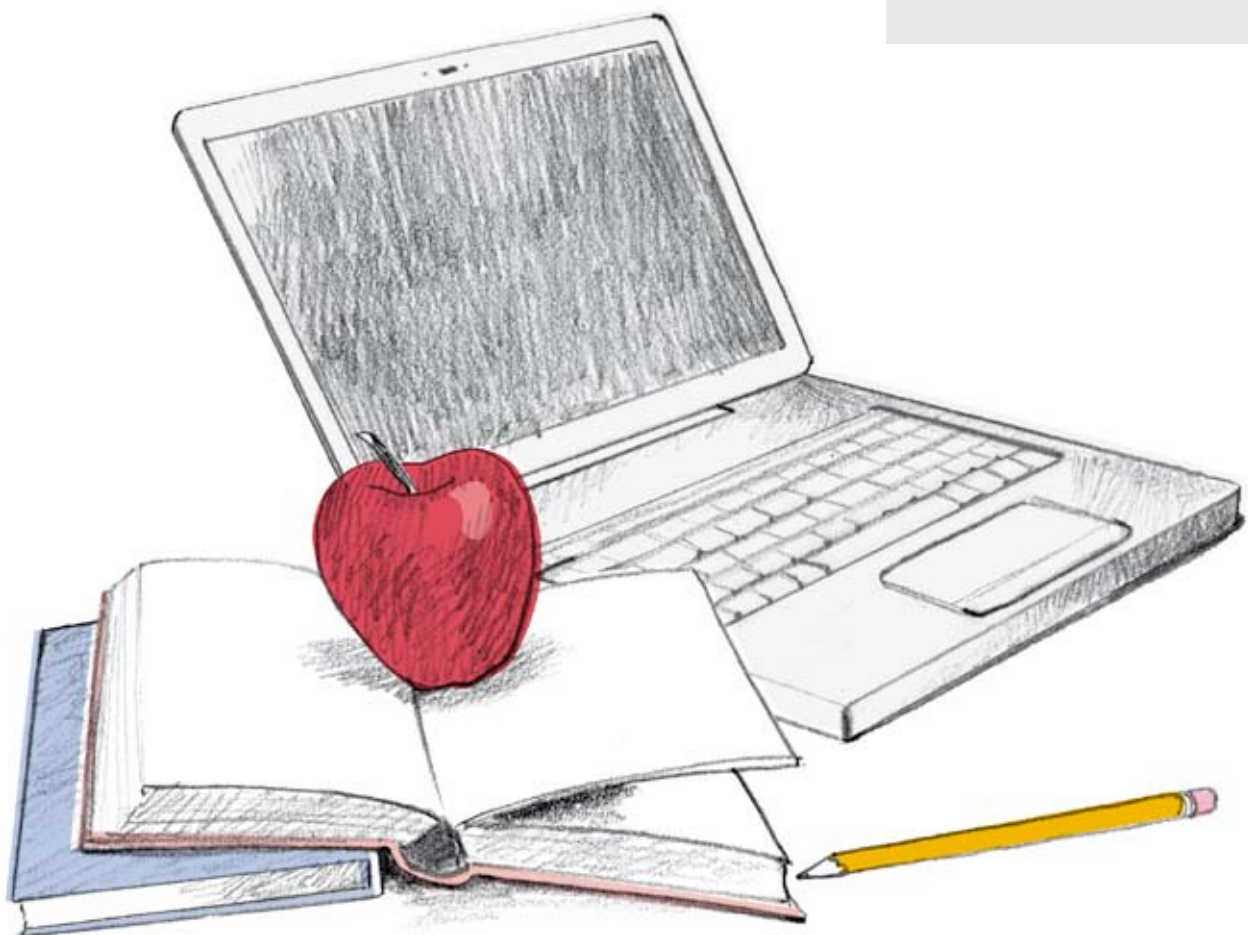


Personalegoder

Marts 2010





Indhold

Forord	1
1 Hvad er et personalegode	3
2 Hvordan beskattes et personalegode	5
3 Arbejdsgiverens administration	7
4 Håndtering af udvalgte personalegoder	9
5 Aktieløn	15

Forord

Det er Grant Thorntons erfaring, at personalegoder, der stilles til rådighed, giver mere tilfredse medarbejdere. Planlagt rigtigt kan en aflønning, der inkluderer udgiften til personalegoder, være til samlet økonomisk fordel for arbejdsgiver og lønmodtager. Dette forhold kan i høj grad tilskrives rigtig anvendelse af skattereglerne på området.

Grant Thornton ønsker med denne publikation at skabe fokus på disse muligheder og håber, at publikationen vil være med til at afklare de skattemæssige vilkår for personalegoder.

Det er formålet med publikationen at give svar på en række generelle spørgsmål som:

Hvad er et personalegode?

- Hvordan beskattes et personalegode?
- Skal der betales AM-bidrag af personalegodet?
- Af hvilken værdi beregnes skatten af et personalegode?
- Hvilke pligter har virksomheden mht. indeholdelse og indberetning til skattemyndighederne?

I afsnit 4 og 5 er de mest anvendte personalegoder nærmere behandlet.

Med inspiration fra publikationen skal vi anbefale, at De tager kontakt til Deres revisor eller til vores skatteafdeling, idet vi kan tilbyde en professionel rådgivning tilpasset netop Deres virksomhed.

Redaktionen er afsluttet februar 2010

Denne publikation er udelukkende tiltænkt Grant Thorntons klienter i Grant Thornton og bør derfor ikke erstatte specifik rådgivning. Som følge heraf frasiger vi os ethvert ansvar for tab, der måtte opstå som følge af handlinger foretaget på baggrund af information i denne publikation uden forudgående rådgivning fra os.



1. Hvad er et personalegode?

I skattemæssig forstand er et personalegode en naturalydelse (alt andet end kontante penge) af økonomisk værdi, som arbejdsgiveren har givet medarbejderen som vederlag for en arbejdsindsats. For at være et personalegode skal der være tale om et gode, som medarbejderen modtager som led i sit ansættelsesforhold til hel eller delvis privat benyttelse uden at betale fuldt vederlag herfor.

Personalegoder kan opdeles i tre kategorier:

- goder, der forbruges
- goder, der stilles til rådighed (dvs. til lån)
- goder, der overdrages til eje.

De skattemæssige regler om personalegoder gælder også uden for egentlige ansættelsesforhold, hvis goderne er ydet som led i en aftale om ydelse

af personligt arbejde, f.eks. honorarer til bestyrelsesmedlemmer i selskaber, kommissioner, råd og lignende.

Hvis den ansattes familie får goder fra arbejdsgiveren, er disse også omfattet af reglerne. I så fald betragtes goderne som ydet til den ansatte, der så har givet dem videre til familiemedlemmet.

For hovedaktionærer gælder der i visse tilfælde særlige regler for beskatningen. Disse regler gennemgås ikke nærmere i denne publikation. Er De hovedaktionær, og indgår der naturalydelser i Deres aflønning, anbefaler vi, at De kontakter os med henblik på personlig rådgivning herom.



2. Hvordan beskattes et personalegode?

Værdien af et personalegode beskattes som personlig indkomst, dvs. med en skatteprocent på op til 51,5 pct., eller ca. 56 pct. i de få tilfælde, hvor værdien af godet indgår i grundlaget for AM-bidrag.

2.1. Værdien

Personalegoder værdiansættes som udgangspunkt skattemæssigt til markedsværdien. Markedsværdien kan for forbrugsgoder opgøres til det beløb, medarbejderen har sparet ved ikke selv at afholde udgiften. For lånte goder kan værdien opgøres til et beløb, der svarer til, hvad godet kan lejes for i samme periode. For goder overdraget til eje benyttes den værdi, godet kan købes for i almindelig handel. Der er således som udgangspunkt ikke nogen skattemæssig forskel på, om medarbejderen selv anskaffer godet for nettolønnen efter skat eller modtager godet af arbejdsgiveren som et skattepligtigt personalegode.

For visse goder er der i skattelovgivningen fastsat standardiserede metoder til værdiansættelsen. Det gælder for fri bil, fri sommerbolig og fri båd. For andre goder f.eks. fri bolig har Skatterådet vedtaget standardværdier. Skattemyndighederne er afskåret fra at ansætte en værdi højere end disse standardværdier. Hvis markedsværdien for disse goder er større end den standardiserede værdi, sker der ikke beskatning hos medarbejderen af forskellen.

Desuden skal aflønning i naturalier i modsætning til kontant aflønning ikke altid medregnes til grundlaget for AM-bidrag. Derfor kan marginalbeskatningen af personalegoder blive lavere end ved kontantaflønning, fordi der ikke skal betales arbejdsmarkedsbidrag.

2.2. Særligt om værdien ved køb af arbejdsgiverens varer m.v.

Hvis medarbejderen køber varer og tjenesteydelser, som arbejdsgiveren normalt sælger i sin virksomhed, sker der kun beskatning, hvis den rabat, der ydes medarbejderen, overstiger arbejdsgiverens avance. For eksempel vil en ansat i en detailhandel ikke blive beskattet af køb af varer med rabat, hvis rabatten ikke overstiger arbejdsgiverens normale avance.

2.3. Egenbetaling

For alle personalegoder (med undtagelse af multimedier) gælder, at en betaling fra den ansatte til arbejdsgiveren for godet fragår ved opgørelsen af den fordel, som den ansatte skal beskattes af.

2.4. Bagatelgrænsen

Personalegoder, som arbejdsgiveren i overvejende grad har stillet til rådighed af hensyn til den ansattes arbejde, beskattes kun, hvis den samlede værdi af disse goder overstiger et beløb på kr. 5.500 i 2009/2010. Beløbet reguleres årligt.

Bagatelgrænsen omfatter f.eks.:

- vaccination af medarbejdere, der vanskeligt kan undværes under en kommende spidsbelastning
- gratis mad og drikkevarer, f.eks. i forbindelse med overarbejde
- fri avis til brug for arbejdet.

Bagatelgrænsen omfatter ikke goder, der alene er belønning af den ansattes arbejdsindsats i almindelighed. Bagatelgrænsen omfatter således ikke goder, der alene er stillet til rådighed af hensyn til den ansattes private interesse, f.eks. hvis arbejdsgiver giver en privat rejse som alternativ til løntillæg.

Bagatelgrænsen omfatter heller ikke følgende goder:

- fri bil
- fri sommerbolig
- fri lystbåd
- fri kost og logi efter de af Skatterådet fastsatte normalværdier
- multimedier
- fri helårsbolig
- personalelån
- TV- og radiolicens.

Det skal fremhæves, at hele den samlede værdi beskattes, hvis bagatelgrænsen overskrides.

2.5. Skattefrie personalegoder

Det er ikke alle ydelser fra arbejdsgiveren til den ansatte, som underkastes beskatning. Der findes få, men ikke desto mindre interessante undtagelser hertil:

1. **Fri parkeringsplads**, som arbejdsgiveren stiller til rådighed af hensyn til arbejdet, beskattes ikke. Det er uden betydning, om det er arbejdsgiverens egen plads eller en lejet plads, eller om arbejdsgiveren betaler udgiften som f.eks. parkeringsafgift.
2. **Lægefagligt begrundet behandling** er skattefrit for medarbejderen, hvis arbejdsgiveren afholder udgifter ved sygdom eller ulykke, herunder behandling af psykiske lidelser hos en psykolog eller psykiater. Tilsvarende gælder for udgifter til sygdomsforebyggende behandling, til behandling hos en kiropraktor eller til behandling af medarbejderens misbrug af medicin, alkohol, nikotin som følge af rygning (rygeafvænning) eller andre rusmidler. Endelig er medarbejderen skattefri af præmien på en sundhedsforsikring. Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren afholder udgifterne som et led i arbejdsgiverens generelle personalepolitik for alle virksomhedens medarbejdere. Betales der således alene for enkelte medarbejdere, vil beløb afholdt af arbejdsgiveren være skattepligtige for disse medarbejdere, men betalingen kan efter omstændighederne være omfattet af bagatelgrænsen omtalt ovenfor under punkt 2.4.
3. Værdien af **sparet hjemmeforbrug til kost** beskattes ikke, når lønmodtageren på et midlertidigt arbejdssted modtager fri kost eller får kosten dækket efter regning af arbejdsgiveren.
4. Beløb, som arbejdsgiveren betaler for de ansattes **skolegang** og værdien af **lærebøger**, som arbejdsgiveren køber og stiller til rådighed for ansatte under uddannelse, beskattes ikke.
5. Ydelser af begrænset omfang som f.eks. tilskud til **kaffe-, kantine- og kunstordninger** samt tilsvarende ordninger, der kun er til rådighed på arbejdspladsen, og som har karakter af almindelig personalepleje, beskattes ikke.
6. **Syge- og ulykkesforsikringer**, som tegnes af arbejdsgiveren med den ansatte som forsikret, og som alene dækker i arbejdstiden, er skattefrie. Principielt er syge- og ulykkesforsikringer, der dækker i både arbejdstiden og i fritiden, skattepligtige. Efter praksis beskattes en sådan forsikring dog kun, hvis forsikringssummen overstiger kr. 500.000.
7. **Julegaver** i form af naturalier beskattes efter praksis normalt kun, hvis markedsværdien overstiger kr. 700. Kontanter og gavekort beskattes dog fuldt ud.
8. Den ansattes fordel ved at kunne benytte **arbejdsgiverens værksted og værktøj** i fritiden beskattes efter praksis ikke.
9. Deltagelse i **firmafester**, som er betalt af arbejdsgiveren, beskattes ikke.
10. Der er også mulighed for indenfor visse grænser at yde **medarbejderaktier og warrants** m.v. uden beskatning hos medarbejderne. Det er her et krav, at godet skal tilbydes alle medarbejdere (se afsnit 5).
11. Endelig skal det nævnes, at **kommercielle rabatter** ved private indkøb, som arbejdsgiveren opnår på medarbejderens vegne, er skattefrie. Det er en forudsætning, at virksomheden på ingen måde betaler for en rabatordning for medarbejderne, men alene opnår en ordning i kraft af sin størrelse og sit netværk.



3. Arbejdsgiverens administration

Arbejdsgiverens administrative pligter i forbindelse med, at der ydes personalegoder, er ikke helt de samme som ved udbetaling af kontantløn.

Der er som udgangspunkt ikke pligt til at indeholde A-skat. Dog skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at nogle personalegoder er A-indkomst, og arbejdsgiveren skal derfor tilbageholde A-skat i forbindelse med ydelsen af disse goder, jf. punkt 3.1. nedenfor.

Personalegoder skal som udgangspunkt ikke medregnes til grundlaget for AM-bidrag. Dog skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at enkelte personalegoder medregnes til grundlaget for AM-bidrag, jf. punkt 3.2. nedenfor.

Endelig skal arbejdsgiver være opmærksom på, i hvilke tilfælde der skal ske indberetning til skattemyndighederne om, at der er ydet personalegoder, jf. punkt 3.3. nedenfor.

3.1. A-skat

Arbejdsgiveren er forpligtet til at indeholde A-skat ved ydelse af følgende personalegoder:

- fri bil (se afsnit 4.1.)
- multimedier (se afsnit 4.2)
- fri kost og logi efter Skatterådets satser. Det vil sige, når der på ansættelsesstedet er ydet fri kost og logi til medhjælpere ved landbrug m.v., hushjælp og sygehuspersonale, eller når der alene er ydet fri kost til køkken- og serveringspersonale, private sygeplejersker, sygehuspersonale, som har bolig uden for sygehuset, medhjælpere ved landbrug og hushjælp samt dermed ligestillede og endelig frit kvarter for personale ved militæret. Er den ansatte ikke omfattet af denne opremsning, er værdien af fri kost og logi B-indkomst.

Alle øvrige personalegoder er B-indkomst. Dog bør man som arbejdsgiver være opmærksom på, at der er en hårfin grænse mellem personalegoder og betaling af private udgifter for den ansatte. Betaling af private udgifter skal behandles som løn og forudsætter dermed blandt andet indeholdelse af A-skat. F.eks. er en arbejdsgivers betaling af en bøde for den ansatte betaling af en privat udgift. Det accepteres således ikke, at f.eks. en vognmands betaling af den ansatte chaufførs bøde for ikke at have levet op til køre- / hviletidsbestemmelser eller fartgrænser udgør et personalegode.

Som tommelfingerregel kan man sige, at hvor arbejdsgiveren har afholdt en udgift til et gode, som derpå er overdraget eller stillet til rådighed for den ansatte, er der tale om et personalegode. Som eksempel kan nævnes fri bil. Har den ansatte derimod haft lejlighed til at anskaffe det private gode, eller er den ansatte den forpligtede i forhold til tredjemand til at afholde en udgift af privat karakter, vil arbejdsgiverens betaling ikke være et personalegode, men derimod udgøre en betaling af en privat udgift. Som eksempel kan nævnes arbejdsgiverens betaling af et køleskab, som den ansatte allerede har anskaffet sig. Arbejdsgiverens betaling skal beskattes som løn, hvoraf der skal indeholdes A-skat og AM-bidrag.

Afgrænsningen overfor betaling af private udgifter har givet anledning til en del tvivl. Efterhånden er der offentliggjort nogle afgørelser, som gør det muligt for os at foretage en konkret vurdering. Hvis der på nogen måde er tvivl om, hvorvidt der ydes et personalegode, eller om virksomheden betaler de ansattes private udgifter, skal vi anbefale Dem at søge rådgivning.

3.2. AM-bidrag

Følgende personalegoder medregnes til AM-bidragsgrundlaget:

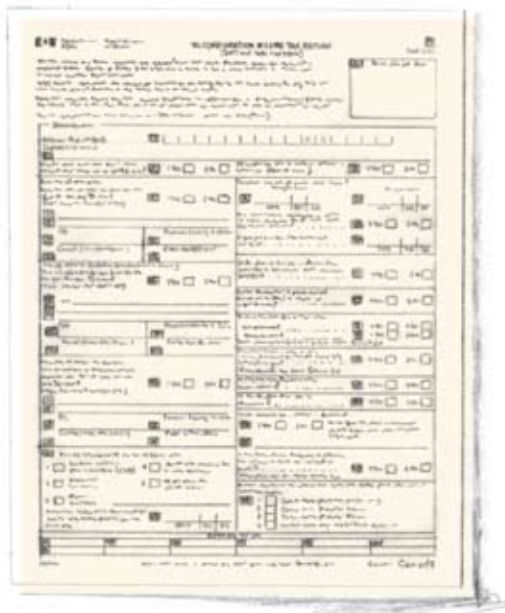
- fri kost og logi efter Skatterådets satser, jf. ovenfor
- fri bil
- frie multimedier
- visse medarbejderaktier m.v.,
- jubilæumsgratialer.

Med andre ord er væsentlige personalegoder som f.eks.:

- fri bolig
- frit sommerhus
- fri båd.

ikke omfattet af AM-bidragsgrundlaget. Der er således mulighed for at yde et personalegode til medarbejderne på en sådan måde, at den samlede skattebetaling og betaling af AM-bidrag er mindre end ved kontant løn.

Arbejdsgiveren skal ved hver lønudbetaling m.v. indeholde AM-bidrag af bidragsgrundlaget.



3.3. Indberetning til skattemyndighederne

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne, når arbejdsgiveren yder medarbejderne personalegoder.

Følgende undtagelser skal dog ikke indberettes:

1. Goder, som arbejdsgiver i overvejende grad stiller til rådighed af hensyn til medarbejderens arbejde (bagatelgræsegoder). Det gælder, uanset om den samlede årlige værdi af disse goder overstiger bagatelgrænsen, som i 2010 udgør kr. 5.500.
2. Bonuspoint optjent i forbindelse med flyrejser og hotelovernatninger m.v.
3. Firmabørnehave og firmavuggestue til rådighed.
4. Privat benyttelse af goder, der stilles til rådighed af hensyn til arbejdet (uden at disse er omfattet af nr. 1).
5. Lejlighedsvis privat benyttelse af arbejdsredskaber m.v.
6. Privat benyttelse af arbejdsgiverbetalt parkeringsplads i tilknytning til arbejdspladsen.

Det betyder, at alle andre skattepligtige personalegoder end de ovenfor nævnte skal indberettes til SKAT.

Arbejdsgiver skal endvidere indberette godets værdi med undtagelse af frikort til offentlig befordring. For goder som fri bil, multimedier og fri bolig findes der standardsatser for værdiansættelse. For goder, hvor der ikke findes standardsatser, vil det skattepligtige / indberetningspligtige beløb normalt være arbejdsgiverens udgift.

4. Håndtering af udvalgte personalegoder

4.1. Fri bil

Ved fri bil forstås en bil, som en arbejdsgiver har stillet til rådighed for den ansattes private benyttelse.

Råderetten beskattes med 1/12 af årsværdien pr. påbegyndt måned, bilen har været stillet til rådighed.

Værdien af fri bil opgøres til 25 pct. af de første kr. 300.000 og 20 pct. af resten af bilens værdi. Bilens skattepligtige værdi fastsættes dog mindst til kr. 160.000.

Bilens værdi udgøres af nyvognsprisen, som er den pris, forhandleren faktisk benytter ved afgiftsberigtigelsen inkl. registreringsafgift, moms, leveringsomkostninger samt normalt registreringspligtigt tilbehør / ekstraudstyr.

Der er fra 1. januar 2010 indført et miljötillæg, der skal tillægges den skattepligtige værdi af fri bil. Miljötillægget udgør den årlige ejerafgift / vægtafgift for bilen.

Der gives et nedslag på 25 pct. af nyvognsprisen fra og med bilens 4. indregistreringsår. Er bilen f.eks. anskaffet som ny til kr. 400.000 og indregistreret 1. december 2007, vil nedslaget gælde fra og med 1. januar 2010. I årene 2007 – 2009 er grundlaget kr. 400.000, og fra og med 1. januar 2010 er grundlaget kr. 300.000.

For brugte biler, der er anskaffet mere end tre år efter første indregistrering, og for tidligere hyrevogne, der anskaffes uden berigtigelse af registreringsafgift, opgøres bilens værdi til arbejdsgiverens købspris inklusive eventuelle i-standsættelsesudgifter.

Den skattepligtige værdi nedsættes med den skattepligtiges egen betaling i indkomståret til arbejdsgiveren m.v. for råderetten.

Man skal være opmærksom på, at der ikke kan opnås befodringsfradrag, når man har fri bil til rådighed.

Der gælder særlige regler for biler, der ikke indregistreres her i landet.

Fri bil er et af de mest udbredte personalegoder. Der kan laves mange beregninger af, om fri bil er at foretrække frem for egen bil. Fordelen kan f.eks. måles på, hvor meget bilen benyttes privat i forhold til erhvervsmæssigt. Hvis arbejdsgiveren udbetaler skattefri befodringsgodtgørelse for den erhvervsmæssige kørsel i egen bil, kan egen bil ved megen erhvervsmæssig kørsel og mindre privat kørsel være at foretrække. Dette skyldes, at beskattningen af fri bil er knyttet til selve rådigheden og ikke til den faktiske private kørsel.



4.1.1. Arbejdsgiverens pligter ved fri bil

Der skal foretages indeholdelse af A-skat og AM-bidrag.

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne om værdien af fri bil til rådighed i rubrik 19 på eIndkomst indberetningen.

Beskatning	A-indkomst
AM-bidrag	Ja
Indberetningspligt	Ja

4.2. Frie multimedier

Med virkning fra indkomståret 2010 træder de nye regler om multimedieskatten i kraft.

Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende vil fremover blive beskattet af en indtægt på kr. 3.000 (2010-beløb), hvis de får stillet et eller flere af følgende multimedier til rådighed til privat benyttelse:

- telefon
- computer med sædvanligt tilbehør
- internetforbindelse.

Det er ikke afgørende for beskatning af multimedier, om den pågældende person rent faktisk benytter et af de omfattede multimedier privat. Det afgørende er, om godet er til rådighed for privat benyttelse.

Hvis man aldrig har sin arbejdsgiverbetalte computer eller mobiltelefon med hjem (og man i øvrigt ikke har arbejdsgiverbetalt internetforbindelse), bliver man således ikke multimediebeskattet.

Hvis man har en arbejdsgiverbetalt computer eller en erhvervmæssig telefon med hjem blot én gang,

er der en formodning for, at man har den til rådighed for privat anvendelse.

Formodningen for privat anvendelse af telefoner kan dog afkræftes, hvis der er indgået en tro og love erklæring om, at telefonen kun må benyttes erhvervmæssigt, og der rent faktisk ikke er ringet privat fra telefonen - heller ikke fra arbejdspladsen.

For så vidt angår computere, der tages med hjem, kan formodningen for privat anvendelse ikke afkræftes.

Det er ikke muligt at reducere multimediebeskatningen med egenbetaling eller ved privat afholdte udgifter til telefon m.v.

4.2.1. Arbejdsgiverens pligter ved frie multimedier

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne om værdien af frie multimedier i rubrik 20 på eIndkomst indberetningen.

Værdien af frie multimedier er fra 1. januar 2010 gjort til A-indkomst.

Beskatning	A-indkomst
AM-bidrag	Ja
Indberetningspligt	Ja

4.3. Helårsbolig

Ved fri helårsbolig forstås, at arbejdsgiveren stiller en helårsbolig til rådighed for en ansat, uden at den ansatte betaler fuldt vederlag herfor.

Udgangspunktet er, at den ansatte skal beskattes af forskellen mellem den faktiske betaling og markedslejen af den fri bolig. SKAT har imidlertid i SKM2009.771.SKAT fastsat en anvisning for værdien af fri bolig. Der er tale om en skabe-

lonmæssig værdiansættelse baseret på boligens areal, beliggenhed og installationer.

Det fremgår af bilag 1 og 2 til SKM2009.771.SKAT, at markedslejen efter anvisningen ikke vil kunne overstige ca. kr. 81.000 årligt for en fri bolig. Er den reelle markedsleje højere, kan der derfor være god grund til at overveje, om fri bolig er et alternativ til kontantaflønning.

4.3.1. Bopæls- og fraflytningspligt

Der ydes nedslag i den skattepligtige leje på 30 pct., hvis der til den fri bolig er knyttet en bopæls- og fraflytningspligt.

Er der alene knyttet en fraflytningspligt til friboligen, indrømmes et nedslag i den opgjorte leje på 10 pct.

Hvis arbejdsgiveren udover den fri bolig også betaler udgifter, der normalt afholdes af lejer, f.eks. el, varme m.v., skal betalingen herfor beskattes. Den ansatte skal beskattes af arbejdsgiverens faktiske udgifter til varme m.v. Hvor den faktiske udgift ikke kendes, eksempelvis fordi der er tale om fri varme fra arbejdsgiverens halmfyr / brændeovn m.v., kan det sparede privatforbrug værdiansættes til værdien af et tilsvarende olieforbrug.

Det skal bemærkes, at de ovenfor nævnte beskatningsregler ikke omfatter direktører og andre medarbejdere med afgørende indflydelse på egen

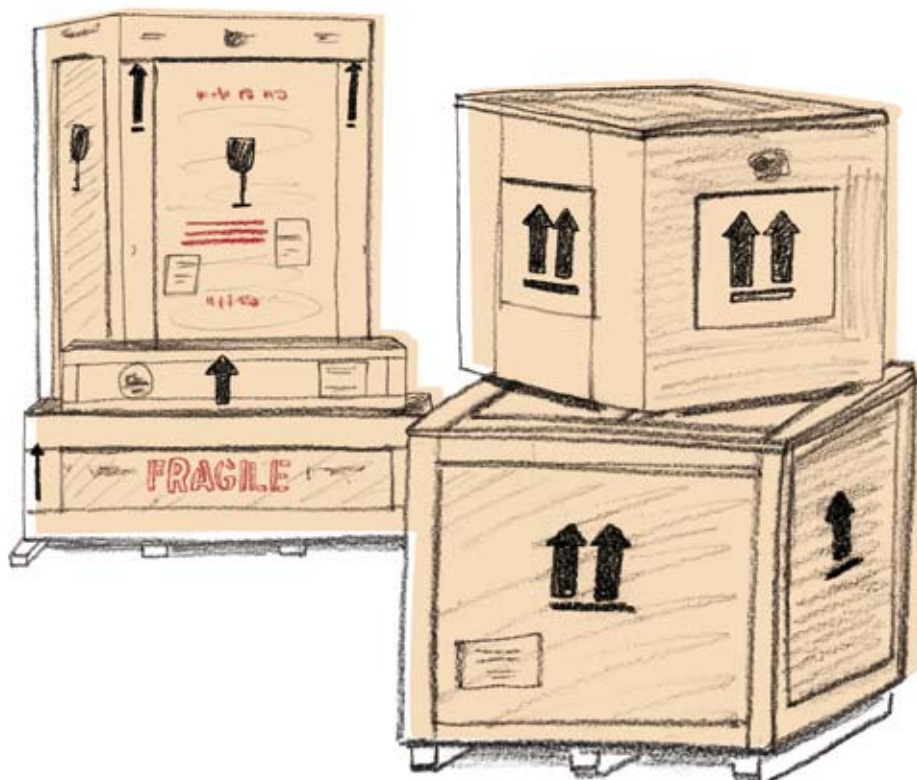
aflønningsform. For disse personer er der en særlig skematisk måde at opgøre værdien på, som følger af en særlig bestemmelse i lovgivningen. Disse personer skal endvidere betale AM-bidrag af den fri helårsbolig.

4.3.2. Arbejdsgiverens pligter ved fri helårsbolig m.v.

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne om værdien af fri helårsbolig i rubrik 50 på eIndkomst indberetningen.

Hvis arbejdsgiveren afholder udgifter ved en helårsbolig, der normalt afholdes af lejer (f.eks. el og varme), skal beløbet indberettes i rubrik 50. Ydes godet til en hovedaktionær, skal der angives kode 61 i rubrik 68. Ydes godet til en direktør eller en anden medarbejder med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform, skal der i stedet angives kode 60 i rubrik 68. I disse tilfælde bliver godet AM-bidragspligtigt, men arbejdsgiver skal ikke indeholde AM-bidrag af værdien.

Beskatning	B-indkomst
AM-bidrag	Nej
AM-bidrag (direktører m.v.).....	Ja
Indberetningspligt	Ja



4.4. Sommerbolig

Stiller firmaet en sommerbolig til rådighed for en ansat, og betaler den ansatte ikke fuldt vederlag herfor, foreligger der et skattepligtigt personalegode.

En ansat, der af arbejdsgiveren får stillet en sommerbolig til rådighed i ugerne 22-34, beskattes af et beløb svarende til 1/2 pct. pr. uge af ejendomsværdien for sommerboligen. For årets øvrige uger udgør procentsatsen 1/4 pct. pr. uge. Sommerboliger, der er beliggende i Danmark, værdiansættes med udgangspunkt i den offentlige vurdering pr. 1. oktober året før brugsåret. For ejendomme/lejligheder, hvor der ikke foreligger en offentlig vurdering, f.eks. sommerboliger i udlandet, ansættes ejendomsværdien efter et skøn over boligens værdi ved årets begyndelse.

Stilles en sommerbolig til rådighed i mindre end en uge, foretages en forholdsmæssig fordeling af den skattepligtige værdi, men således at der foretages fordeling for mindst et døgn. Er boligen f.eks. kun til rådighed 6 timer én dag, værdiansættes råderetten, som om boligen har været til rådighed et helt døgn.

Der gælder en særlig formodningsregel for ansatte hovedaktionærer og andre med bestemmende indflydelse på egen aflønningsform, se nærmere herom nedenfor.

Betaler den ansatte i brugsåret firmaet for råderetten, nedsættes den skattepligtige værdi af sommerboligen med det betalte beløb.

4.3.2. Arbejdsgiverens pligter ved fri sommerbolig

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne om værdien af fri sommerbolig i rubrik 51 på eIndkomst indberetningen.

Ydes godet til en hovedaktionær, skal indberetningen suppleres med kode 61 i rubrik 68. Ydes godet til en direktør eller en anden medarbejder med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform, skal indberetningen i stedet suppleres med kode 60 i rubrik 68. I disse tilfælde bliver godet AM-bidragspligtigt, men AM-bidrag af værdien skal ikke indeholdes og indberettes.

Beskatning	B-indkomst
AM-bidrag	Nej
AM-bidrag (direktører m.v.).....	Ja
Indberetningspligt	Ja

4.5. Lystbåd

Ved fri lystbåd forstås, at arbejdsgiveren stiller en lystbåd til rådighed for en ansat helt eller delvist vederlagsfrit.

Ved udtrykket lystbåd forstås enhver form for båd, der anvendes i fritidsøjemed.

Værdien af fri lystbåd opgøres standardmæssigt efter en bestemmelse i ligningsloven. Grundlaget for værdiansættelsen er bådens værdi, hvorved forstås bådens anskaffelsessum inkl. moms og levering. Værdien af rådigheden over en lystbåd i en uge kan herefter opgøres til 2 pct. af bådens værdi. Stilles en båd til rådighed i mindre end en uge, foretages en forholdsmæssig fordeling af den

skattepligtige værdi, men således at der sker værdiansættelse for mindst et døgn.

Der gælder en formodningsregel, hvorefter en ansat direktør eller en anden medarbejder med væsentlig indflydelse på egen aflønningsform, der som led i et ansættelsesforhold får stillet en lystbåd til rådighed, anses for at have lystbåden til rådighed hele året. Vi skal anbefale, at selskaber, der ønsker at anskaffe en lystbåd, søger særlig rådgivning om de konsekvenser, det kan have for beskatningen af hovedaktionær / direktører i selskabet.

4.5.1. Arbejdsgiverens pligter ved fri lystbåd

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne om værdien af fri lystbåd i rubrik 52 på eIndkomst indberetningen.

Beskatning	B-indkomst
AM-bidrag	Nej
Indberetningspligt	Ja

4.6. Personalelån

Ved et skattepligtigt personalelån forstås, at den ansatte har optaget lån hos eller gennem arbejdsgiveren til en lavere rente end på almindelige markedsvilkår. Den opnåede fordel beskattes.

Med udtrykket "gennem arbejdsgiveren" menes, at lån kan optages på anden måde end direkte hos arbejdsgiveren, men der skal være tale om, at arbejdsgiveren også hæfter for lånet. Hvis arbejdsgiveren blot formidler lån og yder et tilskud til udgiften for at nedbringe den renteudgift, som den ansatte skal betale til långiver, er der tale om et tilskud til lønnen, som skal beskattes efter de almindelige regler herom.

Værdien af et personalelån opgøres som forskellen mellem den faktiske rente og den til enhver tid værende mindsterente.

Ansatte i finanssektoren, der har optaget lån hos eller gennem arbejdsgiveren, skal alene beskattes i det omfang, lånet er ydet til en lavere rente, end hvad der svarer til arbejdsgiverens omkostninger (kostprisen for de penge, der udlånes) i forbindelse med lånet.

Rentefordelen skal medregnes i personlig indkomst. Da der indrømmes fradrag for renteudgifter, er det vigtigt, at den ansatte husker at selvangive et rentefradrag svarende til den opgjorte rentefordel, som er forskellen på den betalte rente og mindsterenten. Der udløses således alene en skat som følge af, at der er forskel i beskatningen af personlig indkomst og fradragsværdien af renteudgifter.

4.6.1. Arbejdsgiverens pligter ved ydelse af personalelån

Fra og med 1. januar 2010 skal indberetning til skattemyndighederne om personalelån ske i rubrik 55 med angivelse af personalelånets værdi.

Beskatning	B-indkomst
AM-bidrag	Nej
Indberetningspligt	Ja

4.7. TV- / radiolicens

Arbejdsgiverens betaling af den ansattes radio- og TV-licens er skattepligtig. Betalte abonnementsudgifter til betalingskanaler er også skattepligtige. Værdien er arbejdsgiverens faktiske udgift.

Efter praksis medregnes dette personalegode ikke til grundlaget for AM-bidrag. I modsætning til kontantløn er der derfor en fordel ved, at arbejdsgiveren betaler denne udgift. Fordelen skal dog holdes op mod, at der er tale om et begrænset beløb og den administration, der følger med.

4.7.1. Arbejdsgiverens pligter ved ydelse af TV- / radiolicens

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne, hvis arbejdsgiveren har betalt den ansattes TV- / radiolicens, herunder betalt for kabel-TV / radio og dekoder vedrørende TV- / radioapparater uden for arbejdsstedet. Værdien af fri TV- / radiolicens skal indberettes i rubrik 53 på eIndkomst indberetningen.

Beskatning	B-indkomst
AM-bidrag	Nej
Indberetningspligt	Ja

4.8. Frikort til offentlig befording

Ansatte, der har adgang til befording mellem hjem og arbejdsplads, som arbejdsgiveren har betalt, f.eks. i form af bus- eller togkort, bliver beskattet heraf, hvis der foretages befodringsfradrag. Hvis der ikke foretages fradrag, sker der ikke beskatning af den fri befording.

Det er selve muligheden for fri befording, der medfører, at befodringsfradraget bortfalder. Hvis en ansat således har modtaget et frikort til offentlig befording, vil den ansatte være afskåret fra at tage befodringsfradrag, selv om den offentlige befording ikke benyttes. Dog gælder der særlige forhold, hvis den offentlige befording ikke betjenes på de tidspunkter, hvor den ansatte skal til eller fra arbejde.

Den økonomiske fordel ved at få et frikort til offentlig befordring er i høj grad afhængig af, hvor stort et befordringsfradrag man ellers har.

Det skal bemærkes, at den ansattes frikort ikke medfører anden beskatning end bortfald af fradrag for befordring mellem hjem og arbejdsplads, medmindre frikortet i væsentligt omfang benyttes til anden privat befordring.

Der er ikke i praksis afgjort, hvad der forstås ved "i væsentligt omfang". Der vil være en formodning for anden privat benyttelse, hvis frikortet dækker en længere strækning end mellem hjem og arbejde.

4.8.1. Arbejdsgiverens pligter ved ydelse af frikort til offentlig befordring

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne om frikort til offentlig befordring ved afkrydsning af rubrik 63 på eIndkomst indberetningen, men indberetningen sker uden angivelse af værdi.

Beskatning (lønmodtager tager ikke fradrag).....	Nej
AM-bidrag	Nej
Indberetningspligt (uden værdi).....	Ja

4.10. Jubilæumsgratiale

Hvis medarbejderen modtager et gratiale i anledning af virksomhedens eller medarbejderens eget jubilæum, er medarbejderen skattepligtig heraf.

Under visse betingelser bliver et jubilæumsgratiale dog beskattet lempeligt, således at der bortses fra de første kr. 8.000 i indkomståret. Har den ansatte i samme år både fået et personligt jubilæumsgratiale og et gratiale i anledning af virksomhedens jubilæum, vil der kun gælde én bundgrænse på kr. 8.000.

Det er blandt andet en forudsætning for den lempelige beskatning, at gratialet udbetales af en arbejdsgiver til en ansat, og at det udbetales på en gang. De lempelige regler kan således ikke anvendes overfor pensioneret personale eller til andre ikke ansatte.

Ved medarbejderens jubilæum gælder de lempelige regler, når den ansatte har været ansat i 25, 35 eller et større antal år deleligt med 5.

Ved virksomhedens jubilæum gælder de lempelige regler, når virksomheden har eksisteret i 25 år eller i et åremål, der er deleligt med 25. Det er et krav, at der til alle fuldtidsansatte medarbejdere udbetales det samme gratiale. Hvis virksomheden har deltidsansatte, skal disse have et forholdsmæssigt gratialebeløb. Der er således ikke mulighed for en lempelig beskatning, hvis gratialet enten ikke udbetales til alle eller er forskelligt, bortset fra den forskel der er begrundet i deltidsansættelse.

Den lempeligere beskatning af jubilæumsgratialet har betydning for det grundlag, hvoraf der skal betales A-skat. Der indeholdes således alene A-skat af den skattepligtige del af jubilæumsgratialet. Det gælder, uanset om jubilæumsgratialet udbetales i kontanter eller ydes i form af naturalier.

Til trods for den lempelige beskatning gælder der ikke tilsvarende lempelse i grundlaget for indeholdelse af AM-bidrag. Dog skal der ikke indeholdes AM-bidrag af værdien af tingsgaver.

4.10.1. Arbejdsgiverens pligter ved ydelse af jubilæumsgratiale

Der skal ske indberetning til skattemyndighederne af udbetaling af jubilæumsgratiale. Hvis jubilæumsgratialet er omfattet af de særlige lempelige regler, skal indberetningen ske i rubrik 69 på eIndkomst indberetningen. Hvis en del af jubilæumsgratialet ydes som en tingsgave, skal værdien heraf indberettes i rubrik 71. Værdien af tingsgaven er virksomhedens købspris inkl. moms.

Omfattes jubilæumsgratialet ikke af de særlige lempelige regler skal indberetningen ske i rubrik 55.

Der skal foretages indeholdelse af A-skat og AM-bidrag.

Beskatning (dog ikke af de første kr. 8.000).....	A-indkomst
AM-bidrag	Ja
Indberetningspligt	Ja

5. Aktieløn

Aktieløn dækker forskellige ordninger, hvor medarbejderne får tildelt:

- aktier
- køberetter (optioner)
- tegningsretter (warrants).

Forskellen mellem optioner og warrants er, at optioner giver ret til at købe allerede eksisterende aktier, mens warrants giver ret til at tegne nye aktier. Ved udstedelse af nye aktier udvides aktiekapitalen i selskabet, og selskabet har ikke selv udgifter herved bortset fra administrative omkostninger i forbindelse med udvidelsen.

Efter den seneste lovændring af reglerne om aktieløn er der nu fire grundformer, der kan anvendes ved tildeling af aktieløn.

En hovedsøndring går mellem medarbejderaktier, der skal tilbydes alle medarbejdere, og individuelle aktielønsmodeller.

5.1. Medarbejderaktier til alle medarbejdere

Reglerne for medarbejderaktier til alle medarbejdere findes i ligningslovens § 7A. Der er to muligheder, enten at medarbejderen får tildelt aktier op til et vist beløb (gratisaktier), eller at medarbejderen kan købe / tegne aktier til favørkurs.

Generelt gælder, at alle ansatte skal have mulighed for at deltage i denne type ordninger. Det er dog muligt at indsætte helt generelle begrænsninger som f.eks., at de ansatte skal have været ansat et bestemt tidsrum i virksomheden for at kunne deltage i ordningen, men ledelsen kan ikke tildele medarbejderaktier efter denne regel efter sine egne individuelle ønsker. En anden generel betingelse er, at aktierne skal båndlægges i enten 7 år (gratisaktier) eller i 5 år (favørkurs aktier), før den ansatte kan afstå dem.

5.1.1. Gratisaktier

Medarbejderen

Der kan modtages gratisaktier til en værdi af kr. 22.800 i 2010 uden beskatning. Aktierne skal båndlægges i 7 år, før medarbejderen kan disponere over dem.

Aktier, der modtages uden vederlag, anses for erhvervet på tildelingstidspunktet for en kurs, der svarer til aktiernes kurs på dette tidspunkt.

Gevinst ved salg af aktierne efter båndlæggelsen beskattes som aktieindkomst (skat på 28 pct. af gevinst under kr. 48.300 i 2010 og 42 pct. af gevinst herover).

Denne model er meget gunstig for medarbejderen, idet der ikke er nogen risiko forbundet med aktieinvesteringen. Der betales ikke for aktierne, og der betales ikke skat, før der er konstateret en fortjeneste. Der betales endvidere ikke skat af den del af fortjenesten, der svarer til værdien på tildelingstidspunktet.

Selskabet

Selskabet har fradrag for udgiften til at give medarbejderne aktierne.

5.1.2. Medarbejderaktier til favørkurs

Medarbejderen

Der kan gives medarbejderne ret til at erhverve aktier til favørkurs enten i form af aktier, der købes straks, eller aktier, som tegnes på baggrund af tegningsretter eller erhverves ved udnyttelse af optioner. Den ansatte må dog maksimalt modtage aktier, warrants eller optioner til en værdi, der svarer til 10 pct. af den ansattes årsløn i selskabet. Når aktierne er erhvervet, skal de båndlægges i 5 år.

Aktierne anses for erhvervet på købs- eller tegningstidspunktet (når båndlæggelsen starter) for en kurs, der svarer til den favørkurs, som den ansatte har betalt.

Gevinst ved salg af aktierne efter båndlæggelsen beskattes som aktieindkomst (skat på 28 pct. af gevinst under kr. 48.300 i 2010 og 42 pct. af gevinst herover).

Denne model indebærer en vis økonomisk risiko for medarbejderen, hvis aktierne falder til under den kurs, som medarbejderen har erhvervet dem for.

Selskabet

Selskabet har fradrag for udgifterne til opfyldelse af aftalen, dvs. for favørkurselementet ved salg / tegning til en kurs under markedskursen og for administrationsomkostningerne.

5.2. Individuelle ordninger

De forskellige typer af individuelle ordninger:

5.2.1. Ordninger efter ligningslovens § 7 H

Medarbejderen

Hovedprincippet i en medarbejderaktieordning efter ligningslovens § 7 H er, at beskattningen først sker, når de erhvervede aktier sælges. En ordning efter ligningslovens § 7 H indebærer således, at modtageren ikke skal medregne værdien af hverken selve købe- eller tegningsretten eller af aktierne ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. Det vil sige, at det modtagne vederlag (værdien af den modtagne købe- eller tegningsret) ikke beskattes som løn. Først ved afståelse med gevinst på de aktier, der modtages direkte eller erhverves på grundlag af de tildelte retter, vil der indtræde beskattning efter de almindelige regler for aktiebeskatning.

Gevinsten opgøres som afståelsessummen med fradrag af anskaffelsessummen (favørkursen, som der er tegnet eller købt til. Favørelementet bliver dermed beskattet som en del af aktieavancen).

For at reglerne gælder, er det en betingelse, at:

1. Den ansatte og det selskab, hvor den pågældende er ansat, har aftalt, at reglerne i denne bestemmelse skal finde anvendelse. I aftalen skal vederlaget være entydigt identificeret. Det skal fremgå, om vederlaget består af en aktie eller en købe- eller tegningsret, i hvilket selskab der er erhvervet eller kan erhverves aktier, den nominelle størrelse af aktien eller den nominelle størrelse af den aktie, som en købe- eller tegningsret giver ret til. Er der stillet vilkår for vederlagets erhvervelse, herunder givet den ansatte en valgmulighed inden for et nærmere fastsat tidsrum til udnyttelse af vederlaget, skal disse vilkår fremgå af aftalen.

2. Den ansatte i samme år modtager aktier og købe- og tegningsretter, hvor værdien af de modtagne aktier m.v. ikke overstiger 10 pct. af den ansattes årsløn.
3. Aktierne, køberetterne eller tegningsretterne ydes af det selskab, hvor personen er ansat eller af et selskab, der er koncernforbundet med dette selskab.
4. De modtagne aktier, køberetter eller tegningsretter er aktier i det selskab, hvor personen er ansat, eller i et selskab, der er koncernforbundet med dette selskab eller giver ret til at erhverve eller tegne aktier i de nævnte selskaber.
5. Aktier, der modtages af ansatte, herunder aktier, som den ansatte kan erhverve eller tegne i henhold til modtagne købe- eller tegningsretter, ikke udgør en særlig aktieklassse.
6. Der ikke kan ske overdragelse af modtagne købe- og tegningsretter. Det anses ikke for en overdragelse, hvis retten udløber uudnyttet. Kravet om uoverdragelighed anses for opfyldt, selv om retten kan overgå ved arv.
7. Modtagne køberetter indeholder en ret for enten den ansatte eller det selskab, der har ydet køberetten, til at erhverve eller levere aktier.

Det er endelig en betingelse, at revisor giver en attest på, at aftalen opfylder betingelserne som nævnt ovenfor. Kopi af aftalen og revisorattesten skal indsendes til SKAT.

Der er ikke noget krav om båndlæggelse i disse aftaler.

Denne type ordninger må ofte antages at være den bedste individuelle løsning, idet medarbejderen ikke beskattes, før der er konstateret en gevinst på de erhvervede aktier.

Selskabet

For selskabet er der ikke fradrag for udgiften til aktierne. Eventuelle rådgiverudgifter er fradragsberettigede efter reglerne om driftsomkostninger.

5.2.2. Ligningslovens § 28

Ordninger efter ligningslovens § 28 kræver ikke så mange betingelser opfyldt som ordninger efter ligningslovens § 7 H.

Der kræves følgende:

1. For køberetter forudsætter anvendelsen af reglerne, 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.
2. Endvidere er anvendelse af reglerne 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, og som har udstedt køberetten henholdsvis tegningsretten.

Medarbejderen

Medarbejderen beskattes, når en tegningsret eller køberet udnyttes eller afstås. Beskatningen sker som personlig indkomst med tillæg af arbejdsmarkedsbidrag.

Grundlaget for beskatningen er fordelingen ved at kunne erhverve aktierne til favørkurs, dvs. forskellen mellem markedskursen og købs- eller tegningskursen med eventuelt fradrag af, hvad medarbejderen har betalt for retten.

Herved er der ikke nogen væsentlig forskel på, at medarbejderen får et kontant løntillæg, som anvendes til køb af aktier til markedskurs.

De erhvervede aktier anses som anskaffet til købs- / tegningskursen med tillæg af den beskattede fordel.

Denne model er set fra medarbejdernes synspunkt ringere end en ordning omfattet af ligningslovens § 7 H, da der her sker beskatning med en højere skat på et tidligere tidspunkt.

Selskabet

Selskabet har fradrag for udgifterne til ordningen, uanset om det drejer sig om tegningsretter eller købsretter. Fradraget omfatter både administrationsomkostninger og forskellen mellem købs- / tegningskursen og markedskursen.

5.2.3. Individuelle ordninger der ikke omfattes af de nævnte regler

Hvis betingelserne i ligningslovens § 28 ikke er opfyldt (der gives for eksempel tegningsretter til aktier i et selskab, der ikke er koncernforbundet med det selskab, hvor modtageren er ansat), gælder (de almindelige) regler om beskatning af personalegoder eller løn.

Medarbejderen

Beskatning efter den almindelige personalegodebeskatning betyder, at tegningsretten eller købsretten beskattes på det tidspunkt, hvor den ansatte erhverver ret til godet.

Beskatningen sker som personlig indkomst med tillæg af arbejdsmarkedsbidrag.

Her løber medarbejderen en reel økonomisk risiko, hvis aktierne i selskabet falder til under udnyttelseskursen. I det tilfælde vil det tab, der er lidt på kontrakten, kun i begrænset omfang kunne udnyttes.

Selskabet

Selskabet har fradrag for omkostningerne til denne form for aktieløn, da det er et løntillæg.

Generelt er aktielønsordninger ofte meget komplicerede, og det må altid tilrådes at søge rådgivning, inden man tilbyder en aktielønsordning til sine medarbejdere. Det er jo formålet at skabe goodwill og fællesskabsfølelse hos medarbejderne, og derfor skal ordningen helst virke "første gang".





grantthornton.dk
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

Stockholmsgade 45 . 2100 København Ø
Tlf. 35 27 11 00 . Fax 35 27 11 01
Hjulmagervej 8 K . 7100 Vejle
Tlf. 76 43 25 00 . Fax 76 43 25 01