

Saksnr. 17/692

07.06.2021

# **Høringsnotat - ny ordning for ansatteopsjoner i selskap i oppstarts- og vekstfasen**

## Innhold

1	Innledning og sammendrag .....	4
2	Gjeldende rett .....	7
2.1	Generelle regler for aksjer og opsjoner mv. i arbeidsforhold .....	7
2.2	Særregler for opsjoner i små oppstartsselskaper .....	8
2.2.1	Vilkår for å benytte særordningen for små oppstartsselskap .....	8
2.2.1.1	Vilkår knyttet til selskapet .....	8
2.2.1.2	Vilkår knyttet til den ansatte .....	9
2.2.1.3	Vilkår knyttet til opsjonen .....	9
2.2.2	Skattlegging av opsjoner etter særreglene for små oppstartsselskap .....	9
2.2.3	Selskapets opplysningsplikt .....	10
3	Utenlandsk rett .....	11
3.1	Svenske regler for ansattopsjoner .....	11
3.1.1	Generelle regler for ansattopsjoner .....	11
3.1.2	Særordning for små oppstartsselskap .....	11
3.1.2.1	Vilkår knyttet til selskapet .....	11
3.1.2.2	Vilkår knyttet til den ansatte .....	12
3.1.2.3	Vilkår knyttet til opsjonen .....	12
3.1.2.4	Skattlegging av opsjonen .....	12
3.1.2.5	Rapportering .....	14
3.1.3	Forslag til endringer i den svenske ordningen .....	14
3.2	Britiske regler for ansattopsjoner .....	14
3.2.1	Generelle regler for ansattopsjoner .....	14
3.2.2	Den britiske EMI-ordningen .....	14
3.2.2.1	Innledning .....	14
3.2.2.2	Vilkår knyttet til selskapet .....	15
3.2.2.3	Vilkår knyttet til den ansatte .....	16
3.2.2.4	Vilkår knyttet til opsjonen .....	17
3.2.2.5	Skattlegging av opsjonen .....	18

	3.2.2.6	Rapporteringsordningen .....	19
4		Departementets vurderinger og forslag .....	19
	4.1	Opsjonsskatteordning for oppstartsselskap – en del av et større virkemiddelapparat .....	19
	4.2	Overordnet om forslaget.....	22
	4.3	Vilkår knyttet til selskapet .....	24
	4.3.1	Generelle vilkår .....	24
	4.3.2	Næringsavgrensninger .....	26
	4.4	Vilkår knyttet til den ansatte.....	27
	4.5	Vilkår knyttet til opsjonen.....	28
	4.5.1	Opsjonshaver .....	28
	4.5.2	Opsjonsperioden.....	28
	4.5.3	Innløsningskurs.....	29
	4.5.4	Øvre grense på ansattnivå .....	30
	4.5.5	Øvre grense på selskapsnivå.....	33
	4.5.6	Verdsettelse av aksjene .....	36
	4.6	Skattleggingen .....	38
	4.6.1	Hovedregler .....	38
	4.6.2	Avslutning av arbeidsforholdet før realisasjon mv.....	40
	4.6.3	Bortfall av eller tap på opsjonen.....	40
	4.7	Rapportering til Skatteetaten .....	41
	4.8	Overgangsregler .....	42
5		Statsstøtterettslig vurdering.....	43
6		Administrative og økonomiske konsekvenser .....	43
	6.1	Administrative konsekvenser .....	43
	6.2	Økonomiske konsekvenser .....	44
7		Ikrafttredelse .....	45
8		Forslag til lov- og forskriftsendringer .....	45

## 1 INNLEDNING OG SAMMENDRAG

Departementet sender på høring forslag til nye regler for skattlegging av ansatteopsjoner i selskap i en oppstarts- og vekstfase.

Sammenlignet med dagens opsjonsskatteordning for små oppstartsselskap foreslås blant annet følgende endringer:

- **Større og eldre selskap omfattes:** Grensene for antall årsverk, driftsinntekter, balansesum og alder på selskapet økes til samme nivå som i den gjeldende svenske ordningen.
- **Enklere og mer gunstig skattlegging:** Eventuell gevinst på opsjonen fra tildeling til innløsning skal skattlegges som aksjeinntekt, mens den i dag lønnsbeskattes og ilegges arbeidsgiveravgift. Skattleggingen skal først skje når aksjene realiseres.
- **Bedre forutsigbarhet:** I dag begrenses ordningen av at eventuell opsjonsfordel over 1 mill. kroner skattlegges ved innløsning. Verdiutviklingen frem til innløsning er usikker når opsjonene tildeles. I den nye ordningen settes det i stedet begrensninger ved tildelingstidspunktet, og den usikre verdiutviklingen fremover får ikke betydning for når skatten må betales. Enkelte andre unntak fra skattlegging ved aksjerealisasjon oppheves også.

En særskilt opsjonsskatteordning for små oppstartsselskap ble innført fra 1. januar 2018 etter forslag i statsbudsjettet for 2018. Ordningen har vært begrunnet med et ønske om å avhjelpe eventuelle likviditetsutfordringer som følge av mangelfull kapitaltilgang for selskap i oppstartsfasen. Oppstartsselskap med stram likviditet kan ha vanskeligere for å tilby konkurransedyktig lønn for å tiltrekke seg og beholde kvalifisert nøkkelpersonell enn selskap med god likviditet. Ved at selskap tilbyr ansatte deler av avlønningen som opsjoner i stedet for kontantlønn, har markedet funnet en mekanisme som kan avhjelpe likviditetsutfordringer. Regjeringen har på sin side ønsket å bidra ved å støtte opp om slik bruk av opsjoner i små oppstartsselskap gjennom den særskilte opsjonsskatteordningen.

Ordningen kan også avhjelpe likviditetsutfordringer for den ansatte. Etter de generelle reglene skattlegges opsjonen når den innløses i aksjer. Unoterte aksjer i små selskap kan være vanskelige å omsette raskt, særlig til riktig pris. Dersom den ansatte mangler likviditet til å betale skatten på opsjonen, kan dette derfor i mange tilfeller være vanskelig å løse ved å realisere aksjer. Ved at skattleggingen som hovedregel utsettes til realisasjon av aksjene, avhjelpes dette.

Gjeldende ordning omfatter små selskap i oppstartsfasen. Regjeringen mener ordningen bør utvides til større selskap og også å omfatte noe av vekstfasen. Noen av tilbakemeldingene på eksisterende ordning er at den oppleves som komplisert. Dette kan være én av flere årsaker til at ordningen er forholdsvis lite brukt. Regjeringen mener den derfor bør erstattes av en ny og mindre komplisert ordning. Dette gjør at næringslivet får tilgang på et mer effektivt virkemiddel for å bidra til å avhjelpe eventuelle likviditetsutfordringer, og at kompleksiteten i reglene ikke hindrer bedrifter i å velge denne avlønningsformen, der de mener det kan være hensiktsmessig.

#### *Hovedelementer i forslaget*

Regjeringens forslag til ny opsjonsskatteordning for selskap i oppstarts- og vekstfasen ligger tett opp mot den gjeldende ordningen i Sverige, som er godkjent av Europakommisjonen.

For den ansatte videreføres vilkåret om at vedkommende i gjennomsnitt arbeider minimum 25 timer per uke i selskapet fra tildeling til innløsning av opsjonen. Vilkaåret om at den ansatte maksimalt kan kontrollere 5 pst. av aksjene i selskapet, videreføres også uendret.

Ordningen kan tas i bruk av aksjeselskap som er hjemmehørende i riket eller et tilsvarende utenlandsk selskap med begrenset skatteplikt til Norge. Selskapets gjennomsnittlige antall årsverk kan være opptil 50, og samlede driftsinntekter og

balansesum kan være opptil 80 mill. kroner i inntektsåret før tildeling av opsjonen. Selskapet kan være opptil ti år i tildelingsåret, medregnet stiftelsesåret. Selskapets aksjer kan ikke være børsnotert.

Ett eller flere offentlige organer kan alene eller til sammen ikke kontrollere 25 prosent eller mer av kapital- eller stemmeandelene i selskapet. Ordningen avgrenses mot selskap med enkelte typer virksomhet, som ikke anses å ha behov for en skattefavisert opsjonsordning, samt virksomhet som etter EØS-retten ikke kan motta slik støtte. I tråd med EØS-retten avgrenses ordningen også mot selskap med utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig statsstøtte eller som er i økonomiske vanskeligheter.

Opsjonen kan innløses i aksjer tidligst tre og senest ti år etter at opsjonen er tildelt. Reglene om beskatning dersom den ansatte flytter ut av landet, videreføres i tråd med de alminnelige reglene for skattlegging ved utflytting. Reglene i den gjeldende ordningen om skattlegging senest fem år etter innløsning og når den ansatte slutter i selskapet, foreslås ikke videreført i den nye ordningen.

Videre foreslås en ny modell for skattlegging av kvalifiserende ansattopsjoner under ordningen. For å gjøre ordningen så enkel og tilgjengelig som mulig for både selskapet og den ansatte, er det en forutsetning at innløsningskursen som avtales på aksjene opsjonen knytter seg til, ikke er lavere enn den anslåtte markedsverdien på aksjene på tildelingstidspunktet. Tildelingen av opsjonene utløser ingen skatteplikt for den ansatte. Eventuell gevinst ved innløsning av opsjonen i aksjer utløser heller ikke skatteplikt på innløsningstidspunktet, men kommer til skattlegging når aksjene realiseres. Gevinsten skattlegges da som aksjeinntekt.

Det innføres en øvre grense på den samlede markedsverdien av underliggende aksjer selskapet kan utstede i opsjoner under ordningen. Tilsvarende innføres det en øvre grense på den samlede markedsverdien av underliggende aksjer den enkelte ansatte

kan ha opsjon på under ordningen. Departementet vil vurdere nivået på disse grensene nærmere før forslaget fremmes for Stortinget. Dette innebærer at de underliggende aksjene må verdsettes ved tildelingen av opsjonene. Selskapet må på samme tidspunkt rapportere inn tildelingen av opsjonene til skattemyndighetene. Disse grensene erstatter regelen i den gjeldende særordningen, om at det bare er skatten av en opsjonsfordel oppad begrenset til 1 mill. kroner som utsettes, mens overskytende opsjonsfordel skattlegges som lønn på innløsningstidspunktet.

Den nye ordningen anses som statsstøtte og må utformes innenfor rammene av hva EFTAs overvåkningsorgan (ESA) kan godkjenne. Mange av vilkårene for å bruke gjeldende ordning er nødvendige for at den skal være forenlig med EØS-retten, og foreslås som vilkår også under den nye ordningen.

## **2 GJELDENDE RETT**

### **2.1 Generelle regler for aksjer og opsjoner mv. i arbeidsforhold**

Skatteloven § 5-14 første til tredje ledd har generelle regler om skattlegging av aksjer og opsjoner i arbeidsforhold. Etter reglene gis det gunstig skattemessig behandling ved kjøp av aksjer til underkurs og tildeling av opsjoner i arbeidsforhold. De generelle reglene gjelder uavhengig av arbeidsgiverselskapets alder eller størrelse mv.

Hvis ansatte på grunn av arbeidsforholdet får kjøpt aksjer mv. i arbeidsgiverselskapet til en lavere pris enn markedsverdien, oppnås en skattepliktig fordel vunnet ved arbeid. Den skattepliktige fordelen utgjør i utgangspunktet differansen mellom markedspris og det den ansatte betaler for aksjen, med fradrag for prisen den ansatte betalte for opsjonen. Fordelen inngår i grunnlaget for arbeidsgiveravgift og føres til inntekt hos den ansatte det året den ansatte blir eier av aksjene. Etter skatteloven § 5-14 første ledd kan det likevel gis en skattefri fordel i form av underkurs ved ansattes kjøp av aksjer mv. i arbeidsgiverselskapet, men i utgangspunktet bare dersom alle ansatte får tilbudet som del av en generell ordning i arbeidsgiverselskapet. Det kan likevel stilles vilkår om en viss minste ansettelsestid, eller aksjene kan fordeles etter ansiennitet.

Aksjetegningen kan også skje proporsjonalt med lønnens størrelse. Den skattefrie fordelingen utgjør 25 pst. av markedsverdien av aksjen, men maksimalt 7 500 kroner per ansatt per inntektsår.

Dersom den ansatte tildeles opsjoner på erverv av aksjer i arbeidsgiverselskapet, utløser dette ingen skatt før den ansatte eventuelt innløser opsjonen i aksjer. Når den ansatte selger aksjen, skattlegges eventuell gevinst ved salg av aksjen som aksjeinntekt.

Etter ordinære skatteregler skulle verdien av opsjonen, fratrukket det den ansatte betaler for opsjonen, vært skattlagt ved tildelingen som fordel vunnet ved arbeid. De generelle reglene for opsjoner i arbeidsforhold innebærer at skattleggingen av denne fordelingen utsettes til opsjonen innløses.

## **2.2 Særregler for opsjoner i små oppstartsselskaper**

I forbindelse med statsbudsjettet for 2018 vedtok Stortinget i tillegg en ny og særlig gunstig ordning for beskatning av opsjoner i arbeidsforhold for små oppstartsselskap. Disse reglene er fastsatt i skatteloven § 5-14 fjerde ledd og tilhørende forskriftsbestemmelser. Ordningen er utvidet to ganger; i forbindelse med statsbudsjettet for 2020 og revidert nasjonalbudsjett for 2020.

Sammenlignet med de generelle reglene for opsjoner i arbeidsforhold utsettes skattleggingen ytterligere. Som hovedregel vil opsjonsfordelen først skattlegges ved realisasjon av de aksjene som er ervervet ved hjelp av opsjonene.

### **2.2.1 Vilkår for å benytte særordningen for små oppstartsselskap**

For at selskapet og den ansatte skal kunne benytte seg av ordningen, må bestemte vilkår knyttet til selskapet, opsjonen og den ansatte være oppfylt.

#### **2.2.1.1 Vilkår knyttet til selskapet**

Selskapet kan ikke være eldre enn seks år i tildelingsåret, medregnet stiftelsesåret. Selskapets gjennomsnittlige antall årsverk må være 25 eller færre, og samlede

driftsinntekter og balansesum kan ikke overstige 25 mill. kroner i inntektsåret før tildeling av opsjonen. Selskapet kan ikke drive kull- eller stålvirksomhet, og må hovedsakelig drive annen aktivitet enn passiv kapitalforvaltning. Ett eller flere offentlige organer kan ikke alene eller til sammen kontrollere mer enn 24 pst. av kapital- eller stemmeandelene i selskapet. Selskapet kan ikke ha utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig statsstøtte eller være i økonomiske vanskeligheter på tildelingstidspunktet. Dersom selskapet er en del av et konsern, gjelder vilkårene samlet for det konsernet selskapet eventuelt inngår i. Selskapets aksjer kan ikke være børsnotert. Selskapet må være et aksjeselskap hjemmehørende i riket eller et tilsvarende utenlandsk selskap, forutsatt at det utenlandske selskapet er hjemmehørende i et land innenfor EØS, eller et land Norge har inngått folkerettslig overenskomst med som inneholder en artikkel om informasjonsutveksling, og som er skattepliktig etter § 2-3 første ledd bokstav b.

#### **2.2.1.2 Vilkår knyttet til den ansatte**

Den ansatte må arbeide minst 25 timer i gjennomsnitt per uke i selskapet. Den ansatte kan ikke alene eller sammen med nærstående direkte eller indirekte eie mer enn 5 pst. av aksjene i selskapet i tildelingsåret eller de to foregående årene.

#### **2.2.1.3 Vilkår knyttet til opsjonen**

Den ansatte kan innløse opsjonen i aksjer tidligst tre og senest ti år etter at opsjonen er tildelt. Dersom den ansatte ikke har solgt aksjene ervervet gjennom opsjonsordningen innen fem år fra innløsningen av opsjonen, eller slutter i selskapet før aksjene er solgt, skal skattlegging av opsjonsfordelen gjennomføres (av en verdi begrenset oppad til 1 mill. kroner) som om aksjene var realisert på dette tidspunktet. Dersom den ansatte flytter fra riket, skattlegges aksjene som om de var realisert.

#### **2.2.2 Skattlegging av opsjoner etter særreglene for små oppstartsselskap**

Den ansatte skattlegges ikke ved tildelingen av opsjonen. På tidspunktet for innløsning av opsjonen i aksjer beregner selskapet den lønnskattpliktige fordelingen den ansatte får. Dette utgjør differansen mellom markedsverdien og den avtalte innløsningskursen av aksjene, fratrukket eventuell opsjonspremie som den ansatte har betalt for opsjonen.

Av denne differansen beregnes en *opsjonsfordel* begrenset til 1 mill. kroner per ansatt i løpet av ansettelsesforholdet. Dersom fordelene som utløses ved innløsning av opsjonen overstiger 1 mill. kroner, vil det overskytende beskattes som lønnsinntekt på innløsningstidspunktet. Opsjonsfordelen skal ikke skattlegges før den ansatte realiserer aksjene som ble ervervet ved hjelp av opsjonen. Når aksjene selges, skal eventuell gevinst opp til den beregnede opsjonsfordelen beskattes som lønnsinntekt, mens overskytende gevinst skattlegges som aksjeinntekt.

Dersom verdien av aksjene synker fra opsjonen løses inn i aksjer og frem til aksjene selges, reduseres skatteplikten for den ansatte tilsvarende. Det innebærer at den fordelene som lønnsbeskattes, settes ned. Er verdien av aksjen lavere når den ansatte selger aksjen enn prisen den ansatte betalte ved erverv av aksjen (den avtalte innløsningskursen), vil ingenting lønnsbeskattes og det gis fradrag i alminnelig inntekt tilsvarende tapet.

### **2.2.3 Selskapets opplysningsplikt**

Selskap som benytter seg av opsjonsskatteordningen for små oppstartsselskap, har plikt til å innrapportere bruken av ordningen (opsjonstildelinger) til Skatteetaten. Denne opplysningsplikten trådte i kraft 1. januar 2021 og er hjemlet i skatteforvaltningsloven § 7-10 første ledd, bokstav h. Rapporteringen skal skje innen 1. februar året etter at opsjonene ble tildelt.

Videre forutsetter ordningen at arbeidsgiver registrerer alle opplysninger som er nødvendige for å ta stilling til om vilkårene for å benytte ordningen er oppfylt. Arbeidsgiver må beregne arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk samt innrapportere korrekte opplysninger til skattemyndighetene. Arbeidsgiver skal blant annet beregne opsjonsfordelen på tidspunktet for den ansattes innløsning av opsjonen og oppbevare informasjon om dette beløpet i egne systemer frem til det senere skattleggings-tidspunktet. Det er også arbeidsgiver som må vurdere om vilkårene for å omfattes av ordningen er oppfylt. Selskapet må videre rapportere aksjeervervet til

Aksjonærregisteret . Når det inntreffer en begivenhet som utløser beskatning av opsjonen, må arbeidsgiver beregne størrelsen på lønnsbeskatningen og rapportere dette gjennom a-ordningen. Beløpet må også rapporteres til Aksjonærregisteret som en kapitalkorrigerings på aksjene.

### **3 UTENLANDSK RETT**

#### **3.1 Svenske regler for ansattopsjoner**

##### **3.1.1 Generelle regler for ansattopsjoner**

Sverige har på samme måte som Norge generelle regler for skattlegging av ansatteopsjoner. Etter disse reglene er det ingen skattlegging ved opsjonstildelingen. Ved innløsning skattlegges markedsverdien av aksjene fratrukket innløsningssummen og eventuell opsjonspremie som lønnsinntekt. Verdistigning på aksjene fra innløsning av opsjonen til realisasjon av aksjene skattlegges som kapitalinntekt.

##### **3.1.2 Særordning for små oppstartsselskap**

Sverige har på samme måte som Norge også en særordning for beskatning av ansattopsjoner i små oppstartsselskap. For at et selskap skal kvalifisere under ordningen, må en rekke vilkår knyttet til selskapet, opsjonen og den ansatte være oppfylt. De mest sentrale vilkårene gjennomgås.

###### **3.1.2.1 Vilkår knyttet til selskapet**

Selskapet må være et svensk aksjeselskap eller et tilsvarende utenlandsk selskap hjemmehørende i EØS. Børsnoterte selskap omfattes ikke, og selskapet kan ikke være eldre enn ti år. Selskapet må ha færre enn 50 årsverk året før opsjonstildelingen, og nettoomsætning og balansesum kan ikke overstige 80 mill. SEK. Ett eller flere offentlige organer kan ikke direkte eller indirekte kontrollere 25 pst. eller mer av aksjene eller stemmene i selskapet. Inngår selskapet i et konsern, gjelder vilkårene alle selskap i konsernet samlet. Dersom et selskap eier mer enn 50 pst. av aksjene i et annet selskap, inngår disse i samme konsern.

Selskapet må hovedsakelig drive annen virksomhet enn passiv kapitalforvaltning, det vil si at ca. 75 pst. eller mer av selskapets virksomhet må bestå av annet enn beholdning av kontanter, verdipapirer og lignende eiendeler. Inngår selskapet i et konsern, gjelder dette for alle selskap i konsernet. Videre kan ikke selskapet drive med bank- eller finansieringsvirksomhet, forsikringsvirksomhet, kull- eller stålproduksjon, omsetning av eiendom, råvarer eller finansielle instrumenter, langtidsutleie av lokaler eller boliger, juridisk rådgivning, revisjon eller regnskap. Endelig kan ikke selskapet ha utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig statsstøtte eller være i økonomiske vanskeligheter på tildelingstidspunktet.

### **3.1.2.2 Vilkår knyttet til den ansatte**

Under den svenske ordningen er det krav om at den ansatte arbeider i gjennomsnitt 30 timer per uke i selskapet og i minst tre år etter at opsjonen er tildelt. Den ansatte skal motta kontantlønn på et visst nivå samlet i løpet av de tre første årene etter at den ansatte har mottatt opsjonen. Bakgrunnen for dette er å sikre den ansatte en viss lønnsinntekt som inngår i sykepengegrunnlag, feriepengegrunnlag osv. Den ansatte og dennes nærstående kan ikke til sammen kontrollere mer enn 5 pst. av aksjene i selskapet.

### **3.1.2.3 Vilkår knyttet til opsjonen**

Opsjonen kan innløses i aksjer tidligst etter tre år og senest innen ti år etter opsjonstildelingen. Samlet verdi på de underliggende aksjene som opsjonen gir den ansatte rett til å erverve i selskapet, kan ikke overstige 3 mill. SEK på tildelingstidspunktet for opsjonen, inkludert andre opsjonsordninger i selskapet. Den samlede verdien av de underliggende aksjene i ansattopsjoner kan ikke overstige 75 mill. SEK i selskapet samlet ved tildelingstidspunktet for en opsjon, inkludert andre opsjonsordninger.

### **3.1.2.4 Skattlegging av opsjonen**

For opsjoner som kvalifiserer under særordningen for små oppstartsselskap, er det ingen lønnsbeskatning ved tildeling eller innløsning av opsjonen. Fordelen av opsjonen og senere verdistigning på aksjene, skattlegges ved realisasjon av aksjene og tilsvarer

differansen mellom salgssummen på aksjene og det den ansatte har betalt for aksjene, inkludert eventuell opsjonspremie.

Verdien av opsjonen fastsettes på tildelingstidspunktet og skal tilsvare markedsverdien av de aksjene opsjonen gir rett til å erverve, fratrukket en eventuell opsjonspremie.

Dersom det er gjennomført markedsmessige transaksjoner de siste 12 månedene, skal denne verdien legges til grunn ved verdsettelsen av aksjene. Hvis det ikke er gjennomført slike transaksjoner, skal verdien av samtlige aksjer i foretaket tilsvare forskjellen mellom foretakets bokførte eiendeler og gjeld i henhold til den senest fastsatte balansen. Dersom selskapet ikke har en godkjent balanse, skal verdien av en aksje tilsvare aksjens kvotientverdi, det vil si aksjekapitalen delt på antall aksjer.

Opsjonsfordelen og eventuell verdistigning på aksjene beskattes i utgangspunktet som kapitalinntekt ved salg av aksjene. Dersom selskapet anses å være et «fåmannsforetak», er det imidlertid særregler for beskatningen. Et «fåmannsforetak» er et selskap der fire eller færre personer eier aksjer eller andeler som samlet gir kontroll på 50 pst. av de stemmeberettigede andelene i selskapet. Det samme gjelder dersom virksomheten er delt opp i flere uavhengige selskap, der én person alene, gjennom å eie andeler, via avtale eller lignende, har den faktiske beslutningsmyndigheten over virksomheten. Den som eier aksjene eller andelene, identifiseres med sine nærstående, når eierandelen skal bedømmes. Nærstående inkluderer ektefelle, foreldre og foresatte, barn, stebarn og fosterbarn og deres ektefelle, søsken, barn og ektefelle av søsken og dødsbo etter noen av disse personene.

Dersom selskapet anses som et «fåmannsforetak» der eieren eller dens nærstående arbeider i selskapet, i beskatningsåret eller de fem foregående år, kommer de såkalte 3:12-reglene til anvendelse på utdeling eller gevinst ved realisasjon av eierandelen. Det innebærer at gevinst som i utgangspunktet skal beskattes som kapitalinntekt, likevel skattlegges delvis som lønnsinntekt og delvis som kapitalinntekt. Det samme gjelder

utdeling fra selskapet. Kapitalskattesatsen er 30 pst., men for personer som omfattes av 3:12-reglene, kan marginalsattesatsen bli 56,7 pst.

### **3.1.2.5 Rapportering**

Selskap som benytter seg av opsjonsskatteordningen for små oppstartsselskap i Sverige, har plikt til å innrapportere til skattemyndighetene.

### **3.1.3 Forslag til endringer i den svenske ordningen**

Den svenske ordningen har vært uendret siden den ble innført i 2018, men et forslag til endringer ble sendt på høring 17. november 2020. Det foreslås at grensen for antall årsverk økes til 150, og at grensen for nettoomsetning/balansesum økes til 280 mill. kroner. Det foreslås også enkelte andre endringer, blant annet at styremedlemmer skal kunne motta opsjoner uten å være ansatt. Videre at et selskap skal kunne utstede ansattopsjon i et annet selskap, forutsatt at begge selskapene inngår i samme konsern. Dersom høringen blir fulgt opp med et lovforslag, må endringene godkjennes av Europakommisjonen før de eventuelt kan gjennomføres. Planlagt ikrafttredelse er 1. januar 2022.

## **3.2 Britiske regler for ansattopsjoner**

### **3.2.1 Generelle regler for ansattopsjoner**

De generelle reglene for skattlegging av ansatteopsjoner i Storbritannia samsvarer i stor grad med de generelle norske reglene for skattlegging av ansatteopsjoner. Det påløper ingen skatt ved tildelingen av opsjonen, og ved innløsning av opsjonen lønnsbeskattes den ansatte av differansen mellom markedsverdien på aksjene ved innløsningen og det den ansatte betaler for aksjene. Når aksjene selges, kapitalbeskattes differansen mellom salgssummen som oppnås, og det som var markedsverdien av aksjene på innløsningsdatoen.

### **3.2.2 Den britiske EMI-ordningen**

#### **3.2.2.1 Innledning**

Den britiske EMI-ordningen (Enterprise Management Incentive) er en opsjonsordning for små og mellomstore selskap med fast driftssted i Storbritannia. Ordningen

innebærer en gunstig skattlegging ved at aksjene knyttet til opsjonen skattlegges for verdien ved tildelingen, ikke verdien ved innløsningen, når verdien av aksjene presumptivt er høyere. Opsjoner må være tilbudt av kommersielle årsaker med hensikt om å rekruttere og beholde en ansatt, og ikke som del av et skatteunngåelsesarrangement. For at et selskap skal kvalifisere under ordningen, må en rekke vilkår knyttet til selskapet, opsjonen og den ansatte være oppfylt. De mest sentrale vilkårene gjennomgås.

### **3.2.2.2 Vilkår knyttet til selskapet**

Selskapet må ha fast driftssted i Storbritannia. Selskapets brutto eiendeler kan ikke overstige 30 mill. GBP samlet på konsernnivå og antall årsverk kan ikke overstige 250 fulltidsansatte på konsernnivå. Eventuelle datterselskaper må også kvalifisere under EMI-ordningen. Om foretaket som inngår opsjonsavtalen inngår i konsern, gjelder kravene for hele konsernet samlet. Ordningen avgrenser ikke mot børsnoterte selskap, så lenge vilkårene ellers er innfridd.

Selskapet må være uavhengig. Det vil si at en aksjonær ikke kan eie eller kontrollere mer enn 50 pst. av aksjene i selskapet. Dette innebærer at et selskap alene, eller et selskap sammen med personer tilknyttet dette selskapet, ikke kan kontrollere, eller komme i posisjon der de kontrollerer, mer enn 50 pst. av aksjene i utstederselskapet. Med kontroll menes muligheten for et selskap til å sikre at utstederselskapet innretter seg etter selskapets ønsker. Denne formen for kontroll kan utøves via å eie aksjer, stemmerett, eller vedtektsfestet rett til kontroll. Dersom selskapet som følge av et oppkjøp eller en omorganisering slutter å være uavhengig, anses dette som en diskvalifiserende hendelse.

Selskapet må drive kommersiell virksomhet innen en sektor som er omfattet av ordningen. Hvis selskapet er et morselskap, må minst ett av selskapets datterselskap oppfylle alle krav til handelsaktivitet, og ha fast driftssted i Storbritannia. Ingen

datterselskap i konsernet kan i vesentlig grad drive andre aktiviteter enn kvalifiserende aktiviteter.

EMI-ordningen er avgrenset mot flere ulike næringer. Selskapet må hovedsakelig (mer enn 20 pst.) drive annen virksomhet enn blant annet: handel med eiendom, eiendomsutvikling, finansiell aktivitet, handel med aksjer, verdipapir eller andre finansielle instrumenter, bank-, forsikrings- eller leasingvirksomhet, skipsbygging, kull- og stålproduksjon, drift av sykehjem eller pleiehjem mv. eller forvaltning av eiendom som brukes som sykehjem eller pleiehjem, drift eller administrasjon av hoteller eller sammenlignbare etablissementer eller administrasjon av eiendom som brukes som hotell eller sammenlignbar virksomhet, eiendomsutvikling, gårds-, oppdretts- eller hagevirksomhet, alle former for skogbruk eller tømmerproduksjon, juridiske tjenester, samt regnskaps- og revisjonstjenester. Dersom selskapet ikke lenger oppfyller vilkårene knyttet til virksomhetsbegrensinger, vil dette være en diskvalifiserende hendelse.

### **3.2.2.3 Vilkår knyttet til den ansatte**

For at en person skal kunne motta opsjoner under den britiske ordningen, må vedkommende være ansatt i selskapet som utsteder aksjene tilknyttet opsjonen, eller i et datterselskap av utstederselskapet. Den ansatte kan ha en ledende rolle i selskapet, forutsatt at vilkårene knyttet til den ansatte ellers er oppfylt. Den ansatte må i gjennomsnitt arbeide minst 25 timer per uke i selskapet, eller, hvis mindre, 75 pst. av vedkommendes samlede arbeidstid. Kravet til arbeidstid gjelder fra tidspunktet den ansatte får tildelt opsjonen og så lenge vedkommende er innehaver av denne.

Den ansatte kan ikke tildeles opsjoner dersom den ansatte har betydelige eierinteresser («material interest») i selskapet, eller hvis selskapet er et morselskap med betydelige eierinteresser i noe annet selskap i konsernet. Ved vurderingen av om den ansatte har betydelige eierinteresser identifiseres den ansatte med partner, ektefelle og slektning i direkte nedadgående og oppadstigende linje («associate»). Den ansatte har betydelige

eierinteresser dersom den ansatte alene eller sammen med en nærstående, eller en nærstående alene, eier eller direkte eller indirekte kontrollerer mer enn 30 pst. av aksjene i selskapet. Dersom den ansatte slutter å oppfylle vilkårene, anses dette som en diskvalifiserende hendelse.

#### **3.2.2.4 Vilkår knyttet til opsjonen**

Opsjonen må kunne utøves innen ti år fra tildeling. Det vil si at dersom det er vilkår som må oppfylles før opsjonen kan utøves, må det være mulig å innfri vilkårene innen ti år. Dersom opsjonen utøves senere enn ti år fra tildeling, bortfaller de skattemessige fordelene ved innløsning. Opsjonsavtalen må være skriftlig, og det er en rekke vilkår for avtalens innhold, blant annet antall aksjer, avtalt innløsningssum eller hvordan innløsningssummen skal beregnes, når og hvordan opsjonen kan utøves, eventuelle vilkår knyttet til utøvelsen av opsjonen mv. Opsjonsavtalen kan ikke overdras til andre.

Den britiske ordningen forutsetter at markedsverdien av aksjene fastsettes på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Hvis aksjene er børsnotert på London Stock Exchange, vil denne prisen legges til grunn som markedsverdien av aksjene. Dersom aksjene ikke er børsnotert, må selskapet foreta en vurdering av markedsverdien som kan overprøves av de britiske skattemyndighetene, Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC). Selskapet kan også på forhånd bli enige med HMRC om verdsettelsen før de utsteder opsjonen for å sikre at verdsettelsen vil bli akseptert. Selskapet må fremlegge en verdsettelsesrapport med to ulike verdsettelser, Unrestricted Market Value (UMV) og Actual Market Value (AMV). UMV er verdien av aksjene tilknyttet opsjonen som om de ikke var underlagt noen begrensninger og lett omsettelige til den gjeldende verdien av selskapets aksjer på tidspunktet for tildelingen. Denne verdien legges til grunn ved beregningen av den maksimale opsjonsverdien som er tillatt å gi til en ansatt, og samlet på selskapet. AMV kan være lavere enn UMV fordi det er knyttet vilkår til opsjonen, og fordi det ikke er sikkert at aksjene er omsettelige ved innløsningen. AMV benyttes som inngangsverdi ved gevinstberegningen når aksjene selges.

Samlet markedsverdi (UMV) av de underliggende aksjene under EMI-ordningen kan ikke overstige 250 000 GBP per ansatt på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Denne individuelle grensen inkluderer også andre opsjonsordninger (CSOP) og gjelder på konsernnivå. Når denne grensen er nådd, utløses en karenperiode på tre år før den ansatte igjen kan tildeles opsjoner. Dette gjelder selv om den ansatte har løst inn én eller flere opsjoner. Dersom en ansatt tildeles opsjoner utover denne grensen, vil ikke disse omfattes av de gunstige skattereglene.

Den samlede markedsverdien (UMV) av aksjer under EMI-ordningen kan ikke på noe tidspunkt overstige 3 mill. GBP samlet på selskapet. Dette er ikke-utøvede opsjoner. Opsjoner som utstedes, men som overskrider grensen, kvalifiserer ikke under EMI-ordningen. Dersom verdien av opsjonene overstiger beløpsgrensen, vil dette være en diskvalifiserende hendelse.

#### **3.2.2.5 Skattlegging av opsjonen**

Dersom opsjonen gir rett til å erverve aksjer i arbeidsgiverselskapet til markedspris (AMV) eller høyere på tildelingstidspunktet, utløses ikke inntektsskatt på tildelings- eller innløsningstidspunktet. Forutsatt at alle vilkår under ordningen er oppfylt i opsjonsperioden, innebærer EMI-ordningen en gunstig beskatning av verdistigningen mellom opsjonstildelingen og innløsning av opsjonen i aksjer. Dersom opsjonshaver betaler det som var markedspris for aksjene ved tildelingstidspunktet, skattlegges ikke verdistigningen mellom tildelingen og innløsningen av opsjonen ved innløsning. Ved salg av aksjene kapitalbeskattes opsjonshaver for differansen mellom prisen betalt ved innløsningen av opsjonen, samt eventuelle kostnader knyttet til dette, og salgssummen.

Dersom opsjonen gir rett til å erverve aksjer til under markedspris (AMV) på tildelingstidspunktet, skattlegges underkursen den ansatte får som lønnsinntekt på innløsningstidspunktet. Dersom aksjene anses som «readily convertible assets» (lett omsettelige) påløper det også National Insurance Contribution (NI). Skattepliktig

inntekt tilsvarer da differansen mellom markedsverdi (AMV) og innløsningspris på tildelingstidspunktet, eller mellom markedsverdi og innløsningspris på innløsningstidspunktet, hvis denne er lavere. Ved salg av aksjene kapitalbeskattes opsjonshaver for differansen mellom prisen betalt ved innløsningen av opsjonen og salgssummen.

Hvis spesifiserte «diskvalifiserende hendelser» inntreffer i perioden fra opsjonen tildeles og frem til den utøves, må opsjonen utøves innen 90 dager for å oppnå skattefordelen tilknyttet ordningen, såfremt det har gått minst ett år fra tildelingen. Hvis opsjonen *ikke* utøves innen 90 dager, vil differansen mellom markedsverdien av aksjene ved innløsningen av opsjonen og markedsverdien av aksjene ved den diskvalifiserende hendelsen skattlegges som lønnsinntekt (og trygdeavgifter hvis aksjene er lett omsettelige). Hvis det ved tildelingen av opsjonen er avtalt underkurs, skattlegges underkursen og differansen mellom markedsverdi av aksjene ved innløsning av opsjonen og markedsverdien av aksjene ved den diskvalifiserende hendelsen, som lønnsinntekt (og trygdeavgifter hvis aksjene er lett omsettelige).

### **3.2.2.6 Rapporteringsordningen**

Dersom et selskap utsteder EMI-opsjoner, må det rapporteres til britiske skattemyndigheter. Selskapet må årlig rapportere hva som er status på opsjoner under EMI-ordningen. Manglende, feilaktig eller for sen innrapportering kan sanksjoneres med gebyr.

## **4 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG**

### **4.1 Opsjonsskatteordning for oppstartsselskap – en del av et større virkemiddelapparat**

For utenforstående investorer kan det være vanskelig å bedømme risikoen og forventet avkastning ved å investere i selskap i oppstarts- og vekstfasen. De kan ha tilgang på mindre informasjon enn nåværende eiere og ansatte. Slik asymmetrisk informasjon kan føre til at selskap i oppstarts- og vekstfasen kan oppleve manglende kapitaltilgang og tilhørende likviditetsutfordringer. Prinsipielt kan eventuell mangelfull kapitaltilgang på

grunn av informasjonsasymmetri i markedet begrunne offentlige tiltak ut fra hensynet til samfunnøkonomisk effektiv ressursbruk.

Mangelfull kapitaltilgang for et investeringsprosjekt kan imidlertid også skyldes at investeringen ikke kan forventes å gi like høy avkastning som andre investeringer med samme risiko. Da er det ikke grunnlag for offentlige tiltak. Dessuten er det vanskelig å utforme eventuelle offentlige virkemidler mot markedssvikt på en måte som gjør at de kun treffer de gode, samfunnsøkonomisk lønnsomme prosjektene. Offentlige virkemidler bør ikke medvirke til at ressurser bindes opp i ulønnsomme prosjekter.

Kapitaltilgangsutvalget (NOU 2018: 5) vurderte kapitaltilgangen for norske selskap. Basert på innspill fra enkeltaktører mente utvalget at kapitaltilgangen for selskap med kapitalbehov i størrelsesorden opp til 20 mill. kroner kunne være spesielt utfordrende. Utvalget fant imidlertid ikke empirisk grunnlag for at kapitaltilgangen er svakere for noen grupper selskap enn for andre, for eksempel for små selskap.

Selskap som opplever å være kapitalbegrenset på grunn av asymmetrisk informasjon, kan selv redusere likviditetsutfordringer ved å tilby ansatte opsjoner på erverv av aksjer i selskapet, for å avlaste lønnsbudsjettet på kort sikt. Det kan gjøre det lettere å ansette kvalifisert nøkkelpersonell og gjennomføre planlagte investeringer.

Uavhengig av eventuelle likviditetsutfordringer kan det være rasjonelt av bedriften å knytte deler av avlønningen til virksomhetens verdiutvikling for å motivere ansatte til innsats og skape større tilknytning. Med opsjoner får den ansatte muligheten til å ta del i en potensielt stor oppside fordi aksjene som opsjonen knytter seg til, kan øke i verdi. Samtidig er nedsiden begrenset til at opsjonen mister sin verdi.

Dersom det er lønnsomt for selskapet og den ansatte, kan bruk av opsjoner avtales uten at det er gitt særskilte skatteregler for dette. De generelle opsjonsskattereglene kan imidlertid gi likviditetsutfordringer også for *de ansatte* i små, ikke-børsnoterte selskap.

Årsaken er at de generelle reglene innebærer at skatteplikten på fordelingen av opsjonen oppstår når opsjonen innløses i aksjer. Samtidig kan det være vanskelig for de ansatte å realisere ikke-børsnoterte aksjer raskt til riktig pris for å dekke skatteplikten, fordi slike aksjer kan være lite omsettelige. Den ansatte kan imidlertid ha andre kilder til likviditet enn salg av aksjene, herunder låneopptak.

Regjeringen er opptatt av å legge til rette for at oppstartsselskap skal få gjennomført sine investeringer og kunne vokse og bidra til sysselsetting og verdiskaping. Det finnes derfor et betydelig offentlig virkemiddelapparat som skal bidra til dette, ikke minst på budsjettets utgiftsside, blant annet Innovasjon Norge. Regjeringen har i tillegg innført særlige skatteordninger for å stimulere til investeringer i oppstartsselskap. Det finnes en særskilt skatteincentivordning hvor personlige investorer innenfor nærmere bestemte rammer kan få fradrag for aksjeinnskudd i oppstartsselskap, jf. skatteloven § 6-53.

Videre opprettet regjeringen fra 2018 den særskilte skatteordningen for opsjoner i arbeidsforhold for små oppstartsselskap. Målet har vært å støtte opp under selskapenes bruk av opsjoner som avlønning, for slik å bidra til at oppstartsselskap skal kunne tilby konkurransedyktig avlønning for å tiltrekke seg og beholde nøkkelkompetanse i virksomheten. I tillegg vektlegger regjeringen at det å være medeier i egen bedrift også kan virke motiverende både for den enkelte ansatte og for selskapet som helhet. Det kan gi økt produktivitet og lønnsomhet. Samtidig må den ansatte selv vurdere den samlede risikoen i egen økonomi ved å plassere både egen arbeidsinnsats (som er et viktig inntektsgrunnlag for den ansatte) og deler av sin sparing i samme selskap.

Opsjonsskatteordningen for små oppstartsselskap har blitt utvidet flere ganger. Tatt i betraktning antallet selskap som oppfyller vilkårene for å kunne benytte seg av ordningen, har bruken av ordningen vært vesentlig mindre enn departementet så for seg. Det har trolig sammenheng med vilkår og begrensninger i ordningen, og at den er relativt komplisert. Opsjoner er også et ukjent instrument for folk flest, og det kan være

vanskelig for den ansatte å forstå hvordan ordningen fungerer og hvilke fordeler den ansatte kan få gjennom ordningen. Regjeringen ønsker derfor å foreslå en enklere og mer gunstig ordning for både selskapet og for den ansatte.

Særregler for beskatning av opsjoner i selskap i oppstarts- og vekstfasen innebærer EØS-rettslig statsstøtte. Innretningen av en slik ordning må derfor godkjennes av EFTAs overvåkningsorgan (ESA) før den kan settes i verk. Sentralt for å oppnå slik godkjenning, er at ordningen innrettes slik at den gir incentiver til en endret adferd som kan avhjelpe den markedssvikten som er sannsynliggjort, og at støtten ikke overstiger det som anses nødvendig for å oppnå dette. Det må også være gode mekanismer for å sikre at ordningen praktiseres i tråd med våre EØS-rettslige forpliktelser. Dette stiller krav til blant annet rapporterings- og kontrollmekanismer.

#### **4.2 Overordnet om forslaget**

Den nye ordningen skal erstatte gjeldende særregler for skattlegging av ansatteopsjoner i små oppstartsselskap i skatteloven § 5-14 fjerde ledd. Departementet foreslår at de fleste av vilkårene under gjeldende ordning også skal være vilkår under den nye ordningen. Dette gjelder først og fremst vilkår knyttet til selskapet, den ansatte og opsjonen. Samtidig foreslår departementet en ny, enklere og mer gunstig modell for skattleggingen og å utvide ordningen til større og eldre selskap. Den nye ordningen innebærer at reglene legges tett opptil den gjeldende opsjonsskatteordningen for oppstartsselskap i Sverige.

*Selskapet* må være et aksjeselskap hjemmehørende i riket eller et tilsvarende utenlandsk selskap. For å ivareta Norges EØS-rettslige forpliktelser er også utenlandske selskap omfattet. Selskapets gjennomsnittlige antall årsverk må være 50 eller færre, og samlede driftsinntekter og balansesum må hver for seg være 80 mill. kroner eller mindre, i inntektsåret før tildeling av opsjonen. Selskapet kan ikke være eldre enn ti år i tildelingsåret, medregnet stiftelsesåret. Selskapets aksjer kan ikke være børsnotert. Ett eller flere offentlige organer kan ikke alene eller til sammen kontrollere

25 pst. eller mer av kapital- eller stemmeandelene i selskapet. Selskapet kan ikke drive kull- eller stålvirksomhet, og må hovedsakelig drive annen aktivitet enn passiv kapitalforvaltning. I tillegg avgrenses det mot flere ulike næringer i den nye ordningen sammenlignet med gjeldende ordning, slik det også gjøres i Sverige. Selskapet kan ikke ha utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig statsstøtte eller være i økonomiske vanskeligheter på tildelingstidspunktet.

*Den ansatte* må i gjennomsnitt arbeide minst 25 timer per uke i selskapet i perioden fra tildeling og frem til innløsning av opsjonen, og den ansatte må være ansatt i selskapet på tidspunktet for innløsningen av opsjonen. Den ansatte kan ikke alene eller sammen med nærstående direkte eller indirekte kontrollere mer enn 5 pst. av aksjene i selskapet.

*Opsjonen* kan innløses i aksjer tidligst tre og senest ti år etter at opsjonen er tildelt. De underliggende aksjene verdsettes ved tildelingen av opsjonen, og den avtalte innløsningskursen kan ikke være lavere enn markedsverdien av aksjene ved tildelingen. Selskapet må ved tildelingen rapportere inn utstedelsen av opsjonen til skattemyndighetene. Det innføres en øvre grense for selskapet under ett på verdien av underliggende aksjer som er knyttet til utstedte opsjoner under ordningen. Tilsvarende innføres det en øvre grense for den enkelte ansatte på verdien av underliggende aksjer knyttet til vedkommendes opsjoner under ordningen. Departementet vil vurdere nivået på grensene nærmere. Begge grensene måles ved hver opsjonstildeling, og eventuell verdistigning på aksjene etter tildeling innebærer ikke at den ansattes opsjoner faller ut av ordningen.

Hovedgrepet i den nye ordningen er en ny modell for selve skattleggingen av ansattopsjoner i selskap som kvalifiserer under ordningen. Utgangspunktet er at det verken skjer skattlegging ved tildelingen eller innløsningen av opsjonen. Eventuell skatteplikt eller fradragsrett, jf. skatteloven § 10-31 oppstår først når aksjene realiseres.

## 4.3 Vilkår knyttet til selskapet

### 4.3.1 Generelle vilkår

For at ordningen skal virke etter hensikten, er det nødvendig å målrette ordningen gjennom bestemte vilkår. Ordningen er ment å gi en fordel til uavhengige selskap i en oppstarts- og vekstfase. Avgrensningen til slike selskap skjer gjennom vilkår om blant annet selskapenes størrelse og alder. Departementet foreslår at selskap som skal omfattes av ordningen, må være ti år eller yngre på tidspunktet for tildeling av opsjonen, medregnet stiftelses- og registreringsåret. En aldersbegrensning på ti år kan motivere til selskapsrettslige endringer i eksisterende virksomhet for å oppfylle aldersvilkåret, for eksempel gjennom fisjon, fusjon eller skattefri omdanning fra én selskapsform til en annen. For å unngå at slike selskapsrettslige endringer benyttes for å omgå vilkårene i den nye ordningen, foreslår departementet at det ved aldersberegningen også må tas hensyn til alderen til tidligere selskap. Ved skattefri omdanning og ved fisjon må man ta utgangspunkt i stiftelsesåret til det tidligere selskapet. Ved fusjon må man se hen til alderen til det eldste selskapet.

For at ordningen skal treffe selskap i en oppstarts- og vekstfase, avgrenses ordningen til selskap med i gjennomsnitt 50 eller færre årsverk, og der selskapets årlige driftsinntekter og balansesum er 80 mill. kroner eller mindre. Disse grensene knyttes til det nærmest foregående inntektsåret før tildeling av opsjonen. En grense for størrelsen på selskapet gjør det lettere for disse selskapene å rekruttere og beholde kvalifisert nøkkelpersonell i møte med større og mer etablerte arbeidsgivere. Ved beregningen av årsverk inngår både heltidsansatte, deltidsansatte og midlertidig ansatte som er innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Med mindre antall årsverk varierer mye i løpet av et år, vil det normalt være tilstrekkelig å beregne det gjennomsnittlige antallet årsverk basert på antall årsverk ved starten av året og ved slutten av året. Departementet viser for øvrig til beregningen av årsverk etter regnskapsloven. Dersom selskapet inngår i et konsern, jf. aksjeloven § 1-3, skal grenseverdiene beregnes på konsernnivå (samlet for alle konsernselskapene).

For å hindre tilpasninger ved at selskapet deles opp i mindre enheter for å kvalifisere under ordningen, gjelder ovennevnte vilkår samlet for det konsernet selskapet eventuelt inngår i.

Formålet med ordningen er å legge til rette for norsk næringsliv og arbeidsplasser. I første rekke gjelder derfor ordningen for norske aksjeselskap som er hjemmehørende i riket, jf. skatteloven § 2-2. Videre vil ordningen omfatte tilsvarende utenlandske selskap som har begrenset skatteplikt til Norge etter skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b, gitt at de er hjemmehørende i et annet EØS-land eller et land Norge har inngått skatteavtale med som inneholder en artikkel om informasjonsutveksling. Dette ivaretar Norges forpliktelser etter EØS-avtalen og skatteavtaler med tredjeland.

Ordningen kan ikke benyttes av selskap som er i økonomiske vanskeligheter på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Det er et gjennomgående krav i EØS-avtalens statsstøtteregler at det ikke kan gis offentlig støtte der mottaker er i økonomiske vanskeligheter på tidspunktet for støtteavgivelsen. Økonomiske vanskeligheter skal forstås slik det er definert i EØS-retten, jf. gruppeunntaket artikkel 2 (18). I denne sammenhengen viser begrepet til selskap som enten er gjenstand for insolvensbehandling eller oppfyller kriteriene for å være gjenstand for insolvensbehandling etter nasjonale regler. Departementet legger til grunn at vilkåret innebærer at selskapet ikke kan ha bedt om gjeldsforhandling, og at vilkårene for konkursåpning etter konkursloven ikke kan være oppfylt. Selskapet kan heller ikke ha utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig statsstøtte.

Departementet foreslår at ordningen bare skal gjelde for aksjeselskap. Utfordringene som ordningen er ment å bøte på, må antas å gjelde først og fremst for mindre, ikke-børsnoterte selskap.

Ett eller flere offentlige organer kan ikke direkte eller indirekte, alene eller til sammen, kontrollere 25 pst. eller mer av kapital- eller stemmeandelene i selskapet ved tildelingen

av opsjonen. Bakgrunnen for denne avgrensningen er at slike selskap som regel ikke har vanskeligheter med å skaffe ekstern kapital og investorer. Dette er tilsvarende som for skatteincentivordningen for langsiktige investeringer i oppstartsselskap. Med offentlig organ menes organer som driver offentlig virksomhet i statlig eller kommunal regi. Også eierskap gjennom statlige og kommunale selskap omfattes. Dersom selskapet inngår i et konsern, gjelder vilkåret på konsernnivå. Kravet gjelder på tidspunktet for tildeling av opsjonen.

Departementet viser til forslag til forskriftsendring § 5-14-12 første ledd.

#### 4.3.2 Næringsavgrensninger

Det er i utgangspunktet ikke ønskelig med en ordning som favoriserer enkelt næringer, eller som inneholder detaljerte næringsbegrensninger som vil bidra til å komplisere regelverket og etterlevelsen av dette. For at ordningen skal målrettes noe mer inn mot mulig markedssvikt, mener departementet likevel at ordningen bør avgrenses mot enkelte næringer og selskap. Ved at ordningen avgrenses mot mer veletablerte og modne bransjer, som kan ha bedre tilgang på kapital, vil ordningen spisses noe bedre inn mot selskap som typisk kan ha begrenset tilgang på kapital. Det er tilsvarende begrensninger i den britiske og svenske ordningen.

Departementet foreslår å avgrense ordningen mot selskap som driver stål- og kullvirksomhet, da dette er en forutsetning for å få ordningen godkjent av ESA. Videre mener departementet at ordningen bør avgrenses mot næringer og selskap som i ikke ubetydelig grad driver passiv kapitalforvaltning. Departementet foreslår derfor at selskap hovedsakelig må drive annen aktivitet enn passiv kapitalforvaltning for å falle inn under ordningen. Vurderingen av hvorvidt dette vilkåret er oppfylt, vil være lik vurderingen av om det tilsvarende kravet er oppfylt etter skatteincentivordningen for investeringer i oppstartsselskap, se Prop. 130 LS (2016–2017) på side 11.

Departementet foreslår derfor en slik avgrensning av ordningen. Departementet foreslår også å avgrense ordningen mot bank- eller finansieringsvirksomhet,

forsikringsvirksomhet, omsetning av eiendom, råvarer eller finansielle instrumenter, langtidsutleie av lokaler eller boliger, samt juridisk rådgivning, revisjon og regnskap. Inngår selskapet i et konsern, gjelder dette for alle selskap i konsernet. De foreslåtte næringsavgrensningene sammenfaller med gjeldende avgrensninger i den svenske ordningen. Departementet mener likevel at teknologiutvikling av betalingstjenester eller alternative finansieringsløsninger bør være unntatt fra avgrensningen, forutsatt at virksomheten i selskapet ikke hovedsakelig utgjør bank- eller finansieringsoperasjoner.

Departementet har vurdert om det skal legges et vesentlighetskrav til grunn ved vurderingen av om et selskap omfattes av ordningen eller ikke. For selskap som driver innen ulike næringer kan deler av virksomheten være omfattet av ordningen, og deler av virksomheten falle utenfor. Departementet foreslår en nedre grense på 30 pst. Det vil si at selskap der under 30 pst. av lønnskostnadene er knyttet til aktivitet som faller utenfor ordningen, likevel kan benytte seg av ordningen.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 første ledd.

#### **4.4 Vilkår knyttet til den ansatte**

Den nye opsjonsskatteordningen for selskap i en oppstarts- og vekstfase, skal gjøre det lettere for selskapene å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte. For at opsjonsavtalen skal omfattes av ordningen, må den ansatte i gjennomsnitt arbeide minst 25 timer per uke i selskapet fra tildeling til innløsning av opsjonen. Dette skal bidra til at de skattebegunstigede opsjonene forbeholdes reelle ansettelse og sikre at opsjonsinnehaveren faktisk vil tilføre kompetanse til selskapet gjennom sin arbeidsinnsats, og til å motvirke muligheten for skattemotiverte tilpasninger. I tillegg legger departementet til grunn at vilkåret kan bidra til å avgrense ordningen mot selskap som ikke driver aktiv virksomhet.

I lys av formålet om å gjøre det lettere for selskap i en oppstarts- og vekstfase å rekruttere og beholde dyktige ansatte foreslår departementet at den ansatte ikke, alene

eller sammen med nærstående, direkte eller indirekte, kan kontrollere aksjer som tilsvarer mer enn 5 pst. av kapital- eller stemmeandelene i arbeidsgiverselskapet i tildelingsåret eller de to foregående årene. Selskapets eiere vil allerede ha insentiver til å yte en arbeidsinnsats for selskapet og antas i liten grad å bli påvirket av de ytterligere insentivene som den lempelige opsjonsbeskatningen innebærer. Behovet for å tilby den ansatte aksjer i selskapet som et insentiv, vil være mindre aktuelt dersom den ansatte allerede har større eierandeler i selskapet. For å unngå tilpasninger gjelder kravet i året for tildeling av opsjonen samt de to foregående kalenderårene. Av samme årsak foreslås kravet å gjelde tilsvarende for opsjonsinnehavers nærstående. Dersom foretaket inngår i et konsern, gjelder eierbegrensningen for alle foretakene i konsernet.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 annet ledd.

#### **4.5 Vilkår knyttet til opsjonen**

##### **4.5.1 Opsjonshaver**

Formålet med ordningen er å bidra til å rekruttere og beholde ansatte i selskapet. Det vil stride mot formålet med ordningen dersom opsjonen kan tildeles eller overdras til andre personer eller selskap. Dette tilsier at opsjonen bør være uløselig knyttet til et ansettelsesforhold. Opsjonshaver må være ansatt i selskapet når opsjonen tildeles og innløses, og opsjonen kan bare gi rett til erverv av aksjer i arbeidsgiverselskapet. Det foreslås derfor at en opsjon for å kvalifisere under ordningen, må tildeles den ansatte personlig og være uomsettelig i hele opsjonsperioden. Dette innebærer for eksempel også at opsjonen ikke kan overføres til et selskap eid av den ansatte, eller overføres til andre ved arv eller gave.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 tredje ledd.

##### **4.5.2 Opsjonsperioden**

Hensikten med ordningen er blant annet å gjøre det lettere for selskapene å rekruttere og beholde dyktige ansatte. Departementet foreslår derfor at opsjonen først kan innløses når det har gått tre år fra tildelingstidspunktet, og senest ti år etter tildelingen.

Dette innebærer at den ansatte må arbeide for selskapet i minst tre år etter inngåelsen av opsjonsavtalen, før opsjonen kan innløses i aksjer. Dette bidrar til å beholde de ansatte over tid. Departementet anser en periode på ti år som tilstrekkelig for at ordningen skal kunne tjene sitt formål om å lempe beskatningen av opsjoner som tildeles som alternativ til kontantlønn i selskap i en oppstarts- og vekstfasen. Vilkårene er også sammenfallende med reglene under den svenske ordningen.

Innløses opsjonen i aksjer utenfor dette tidsintervallet, vil ikke de gunstige skattereglene for selskap i oppstart- og vekstfasen komme til anvendelse. Opsjonen vil da omfattes av de generelle reglene for skattlegging av ansattopsjoner i arbeidsforhold, jf. skatteloven § 5-14 første ledd, og utløse arbeidsgiveravgiftsplikt for arbeidsgiver.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 tredje ledd.

#### 4.5.3 **Innløsningskurs**

Den nye ordningen skal være enkel å forstå og bruke både for den ansatte og selskapet, og gi en mer gunstig skattlegging enn gjeldende regler, ved at fordelen den ansatte oppnår først skattlegges ved realisasjon av aksjene og da fullt ut som aksjeinntekt. For å oppnå en slik enkel ordning foreslår departementet at det settes som et vilkår under ordningen at avtalt innløsningskurs på aksjene ikke kan være lavere enn markedsverdien på aksjene ved tildelingen. I prinsippet vil dermed fordelen for den ansatte primært ligge i fremtidig verdistigning på aksjene, forutsatt at den anslåtte markedsverdien samsvarer godt med den faktiske markedsverdien på aksjene. Erverv av opsjoner med underkurs henvises til den generelle opsjonsskatteordningen.

At innløsningskursen ikke kan være lavere enn markedsverdien på aksjene ved tildelingen, kan i enkelte tilfeller gjøre det noe mindre attraktivt å benytte ordningen. Dersom det var tillatt med underkurs i ordningen, burde det imidlertid vært regler som fanget opp denne underkursen til lønnsbeskatning på tildelingstidspunktet for opsjonen. For den ansatte vil det kunne fremstå som mindre gunstig å gå inn i en

ordning med lønnsbeskatning ved tildelingen, der den samlede gevinsten er vanskelig å forutse, og der skatteplikt påløper før disse verdiene har materialisert seg. Det kan gjøre ordningen mindre forståelig og dermed mindre tilgjengelig for den ansatte. En lønnsbeskatning ved tildelingen av opsjonen kan også føre til en likviditetsutfordring for den ansatte.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at innløsningskurs i kvalifiserende opsjoner ikke kan settes lavere enn markedsverdi ved tildelingen. Verdistigningen fra tildeling og frem til realisasjon av aksjene vil fullt ut skattlegges som aksjeinntekt, se punkt 4.6 om skattlegging.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 tredje ledd.

#### **4.5.4 Øvre grense på ansattnivå**

Under gjeldende ordning har den skattemessige fordel den ansatte kan få, vært begrenset av at det er skatteplikten av en opsjonsfordel på maksimalt 1 mill. kroner som kan utsettes fra innløsningstidspunktet til (som hovedregel) det tidspunktet aksjene realiseres. Overskytende opsjonsfordel blir beskattet på innløsningstidspunktet, som i den generelle ordningen for ansatteopsjoner.

Departementet foreslår ikke en slik begrensning av utsatt skattlegging i den nye ordningen. Det må da innføres andre vilkår for å begrense hvor store økonomiske fordeler som kan tildeles under ordningen. Departementet foreslår at det innføres en øvre grense på den samlede markedsverdien av underliggende aksjer den enkelte ansatte kan ha opsjon på under ordningen på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Grensen måles på tildelingstidspunktet, og omfatter ev. tidligere tildelte opsjoner til den ansatte. Grensen vil likevel bare ha betydning for om det kan tildeles ytterligere opsjoner under ordningen. Eventuell verdistigning på aksjene etter tildelinger av kvalifiserende opsjoner innebærer ikke at disse faller ut av ordningen. Departementet vil vurdere den konkrete grensen nærmere.

En begrensning på ansattnivå er også viktig for at enkeltansatte ikke skal motta en urimelig stor fordel. Dersom det ikke innføres en øvre grense på ansattnivå, kan selskapet velge å tildele opsjoner til en enkeltansatt der verdien på de underliggende aksjene alene tilsvarer den øvre grensen på selskapsnivå, se punkt 4.5.5. Selskapet må til enhver tid ha oversikt over utstedte opsjoner og andre forhold tilknyttet opsjonen, blant annet hvem opsjonene er utstedt til. Å påse at den enkelte ansatte ikke får utstedt opsjoner over den øvre grensen, vil derfor ikke medføre betydelig merarbeid for selskapet. Hvor stor verdi den enkelte ansatte kan ha i underliggende aksjer knyttet til vedkommendes opsjoner under ordningen, må ses i sammenheng med blant annet at den ansatte kan få tildelt ansatteopsjoner utenfor ordningen, behovet den enkelte ansatte har for å motta kontantlønn og maksgrensen for utstedelse av opsjoner på selskapsnivå.

I Storbritannia er samlet markedsverdi (UMV) av de underliggende aksjene under EMI-ordningen begrenset til 250 000 GBP (om lag 2,9 mill. NOK) per ansatt på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Denne individuelle grensen inkluderer også andre opsjonsordninger (CSOP) og gjelder på konsernnivå. I Sverige kan ikke samlet verdi på opsjonsinnehaverens underliggende aksjer i selskapet overstige 3 mill. SEK (om lag 3 mill. NOK) på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Denne individuelle grensen inkluderer også andre opsjonsordninger i selskapet og gjelder på konsernnivå. Departementet har vurdert om tilsvarende vilkår skal legges til grunn i den norske ordningen, eller om den individuelle grensen bare skal være tilknyttet særordningen for ansatteopsjoner. Den forenklete rapporteringsordningen for dagens ordning ved tildeling av opsjoner vil justeres noe for å tilpasses den nye modellen for opsjonsbeskatning. Det vil kreves at selskapet har oversikt over de utstedte opsjonene og verdien på aksjene på tildelingstidspunktet. Tilsvarende rapporteringsregler fins ikke for ordinære ansattopsjoner. Departementet kan ikke se at det er hensiktsmessig å inkludere verdien av alle opsjoner utstedt av selskapet. Det fremstår også som inkonsekvent at dette ene vilkåret under ordningen skal knyttes opp mot andre

opsjonsordninger selskapet måtte ha for sine ansatte, mens øvrige vilkår under ordningen ikke gjør det. Departementet vil derfor ikke foreslå at grensen også omfatter opsjoner tildelt den ansatte under andre ordninger.

Den svenske ordningen har krav om at den ansatte må få utbetalt kontantlønn på et visst nivå i løpet av de tre første årene etter at den ansatte får tildelt opsjonen. Formålet er å sikre den ansatte en viss lønnsinntekt, som danner grunnlag for pensjon og trygdeytelser. Departementet har vurdert om det bør innføres et tilsvarende krav om minimumslønn i den norske ordningen. Avlønning gjennom opsjoner og ikke som ordinær lønn, kan være ønskelig fra selskapets side fordi opsjonene reduserer lønnskostnadene og heller ikke danner grunnlag for arbeidsgiveravgift. Samtidig er lønnskostnader fradragsberettiget for selskapet, noe som reduserer den økonomiske effekten av reduserte lønnskostnader. Redusert lønnsinntekt vil for den ansatte kunne gi redusert grunnlag for pensjon og trygdeytelser, og det kan også være ansatte som ikke ønsker å påta seg den risikoen som er forbundet med å få for store deler av lønnen i form av opsjoner. Departementet legger likevel til grunn at opsjoner under denne ordningen ofte vil utstedes til ansatte som tilhører det øvre lønnsstriket. Videre er opsjonsavtalen fremforhandlet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og det må legges til grunn at den ansatte er bevisst hvilken risiko som eventuelt er forbundet med dette, og om og i hvilken grad den ansatte gir avkall på ordinær lønn for å motta opsjoner. Et krav til minimumslønn vil også medføre økte administrative byrder for selskapet og myndighetene. Departementet vil derfor ikke foreslå at det innføres krav om minstelønn til den ansatte i den norske ordningen.

I Sverige og Storbritannia er øvre grense på den samlede verdien av underliggende aksjer den enkelte ansatte kan ha opsjoner på, om lag 3 mill. kroner. Dette omfatter, i motsetning til hva departementet foreslår i den nye norske ordningen, også opsjoner utstedt utenom særordningen. Ved vurdering av beløpsgrensen på ansattnivå mener departementet videre at det er viktig at opsjoner benyttes som et tillegg til ordinær lønn

og ikke i for stor grad som et substitutt. Videre gjør proporsjonalitetshensyn seg gjeldende, det bør ikke gis støtte i for stort omfang.

I den britiske ordningen kan den ansatte på nytt få utstedt opsjoner dersom det har gått tre år fra den ansatte overskrider maksgrensen på ansattnivå. Etter departementets forslag må det gå minst tre år fra tildeling til innløsning av opsjonen. Dersom den ansatte må vente tre år til etter dette for å få tildelt nye opsjoner, vil den ansatte allerede ha vært ansatt i selskapet i minst seks år. I Norge kan ikke selskapet være eldre enn 10 år for å benytte ordningen, mens det ikke er en tilsvarende øvre alder i den britiske ordningen. I Norge vil det derfor også være et kort tidsrom der det er mulig å utstede nye opsjoner til den ansatte. Departementet vil ikke fremme forslag om tilsvarende regler i den norske ordningen. Dette innebærer at ansatte som har fått tildelt opsjoner med en verdi tilsvarende den øvre grensen, ikke kan få tildelt nye opsjoner dersom vedkommende løser inn opsjonen i aksjer, frasier seg opsjonen eller opsjonen av andre grunner bortfaller mv.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 tredje ledd.

#### **4.5.5 Øvre grense på selskapsnivå**

Når det nå foreslås at det ikke i noen tilfeller skal skje en skattlegging på innløsningstidspunktet, må det innføres andre regler for å begrense hvor store økonomiske fordeler som kan tildeles under ordningen. Det er gjennomgående et vilkår for å få ordningen godkjent etter reglene for statsstøtte at det er økonomiske grenser for støtten. Dette er også et vilkår under gjeldende svensk og britisk ordning.

Departementet foreslår at det innføres en øvre grense for selskapet under ett på verdien av underliggende aksjer som er knyttet til opsjoner under ordningen. Det er summen av verdien av aksjene tilknyttet opsjonene som var beregnet på de respektive tildelingstidspunktene, som er den relevante størrelsen, og ikke den til enhver tid samlede verdien av alle utestående aksjer tilknyttet opsjoner under ordningen.

Verdiutviklingen for aksjer tilknyttet tidligere tildelte opsjoner vil dermed *ikke* ha betydning for om det er rom for å tildele flere opsjoner under ordningen. For å sørge for at grensen ikke overskrides, må selskapet ha oversikt over hva som var verdien av de underliggende aksjene tilknyttet utstedte opsjoner på de tidspunktene opsjonene ble utstedt, inkludert innløste og bortfalte opsjoner. Dette er informasjon som selskapet uansett må utarbeide i forbindelse med innrapportering til Skatteetaten ved utstedelse av opsjonene.

Dersom selskapet inngår i et konsern, gjelder grensen samlet på konsernnivå. Grensen måles ved hver opsjonstildeling. Eventuell verdistigning på aksjene etter utstedelse av opsjonene innebærer ikke at allerede utstedte opsjoner faller ut av ordningen. Selskapet kan utstede opsjoner til sine ansatte utover grensen på selskapsnivå, men opsjonene vil da ikke være omfattet av særordningen, men skattlegges etter de ordinære reglene for ansatteopsjoner i skatteloven § 5-14 første til tredje ledd.

Både den svenske og den britiske ordningen har regler om en øvre grense på selskapsnivå for verdien av aksjene under opsjonsordningen. I Storbritannia er den samlede markedsverdien (UMV) av aksjer under EMI-ordningen begrenset til 3 mill. GBP (om lag 35 mill. NOK) samlet på selskapet, eller på konsernnivå om selskapet inngår i et konsern. I Sverige er den samlede markedsverdien av aksjer under ordningen begrenset til 75 mill. SEK (om lag 75 mill. NOK) samlet på selskapet, eller på konsernnivå om selskapet inngår i et konsern. I Sverige omfatter denne grensen på selskapsnivå aksjer knyttet til alle opsjoner utstedt av selskapet, ikke bare særordningen for oppstartsselskap. Å sette en grense som inkluderer alle opsjoner utstedt av selskapet, fremstår som administrativt mer krevende for selskapet. Den forenklete rapporteringsordningen for dagens ordning ved tildeling av opsjoner vil justeres noe for å tilpasses den nye modellen for opsjonsbeskatning. Det vil kreves at selskapet har oversikt over de utstedte opsjonene og verdien på aksjene på tildelingstidspunktet. Tilsvarende rapporteringsregler finnes ikke for ordinære ansattopsjoner. Det fremstår også som inkonsekvent at dette ene vilkåret under

ordningen skal knyttes opp mot andre opsjonsordninger selskapet måtte ha for sine ansatte, mens øvrige vilkår under ordningen ikke gjør det. Departementet kan heller ikke se at det er hensiktsmessig å inkludere verdien av alle opsjoner utstedt av selskapet, og vil derfor ikke foreslå dette.

Departementet vil vurdere ulike nivåer på maksgrense på selskapet. Grensen i den svenske ordningen, på 75 mill. svenske kroner, inkluderer også opsjoner utenfor særordningen. Det kan derfor være mer naturlig å sammenligne med den britiske ordningen, som har en grense på ca. 35 mill. kroner, som bare omfatter opsjoner innenfor ordningen. Grensen må også ses i sammenheng med størrelsen på selskapene som kan benytte ordningen. For å kunne benytte ordningen kan ikke selskapet ha mer enn 80 mill. kroner i balansesum/omsetning året før opsjonene utstedes. Videre kan selskap under den norske ordningen bare utstede opsjoner under ordningen de ti første årene etter stiftelsesåret.

Ordningen er ment å gjøre det enklere for selskap som ikke kan tilby konkurransemessig kontantlønn, å tiltrekke og beholde nøkkelpersonell i selskapet gjennom å avhjelpe likviditetsutfordringene konkurransemessig kontantlønn representerer, og ikke være en generell ordning for alle ansatte. Det er derfor naturlig at grensen på den samlede verdien av aksjer selskapet har i utestående opsjoner, vurderes ut fra antall ansatte som kan anses å være nøkkelpersonell, og grensen på verdien av aksjer per ansatt. Det antas at maksimalt antall ansatte som anses som nøkkelpersonell, vil ligge betydelig under maksimalt antall ansatte under ordningen ordningen (50 årsverk i tildelingsåret). Under den britiske ordningen kan maksimalt 12 ansatte ha opsjoner utstedt under ordningen, forutsatt at alle får opsjoner tilsvarende den øvre grensen på ansattnivå.

I den britiske ordningen er maksgrensen på selskapsnivå knyttet til de til enhver tid utestående opsjonene. Det vil si at selskapet kan utstede nye opsjoner under EMI-ordningen dersom en ansatt løser inn sin opsjon, eller opsjonen av andre grunner

bortfaller. Departementet har vurdert om det bør innføres tilsvarende fleksibilitet i den norske løsningen. Å åpne for at det kan utstedes nye opsjoner ved bortfall eller innløsning av en opsjon, vil gjøre ordningen administrativt mer krevende for Skatteetaten og for selskapene, og provenymessig mer krevende. Den norske ordningen er også avgrenset til å gjelde selskap som er ti år eller yngre i tildelingsåret. Den britiske ordningen har ikke tilsvarende vilkår. Når tidsvinduet et selskap kan benytte seg av ordningen er på maksimalt ti år, kan ikke departementet se at det er behov for å ha muligheten til å utstedes nye opsjoner ved bortfall eller innløsning av eksisterende opsjoner. Det er heller ikke en mulighet under den svenske ordningen. Departementet foreslår derfor at grensen på den samlede verdien av aksjene selskapet kan utstede i opsjoner, gjelder uavhengig av om en ansatt løser inn sin opsjon, slutter i selskapet, frasier seg sin opsjon, eller opsjonen av andre grunner skulle bortfalle.

Departementet viser til forslag til endringsforskrift § 5-14-12 første ledd.

#### **4.5.6 Verdsettelse av aksjene**

Det prinsipielle utgangspunktet er at opsjonen bør verdsettes, og at denne verdien, med fratrukk for det den ansatte eventuelt betaler for opsjonen, lønnsbeskattes ved tildelingen. En beregning av verdien av opsjonen på tildelingstidspunktet medfører en risiko for at opsjonen verdsettes feil. Risikoen for feil verdsettelse er noe av bakgrunnen for at opsjoner i arbeidsforhold generelt ikke skattlegges ved tildelingen, men først ved innløsningstidspunktet. Både etter de svenske og de britiske reglene er det de underliggende aksjene, og ikke opsjonene, som verdsettes. Departementet foreslår at det samme skal gjelde under den norske ordningen.

Utgangspunktet er at aksjene skal verdsettes til antatt salgsverdi. Har det i tiden rundt ervervstidspunktet vært foretatt reelt salg av denne type aksjer, vil prisen som er oppnådd ved slikt salg som oftest kunne anses som et mål på omsetningsverdien. Dersom det foreligger historiske omsetninger av de aktuelle aksjene, skal det vurderes om transaksjonen(e) er gjennomført på armlengdes vilkår, hvor lang tid det har gått

siden transaksjonen(e) fant sted, samt om det omsatte volumet er tilstrekkelig stort nok til å kunne gi en riktig markedsverdi på aksjene. Dersom det foreligger relevante historiske transaksjoner, justeres verdien for eventuelle tidsforskjeller mellom transaksjons- og verdsettelsestidspunktet.

Dersom en aksjes reelle salgsverdi ikke med rimelig sikkerhet kan fastsettes på annen måte, kan den beregnes ut fra notering på meglerliste eller settes lik aksjens andel av selskapets fulle skattemessige formuesverdi, jf. FSFIN § 5-14-1.

Departementet har vurdert om det bør stilles krav om tredjepartsverifikasjon av verdsettelsen. I Storbritannia må verdsettelsen innrapporteres til HMRC, som kan underkjenne verdsettelsen. En klar fordel med å stille krav til tredjepartsverifikasjon, er at det kan forhindre at selskapet setter den estimerte markedsverdien for lavt. For lav markedsverdi ville gitt en reell underkurs som burde blitt lønnsbeskattet på tildelingstidspunktet og samtidig dannet grunnlag for arbeidsgiveravgift. Denne underkursen, som i utgangspunktet skulle forhindret selskapet og den ansatte i å ta i bruk særordningen, vil dermed ikke komme til skattlegging før aksjene realiseres, og da som aksjeinntekt istedenfor lønnsinntekt. Selv om tredjepartsverifikasjon kan sørge for mer korrekte verdsettelses, er det viktig at ordningen ikke medfører store administrative byrder for selskapene og for Skatteetaten, noe tredjepartsverifikasjon vil kunne gi.

Aksjene skal, i likhet med ordningene i Sverige og Storbritannia, verdsettes til markedsverdien på tidspunktet for tildeling av opsjonen. Det er en forutsetning for at innføringen av et maksbeløp på selskapsnivå og ansattnivå skal ha effekt, og for at Skatteetaten skal kunne føre effektiv kontroll med om selskapene overskrider beløpsgrensene på ansattnivå eller selskapsnivå. Departementet foreslår at det samme skal gjelde under den norske ordningen. Dersom det ikke avtales innløsningskurs over den estimerte markedsverdien, vil den estimerte markedsverdien også danne

inngangverdien på aksjene ved innløsningen av opsjonen, med tillegg for eventuell opsjonspremie og ervervskostnader.

## 4.6 Skattleggingen

### 4.6.1 Hovedregler

Avtalt innløsningskurs på kvalifiserende opsjoner kan ikke være lavere enn markedsverdien av de underliggende aksjene på tildelingstidspunktet, se punkt 4.5.3. Det skal ikke skje noen skattlegging ved tildeling eller innløsning av opsjonen.

Forslaget innebærer at opsjonen og aksjen skattlegges *under ett* etter regler for aksjegevinst når aksjene realiseres, jf. skatteloven §§ 10-30 flg. Inngangsverdien settes til det den ansatte har betalt for aksjene (innløsningsprisen) og opsjonen (opsjonspremie), samt eventuelle andre ervervskostnader. Gevinsten utgjør differansen mellom salgssummen fratrukket eventuelle salgskostnader og inngangsverdien, jf. skatteloven § 10-32. Det gis skjermingsfradrag beregnet på grunnlag av inngangsverdien for den perioden man eier aksjene, det vil si fra opsjonsinnløsning/aksjeerverv og frem til aksjerealisasjon. Gevinst innenfor skjermingsfradraget er skattefri på den ansattes hånd. Gevinst ut over skjermingsfradraget oppjusteres med oppjusteringsfaktoren for utbytte mv. (1,44 i 2021) og skattlegges som del av alminnelig inntekt, jf. skatteloven § 10-31.

Dersom aksjen realiseres med tap, vil tapet komme til fradrag i fastsatt alminnelig inntekt. Tapet utgjør differansen mellom inngangsverdien og salgssummen (eks. salgskostnader), jf. skatteloven § 10-32. Skjermingsfradrag gis bare i gevinst og kan ikke føres til tap. Tapet oppjusteres med 1,44 og fradras i fastsatt alminnelig inntekt, jf. skatteloven § 10-31.

Departementet har vurdert et alternativ med separate skatteberegninger for opsjonsgevinsten og aksjegevinsten, men der all skatt først skal betales ved aksjerealisasjon. Dersom all skattlegging skal skje etter regler for aksjeinntekt, vil en

slik løsning blant annet kunne innebære at det i opsjonsgevinsten gis skjermingsfradrag for opsjonspremien (og ervervskostnader) i perioden fra tildeling til innløsning, og at inngangsverdien i beregningen av aksjegevinst, er markedsverdien på aksjene ved erverv/innløsning. Separat beskatning av henholdsvis opsjonsgevinst og aksjegevinst, ville i seg selv ha gjort ordningen mer komplisert for selskapet og den ansatte. I tillegg måtte det foretas en ekstra verdsettelse av aksjene på innløsningstidspunktet, som kan være krevende. Departementet har vektlagt enkelhet og vil ikke tilrå en slik løsning. Departementet antar videre at selskapet og den ansatte normalt vil avtale at den ansatte ikke betaler en opsjonspremie ved tildelingen. I dette tilfellet vil det uansett ikke være noen skjerming i beregningen av opsjonsgevinst.

De foreslåtte reglene fraviker de gjeldende generelle reglene for opsjoner i arbeidsforhold, blant annet ved at all skattlegging utsettes frem til aksjene realiseres. Videre vil all verdistigning fra tildelingen av opsjonen til realisasjon av aksjene skattlegges som aksjeinntekt, mens gjeldende regler for opsjoner i arbeidsforhold innebærer lønnsbeskatning av verdistigningen fra tildelingen og frem til innløsningen. Skatt som lønn gjelder i dag både i den generelle ordningen for ansatteopsjoner og i den særskilte ordningen for små oppstartsselskap.

For den ansatte innebærer løsningen at skatten på selve opsjonsgevinsten blir 31,68 pst., mens marginals-katten på lønnsinntekt er opptil 46,4 pst. i 2021 som andel av lønnen. Her er det imidlertid ikke tatt hensyn til blant annet selskapskatt og arbeidsgiveravgift.

Forslaget antas etter dette samlet sett å gi en mer gunstig skattlegging for selskapet og den ansatte enn gjeldende ordning for små oppstartsselskap. Ordningen vil være enklere å håndtere for selskapet og skattemyndighetene og å forstå for den ansatte.

Departementet viser til lovforslaget § 5-14 fjerde ledd.

#### **4.6.2 Avslutning av arbeidsforholdet før realisasjon mv.**

Departementet har vurdert om opsjonsfordelen skal beskattes når den ansatte slutter i selskapet etter innløsningen, men før realisasjonen, slik det er i den gjeldende ordningen for små oppstartsselskap. Vilåret i gjeldende ordning er blant annet begrunnet i at selskapet etter avslutning av arbeidsforholdet ikke lenger har lønnsutbetalinger mv. som det kan gjennomføres forskuddstrekk i. Når departementet nå foreslår en ordning uten lønnsbeskatning av opsjonen, vil dette behovet ikke lenger være til stede. Departementet vil derfor ikke foreslå at det knyttes vilkår til fortsatt ansettelse i selskapet etter innløsning av opsjonen.

Under gjeldende ordning er det et vilkår at den ansatte blir skattlagt for opsjonsfordelen senest fem år etter at opsjonen ble innløst i aksjer. Bakgrunnen er at det ikke har vært krav om rapportering på tildelings- eller innløsningstidspunkt av alle relevante opplysninger for fremtidig lønnsbeskatning, og femårsfristen er sammenfallende med oppbevaringsplikten for regnskapsdokumentasjon, som er nødvendig for skattleggingen. Behovet for å beholde dette vilkåret bortfaller, da eventuell verdistigning fra tildelingen av opsjonen og frem til realisasjon av aksjene skattlegges fullt ut som aksjeinntekt. Departementet vil derfor ikke foreslå at det innføres et tilsvarende vilkår i den nye ordningen. Departementet vil likevel påpeke at det er uheldig at det ikke er noen regler som setter en ytre grense for når fordelen den ansatte får ved innløsning av opsjonen kommer til beskatning. Dersom den ansatte flytter ut av Norge, påløper skatteplikt i tråd med alminnelige prinsipper og regler om skattlegging ved utflytting, uavhengig av om ansettelsesforholdet avsluttes eller ikke.

Departementet viser til lovforslaget § 5-14 fjerde ledd.

#### **4.6.3 Bortfall av eller tap på opsjonen**

Dersom opsjonen ikke innløses, vil den ansatte ha fradragsrett for eventuelle kostnader forbundet med utstedelsen av opsjonen. Dette tapet vil være fradragsberettiget straks ved beregning av alminnelig inntekt. Det skal ikke beregnes skjermingsfradrag, og tapet oppjusteres ikke med oppjusteringsfaktoren for utbytte mv.

Dersom opsjonen innløses i aksjer med tap, utløser ikke dette fradrag ved innløsningen. Den samlede skattevirkningen beregnes etter hovedreglene i punkt 4.6.1 først når aksjene realiseres.

#### **4.7 Rapportering til Skatteetaten**

Den forenklede rapporteringsordningen for dagens regler ved tildeling av opsjoner i små oppstartsselskap vil også gjelde for den nye ordningen. Det gis i dag opplysninger om selskapets navn og organisasjonsnummer, den ansattes navn og fødsels- eller d-nummer, antall opsjoner som er tildelt og dato for tildelingen.

Det foreslås at det i tillegg skal gis opplysninger om avtalt innløsningskurs og markedsverdi av de underliggende aksjene ved tildelingen. Formålet er å kontrollere vilkårene knyttet til i hvor stort omfang arbeidsgiver kan tildele opsjoner, hhv. per ansatt og totalt for selskapet. Når man har opplysninger om antall opsjoner og markedsverdi av de underliggende aksjene ved tildeling, vil den samlede verdien knyttet til alle tildelte opsjoner på ansattnivå og på selskapsnivå kunne beregnes. Informasjon om innløsningskurs/markedsverdi av de underliggende aksjene ved tildeling vil også kunne gi grunnlag for å vurdere kontroll av verdsettelsen. Det foreslås at forslaget gjennomføres ved en endring i skatteforvaltningsforskriften § 7-10-36.

Det foreslås videre at det innføres en rapportering av enkelte opplysninger ved innløsning av opsjonen. Formålet er bl.a. å kunne kontrollere om vilkåret knyttet til innløsningsperioden på 3 til 10 år etter tildeling er oppfylt, og på noe sikt også mer automatiserte kontroller. Det er da behov for at arbeidsgiver på innløsningstidspunktet gir opplysninger om selskapets navn og organisasjonsnummer, ansattes navn og fødsels- eller d-nummer, dato for tildeling og innløsning og antall aksjer/opsjoner. Aksjeervervet må i tillegg rapporteres i aksjonærregisteret på vanlig måte.

Krav om rapportering av opplysninger ved innløsning forutsetter at skatteforvaltningsloven § 7-10 første ledd bokstav h endres slik at den også hjemler en opplysningsplikt ved innløsning, og at det gis nærmere bestemmelser om opplysningspliktens omfang i skatteforvaltningsforskriften §§ 7-10-35 til 7-10-37.

Den utvidede rapporteringsplikten må ses i sammenheng med behovet for kontroll med en ordning som er frivillig og til gunst for skattyterne. Det vil også sette Skatteetaten i stand til å gi mer målrettet veiledning. Rapporteringen legger også til rette for å beregne og vurdere virkningene av ordningen. Rapporteringsformatet i den forenklete rapporteringsordningen er kjent for arbeidsgiver og utvidelsen av opplysningsplikten antas å ha beskjedne konsekvenser for selskapene. Informasjonen er kjent for selskapet og vil være tilgjengelig på tidspunktet for rapportering.

#### **4.8 Overgangsregler**

Den nye ordningen for opsjonsbeskatning for selskap i oppstarts- og vekstfasen er planlagt å tre i kraft 1. januar 2022, og å avløse den gjeldende ordningen for små oppstartsselskap i skatteloven § 5-14 fjerde ledd med tilhørende forskriftsregulering. En opsjon utstedt under gjeldende regler for små oppstartsselskap, kan innløses senest ti år etter tildelingen og kommer til beskatning senest fem år etter innløsning. Det vil si at opsjoner utstedt under gjeldende regler i 2021, ikke nødvendigvis kommer til beskatning før i 2036.

Departementet ser det som uheldig dersom opsjoner tildelt under gjeldende særordning skal måtte behandles etter gjeldende regler parallelt med ny ordning frem til 2036. Dette er blant annet begrunnet i drifts- og administrasjonskostnader for den gjeldende ordningen, som et lite antall selskap har benyttet seg av. Videre vises det til at den foreslåtte ordningen, som normalt vil være mer gunstig for selskapet og den ansatte, innføres relativt kort tid etter gjeldende regelverk trådte i kraft. Departementet vil vurdere behovet for overgangsregler og eventuell avgrensning av disse, og ber om høringsinstansenes innspill på behovet for dette.

## **5 STATSSTØTTERETTLIG VURDERING**

Den foreslåtte ordningen er statsstøtte etter EØS-avtalens statsstøtteregler, jf. EØS-avtalen artikkel 61. Ordningen må derfor notifiseres og godkjennes av ESA, før den kan tre i kraft. Elementet av statsstøtte ligger i fraværet av lønnsbeskatning av verdien av opsjonen etter hovedregelen for opsjoner i arbeidsforhold, jf. skatteloven § 5-14 tredje ledd. Dette gir arbeidsgiver en direkte fordel ved at det ikke oppstår arbeidsgiveravgiftsplikt av opsjonsfordelen. Det er i tillegg et element av indirekte støtte til arbeidsgiverne, ved at den lempeligere beskatningen av den ansatte, kan gi økt aksept hos ansatte til å akseptere lavere kontantlønn.

Den foreslåtte ordningen ligger innenfor rammene av den svenske ordningen for opsjoner i oppstartsselskap, som er godkjent av Europakommisjonen. Departementet antar at den ordningen som foreslås i dette høringsnotatet, kan godkjennes av ESA, men dette vil alltid være en konkret vurdering i det enkelte tilfellet.

Etter gjennomført høring og ev. justering av forslaget i lys av høringsinnspillene, må et eventuelt forslag til ny ansatteopsjonsordning fra regjeringen behandles i Stortinget og notifiseres til og godkjennes av ESA før den kan tre i kraft.

## **6 ADMINISTRATIVE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER**

### **6.1 Administrative konsekvenser**

Forslaget vil ha administrative konsekvenser både for selskapene og for Skatteetaten. Selskapet må, som under gjeldende ordning, innrapportere utstedelse av opsjonene. Skatteetaten må tilpasse den eksisterende innrapporteringsløsningen til den nye ordningen. Skatteetaten må også bruke ressurser på veiledning, oppfølging og manuell kontroll mv. Ressursbruken vil avhenge av hvor mange som tar i bruk ordningen, noe som er beheftet med stor usikkerhet. Samlet antas det at det ikke påløper vesentlige administrative konsekvenser for Skatteetaten.

Selskap som velger å ta i bruk ordningen, må sørge for at verdien av aksjer tilknyttet ordningen på selskapsnivå og ansattnivå ikke overskrider de fastsatte grensene ved tildelingstidspunktet. Forslaget innebærer også at selskapene blir forpliktet til noe merrapportering enn i gjeldende ordning, da det skal gis flere opplysninger ved tildelingen, samt rapportering av opplysninger ved innløsningen. Det antas at de administrative konsekvensene for selskapene blir beskjedne.

## 6.2 Økonomiske konsekvenser

Opsjonen vil ha en verdi for den ansatte selv om innløsningsprisen tilsvarer markedsverdien av aksjene på tildelingstidspunktet. Denne verdien bestemmes av aksjens risiko, løpetiden på opsjonen, risikofri rente og øvrige vilkår knyttet til opsjonen mv. En eventuell undervurdering av aksjenes markedsverdi da opsjonen ble tildelt, som følge av at det kan være krevende å beregne markedsverdien, vil også ha en verdi for den ansatte.

Verdien av opsjonen innebærer at den ansatte kan være villig til å avstå lønn for å motta opsjonen, eventuelt indirekte ved at en høyere lønn kunne blitt oppnådd hos konkurrerende arbeidsgivere. For staten vil ordningen derfor innebære et tap av inntekter fra lønnsbeskatning (inkludert trygdeavgift) og arbeidsgiveravgift ved tildelingstidspunktet. Størrelsen på provenytapet avhenger blant annet av hvor mye ordningen vil bli brukt og er derfor usikkert. Departementet antar at bruken vil øke sammenlignet med i dag, siden ordningen forutsettes å være enklere, mer gunstig og forutsigbar enn dagens ordning.

Den nye ordningen vil erstatte gjeldende opsjonsskatteordning for små oppstartsselskap for de som i dag omfattes av denne. For selskap som ikke omfattes av denne, men som oppfyller vilkårene i ny ordning, kan ordningen helt eller delvis erstatte den generelle opsjonsskatteordningen i arbeidsforhold. Provenyvirkningene av disse tilfellene vil derfor komme til fratrukk i beregningen av budsjettvirkningen i 2022 og senere år.

Provenyvirkningen av ordningen over tid vil være annerledes enn provenyvirkningen i innføringsåret. Når aksjene realiseres, vil en eventuell gevinst bli skattlagt som aksjeinntekt. En eventuell undervurdering av aksjenes markedsverdi da opsjonen ble tildelt, vil i utgangspunktet også være del av denne samlede gevinsten. Den blir imidlertid skattlagt som aksjeinntekt, i stedet for som lønn, slik at beskatningen normalt blir lavere enn det prinsipielle utgangspunktet.

I den grad avståelse av lønn gir reduserte rettigheter for den ansatte i folketrygden, vil folketrygdens utgifter kunne reduseres noe på lengre sikt. Dette vil for pensjon gjelde for lønn under 7,1 G og for ytelser for øvrig under 6 G.

## **7 IKRAFTTREDELSE**

Departementet foreslår at endringene trer i kraft 1. januar 2022.

## **8 FORSLAG TIL LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER**

### **Forslag**

### **til lov om endring i skatteforvaltningsloven**

#### **I**

I lov 27. mai 2016 nr. 14 om skatteforvaltning gjøres følgende endring:

§ 7-10 første ledd bokstav h skal lyde:

h) oppstartsselskaper om tildelte *og innløste* opsjoner til ansatte etter ordningen i skatteloven § 5-14 fjerde ledd.

#### **II**

Endringene trer i kraft 1. januar 2022.

**Forslag**  
**til lov om endringer i skatteloven**

I

I lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt gjøres følgende endringer:

§ 5-14 fjerde ledd skal lyde:

*(4) Fordel ved opsjon i arbeidsforhold i selskap i oppstarts- og vekstfasen, samt erverv av aksjer ved innløsning av slik opsjon, anses ikke som fordel vunnet ved arbeid. Inngangsverdi på aksjer som erverves ved innløsning av slike opsjoner settes til summen av det skattyter har betalt for opsjonen og aksjen, tillagt eventuelle kostnader skattyter har hatt i forbindelse med anskaffelsen av opsjonen og aksjen. Departementet kan gi forskrift til utfylling og gjennomføring av dette ledd, herunder om nærmere vilkår knyttet til selskapet, den ansatte og opsjonen.*

II

[Eventuelle overgangsregler]

III

Loven trer i kraft 1. januar 2022.

**Forskrift om endringer av forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven**

I

I forskrift 19. november 1999 nr. 1158 (forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven) gjøres følgende endringer:

§ 5-14-12 skal lyde:

§ 5-14-12 Skattlegging av opsjoner i selskap i oppstarts- og vekstfasen

(1) Som selskap i oppstarts- og vekstfasen etter skatteloven § 5-14 fjerde ledd anses aksjeselskap hjemmehørende i Norge som oppfyller følgende vilkår:

- a. selskapets gjennomsnittlige antall årsverk var *50* eller færre, og samlede driftsinntekter og balansesum var *80* millioner kroner eller mindre, i inntektsåret før tildelingstidspunktet,
- b. selskapet *er* ikke eldre enn ti år i tildelingsåret, medregnet stiftelsesåret. For selskap stiftet ved skattefri omdanning fra en selskapsform til en annen, beregnes alderen fra stiftelsesåret til det opprinnelige selskapet. For selskap stiftet ved fisjon gjelder annet punktum tilsvarende. For selskap *som har vært part i fusjon*, benyttes alderen til det eldste selskapet,,
- c. ett eller flere offentlige organer kontrollerer ikke alene eller til sammen *25 prosent eller mer* av kapital- eller stemmeandelene i selskapet på tildelingstidspunktet,
- d. selskapet driver ikke kull- eller stålvirksomhet,
- e. selskapet driver hovedsakelig annen aktivitet enn passiv kapitalforvaltning,
- f. *maksimalt 30 prosent av selskapets samlede lønnskostnader er knyttet til bank- eller finansieringsvirksomhet, forsikringsvirksomhet, omsetning av eiendom, råvarer eller finansielle instrumenter, langtidsutleie av lokaler eller boliger, juridisk rådgivning, revisjon eller regnskap*, og
- g. selskapet har ikke utestående krav på tilbakebetaling av ulovlig statsstøtte og var ikke i økonomiske vanskeligheter på tildelingstidspunktet.

Dersom selskapet inngår i et konsern, jf. aksjeloven § 1-3, gjelder vilkårene i dette ledd *samlet* for samtlige selskap i konsernet. Samtlige selskap i konsernet må være aksjeselskap. Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder tilsvarende for utenlandske selskap som tilsvare aksjeselskap, forutsatt at det utenlandske selskapet er hjemmehørende i et land innenfor EØS eller et land Norge har inngått folkerettslig overenskomst med som inneholder en artikkel om informasjonsutveksling, og er skattepliktig etter § 2-3 første ledd bokstav b.

(2) Skattlegging etter skatteloven § 5-14 fjerde ledd gjelder for ansatte som:

- a. gjennomsnittlig har minst 25 timer arbeidstid i selskapet per uke, beregnet på årsbasis, ved tildeling og frem til innløsning av opsjonen, og
- b. verken alene eller sammen med nærstående, jf. aksjeloven § 1-5 første ledd, direkte eller indirekte kontrollerer mer enn 5 prosent av aksjene eller stemmene i selskapet i tildelingsåret, samt de to foregående årene.

Dersom selskapet inngår i et konsern, jf. aksjeloven § 1-3, gjelder dette ledd bokstav b *samlet* for samtlige selskap i konsernet.

- (3) Skattlegging etter skatteloven § 5-14 fjerde ledd gjelder for opsjoner som:
- a. tildeles den ansatte *1. januar 2022 eller senere*,
  - b. gir den ansatte rett til å erverve aksjer i arbeidsgiverselskapet,
  - c. ikke kan omsettes eller overdras ved arv, gave eller på annen måte,
  - d. har en innløsningskurs som ikke er lavere enn markedsverdien på de underliggende aksjene på tildelingstidspunktet, og
  - e. innløses tidligst tre år, og senest ti år, etter tildelingstidspunktet.

*(4) Samlet verdi av de underliggende aksjene knyttet til selskapets opsjoner under ordningen kan ikke overstige XX millioner kroner beregnet på tildelingstidspunktet. Samlet verdi av de underliggende aksjene knyttet til den enkelte ansattes opsjoner under ordningen kan ikke overstige XX millioner kroner beregnet på tildelingstidspunktet.*

## II

Endringene under I trer i kraft 1. januar 2022.

### **Forslag om endringer i skatteforvaltningsforskriften**

I forskrift 23. november 2016 nr. 1360 til skatteforvaltningsloven kapittel 7-10 foreslås følgende endringer:

§ 7-10 del I skal lyde:

#### **I. Opplysningsplikt for selskap om tildeling og innløsning av opsjoner til ansatte**

§ 7-10-34 Hvem som har opplysningsplikt

Aksjeselskap som har tildelt opsjoner til ansatte etter ordningen i skatteloven § 5-14 fjerde ledd, jf. Finansdepartementets forskrift til skatteloven § 5-14-12, skal gi opplysninger etter §§ 7-10-35 til 7-10-37.

§ 7-10-35 Opplysningspliktens omfang

Det skal gis opplysninger om hver ansatt som er tildelt opsjoner. *Det skal også gis opplysninger om hver ansatt som har innløst opsjoner.*

#### § 7-10-36 Opplysningspliktenes innhold

Det skal *ved tildeling* gis opplysninger om

- a) selskapets navn og organisasjonsnummer
- b) den ansattes navn og fødsels- eller d-nummer
- c) antall opsjoner som er tildelt
- d) dato for tildelingen
- e) *innløsningskurs og markedsverdi på de underliggende aksjene på tildelingstidspunktet.*

*Det skal ved innløsning gis opplysninger om*

- a) *selskapets navn og organisasjonsnummer*
- b) *den ansattes navn og fødsels- eller d-nummer*
- c) *antall innløste opsjoner*
- d) *dato for tildeling og dato for innløsning av opsjonene*

#### § 7-10-37 Levering av opplysninger

1) Opplysningene skal gis elektronisk.

(2) Opplysninger *om tildelte opsjoner* skal gis innen 1. februar i året etter tildelingsåret.

Ved rapportering for inntektsåret 2020 skal det gis opplysninger om alle opsjoner som er tildelt fra 1. januar 2018 frem til 31. desember 2020. *Opplysninger om innløste opsjoner skal gis innen 1. februar i året etter innløsningstidspunktet, med virkning fra og med inntektsåret 2021.*

## II

Endringene under I trer i kraft 1. januar 2022.