



**HØRINGSNOTAT VEDRØRENDE UDKAST TIL
LOVFORSLAG OM ÆNDRING AF
ERHVERVSVIRKSOMHEDSLOVEN,
AKTIEAVANCEBESKATNINGSLOVEN OG
FORSKELLIGE ANDRE LOVE (NY MULIGHED FOR
GENERATIONSSKIFTE TIL EN
MEDARBEJDEREJEVIRKSOMHED OG
SELSKABSBEKATTEDE ELAKTIVITETER I
ANDELSSKABER)**

4. november 2025
2022 - 13138

1. Indledning

Lovforslaget har til formål at gennemføre initiativ V.2 i Aftale om Iværksætterpakken, der blev indgået den 21. juni 2024 mellem regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Radikale Venstre og Dansk Folkeparti.

Initiativet indebærer, at der indføres en selskabs- og skatteretlig model, der giver virksomhedsejere mulighed for at generationsskifte deres virksomheder til medarbejderne. Det vil ske ved, at virksomhedsoverdrageren overdrager sine kapitalandele til en medarbejderejet virksomhed, uden at der sker beskatning af virksomhedsoverdrageren. Modellen skal gøre det lettere for medarbejdere at finansiere et generationsskifte af den virksomhed, de er ansatte i, og derigennem potentielt øge antallet af medarbejderejede virksomheder i Danmark. De relevante dele af modellen vil tillige kunne anvendes, hvor kapitalandelene overdrages via et (holding-)selskab, som virksomhedsejeren ejer sin virksomhed gennem.

Endvidere har lovforslaget til formål at fjerne en barriere for andelsselskabers mulighed for at etablere grøn energiproduktion til eget forbrug. Det foreslås således, at der gives andelsbeskattede selskaber og foreninger mulighed for i andelsselskabet eller andelsforeningen at etablere en særlig selskabsbeskattet elenhed, uden at andelsselskabet mister retten til andelsbeskatning.

I lovforslaget indgår yderligere manglende konsekvensrettelser i fusions-skatteloven som følge af, at de selskabsretlige regler for omdannelse af en virksomhed med begrænset ansvar til et aktie- eller anpartsselskab ved lov

nr. 639 af 11. juni 2024 er overført fra selskabsloven til erhvervsvirksomhedsloven.

Forslaget har været sendt i høring den 27. juni 2025 med høringsfrist den 21. august 2025 til i alt 113 myndigheder, organisationer, foreninger m.v. Der er modtaget 11 høringssvar med konkrete bemærkninger til udkastet til lovforslag. Der er modtaget høringssvar fra Advokatrådet, Copenhagen Business School (CBS), Dansk Industri (DI), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Foreningen Danske Revisorer (FDR), FSR – Danske Revisorer, Kooperationen, Landdistrikternes Fællesråd, Landbrug & Fødevarer, Sustainable Trade Coop AMBA (SUSTRA) og Tænk tanken Demokratisk Erhverv.

Aktive Ejere, CFU – Centralorganisationernes Fællesudvalg, Finanstilsynet, Dansk Erhverv, Forbrugerombudsmanden, KL og VP Securities har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget.

De generelle bemærkninger til lovforslaget gennemgås nedenfor i afsnit 2. Konkrete bemærkninger til de enkelte emner i lovforslaget gennemgås og kommenteres nedenfor i afsnit 3.

Nogle af de modtagne høringssvar indeholder bemærkninger af redaktionel og teknisk karakter. Disse kommentarer omhandler dog ikke substansen og omtales derfor ikke nærmere i dette notat.

2. Generelle bemærkninger

Advokatrådet finder det meget positivt, at der indføres nye regler, som giver en større kreds af medarbejdere mulighed for at succedere og større mulighed for at blive medejere af erhvervsvirksomheder. Lovforslaget fastsætter klare rammer for den procedure, der skal følges.

DI støtter, at lovforslaget giver mulighed for hel eller delvis overdragelse af en virksomhed til en medarbejdervirksomhed, men anfører samtidig, at lovforslaget på enkelte punkter stiller lavere krav end ved overdragelse til en erhvervsdrivende fond, og at kravene for de erhvervsdrivende fonde bør lempes tilsvarende.

FH er positive over for Erhvervsministeriets del af lovforslaget, men finder dog samtidig, at der er betydelige udfordringer i forhold til de skattetekniske dele af lovforslaget. FH deltog i den Ekspertarbejdsgruppe om demokratiske virksomheder, der oprindeligt fremførte forslaget om ny model for generationsskifte til medarbejdere. Formålet med den nye model er ifølge FH, at der kommer flere medarbejderejede virksomheder i Danmark, og at det skal ske ved at ligestille muligheden for virksomhedsejere til at generationsskifte deres virksomhed til en medarbejderejet virksomhed med overdragelse til bl.a. nær familie, nære medarbejdere eller en erhvervsdrivende fond. FH finder det kritisabelt, at forslaget rent skattemæssigt ikke lever op til denne hensigt, og udtrykker i den forbindelse bekymring for, at den skattemæssige del vil udgøre en barriere i forhold til, at lovforslaget opnår de forventede positive følger af flere medarbejderejede virksomheder, såsom videreførelsen af lokale arbejdspladser, produktivitet, trivsel osv.

FDR anfører, at lovforslagets del om mulighed for generationsskifte til medarbejdere ikke vil være relevant for mindre og mellemstore virksomheder, da anvendelsen af de foreslåede regler vil blive et meget dyrt og bureaukratisk set up, som kun vil være egnet for større virksomheder. Det er FDR's opfattelse, at reglerne kun vil blive anvendt i begrænset omfang.

FSR – Danske Revisorer anfører, at de hilser muligheden for at etablere medarbejderejevirkomheder velkommen, idet de vurderer, at der på linje med øvrige lande også i Danmark findes virksomhedsejere, der ønsker virksomheden generationsskiftet til medarbejdere. FSR – Danske Revisorer anfører dog videre, at det forekommer noget uklart, hvordan reglerne i praksis kan tænkes implementeret således, at de er attraktive og trygge at anvende for både medarbejdere, tidligere ejere og ikke mindst virksomheden.

Kooperationen oplyser, at de bakker stærkt op om, at der indføres en model, som gør det lettere for medarbejdere at finansiere et generationsskifte af den virksomhed, de er ansatte i. Kooperationen anfører, at lovforslaget indeholder mange gode elementer, men at de er bekymrede for, om de skattemæssige vilkår gør det for svært for medarbejderne at afbetale på sælgerlånet, og udtrykker bekymring for, at de skattemæssige vilkår vil medføre, at ejerskiftemodellen ikke vil blive anvendt i et større omfang i Danmark. Kooperationen var repræsenteret i Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder, der i 2022 anbefalede at etablere en ny ejermodel, der

giver mulighed for at overdrage en eksisterende virksomhed til medarbejderne. Kooperationen bemærker, at det er denne anbefaling, lovforslaget har til hensigt at virkeliggøre.

Landbrug & Fødevarer støtter overordnet op om lovforslaget, men undrer sig over, at loven alene omfatter aktieselskaber og anpartsselskaber og ikke personligt ejede virksomheder.

Landdistrikternes Fællesråd ser positivt på lovforslagets intention om at skabe en ny model for medarbejdereje, der kan bidrage til at sikre ejerskifter i danske virksomheder. Ifølge Landdistrikternes Fællesråd er lovforslaget særligt vigtigt i landdistrikterne, hvor mange ejerledede små og mellemstore virksomheder, står foran et generationsskifte, men ofte mangler lokale købere. Landdistrikternes Fællesråd udtrykker bekymring for, at den foreslåede skattemodel risikerer at gøre medarbejdereje mindre attraktivt end overdragelser til familie og erhvervsdrivende fonde, og anfører, at det i landdistrikterne, hvor virksomhederne ofte er mindre og kapitalgrundlaget smallere, kan være forskellen på, om virksomheden kan videreføres eller må lukke.

Sustainable Trade Coop AMBA (SUSTRA) anfører, at det er glædeligt, at lovudkastet indeholder mange positive elementer i overensstemmelse med deres tidligere anbefalinger, men der er også elementer, som SUSTRA fraråder og foreslår alternativer til.

Tænk tanken Demokratisk Erhverv bakker stærkt op om indførelsen af en model til at løse generationsskifteudfordringer og på sigt øge antallet af demokratiske medarbejderejede virksomheder, men er bekymret for, at den foreliggende model risikerer ikke at leve op til opdraget og formålet på grund af mismatch mellem krav, forpligtelser og udbytte i modellen. Tænk tanken Demokratisk Erhverv anfører, at den mest alvorlige udfordring i lovforslaget er spørgsmålet om skattemæssig ligestilling med andre overdragelsesmuligheder og dermed de skattemæssige vilkår i modellen. Konsekvensen af, at den samlede skattebyrde er placeret på medarbejdereje-virksomheden resulterer i, at modellen og skattevilkårene ikke sikrer ligestilling med andre overdragelsesformer. I praksis vil modellen gøre det svært for medarbejderne at afbetale på sælgerlånet (og dermed på sigt øge deres ejerandele og indflydelse). Dette kan resultere i, at modellen og mulighederne ikke tilskynder til generationsskifte til medarbejdereje i det øn-

skede omfang. Tænketanken Demokratisk Erhverv anbefaler en årlig evaluering af, om lovgivningen virker hensigtsmæssig, så modellen eventuelt kan tilpasses.

Kommentar

Høringen tegner overordnet et billede af, at erhvervsorganisationerne er positive over for lovforslagets indførelse af en model, der skal gøre det lettere at finansiere overdragelse af en virksomhed til medarbejdere.

Høringssvarene indeholder dog en række bekymringer for modellens anvendelighed, særligt for så vidt angår de foreslåede skatteretlige regler for generationsskifte til medarbejdere. Det bliver bl.a. anført, at de skatteretlige regler er byrdefulde sammenlignet med reglerne for overdragelse af virksomheder til familiemedlemmer, nærtstående medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde.

En række af høringssvarene sætter således spørgsmålstegn ved, om den foreslåede skatteretlige model ligestiller vilkårene imellem overdragelse til medarbejdere og øvrige generationsskifteformer.

Lovforslaget ligestiller vilkårene mellem overdragelse til medarbejdere og øvrige generationsskifteformer ved at give mulighed for, at den overdragende person ikke beskattes ved overdragelsen. Som ved andre generationsskifteformer er det hensigten, at overdragerens skatteforpligtelse skal overtages af de nye ejere (succession) – ikke at skatten skal bortfalde.

Den foreslåede model indebærer, at virksomheden kan overdrages til en medarbejderevirksomhed med succession. Lovforslaget giver derved bedre vilkår for overdragelse med skattemæssig succession til medarbejdere sammenlignet med reglerne for overdragelse af virksomheder til familiemedlemmer og nærtstående medarbejdere. Disse regler giver ikke mulighed for, at en person kan overdrage sin virksomhed med skattemæssig succession til et selskab, som ejes af familiemedlemmer eller nære medarbejdere.

De skattemæssige regler i lovforslaget er i vidt omfang udformet med udgangspunkt i reglerne om succession ved overdragelse af en virksomhed til erhvervsdrivende fonde. En fond har – i modsætning til en medarbejderevirksomhed – imidlertid ikke deltagere, der har ret til en andel af overskuddet i virksomheden.

Lovforslaget indeholder på den baggrund regler, som har til formål at forhindre, at virksomheder kan overdrages til tredjemand via en medarbejderejevirsomhed, uden at skatten bliver betalt, eller at der overdrages værdier mellem f.eks. forældre og børn, som der ellers ville skulle betales gaveafgift af. Det er disse skattemæssige regler i lovforslaget, som der sættes spørgsmålstegn ved i høringssvarene.

Der lægges op til at foretage en evaluering af modellen efter 3 år.

Det bemærkes, at den foreslåede model også giver mulighed for, at virksomheden overdrages til en medarbejderejevirsomhed ved en overdragelse af aktierne via virksomhedsejerens holdingselskab. Et holdingselskabs overdragelse af et datterselskab udløser ikke beskatning, og der vil derfor ikke opstå en skatteforpligtelse, som medarbejderejevirsomheden skal overtage.

Det vil således i disse situationer kun være de foreslåede regler i erhvervs-virksomhedsloven, og reglerne for den skattemæssige behandling af medarbejderejevirsomheden, som vil være relevante. Der vil ikke skulle opgøres en overdragerskat.

De foreslåede regler om skattemæssig succession ved overdragelse til medarbejderejevirsomheder er således målrettet den situation, hvor det er en fysisk person, der overdrager aktier til medarbejderejevirsomheden.

3. Bemærkninger til konkrete emner

Gennemgangen og kommenteringen af de konkrete bemærkninger i høringssvarene foretages med udgangspunkt i følgende opdeling:

3.1. Medarbejderejevirsomhed.....	7
3.1.1. Proces for fremsættelse af tilbud og stiftelse af medarbejderejevirsomheden	7
3.1.2. Overdragelse af 25 pct. og kapitalklasser	11
3.1.3. Kapitalklasser i deltagerselskabet	14
3.1.4 Deltagerkredsen	15
3.1.5. Fordeling af overskud	21
3.1.6. Aktivsikring af de overdragede kapitalandele	22
3.1.7. Udvidelse af anvendelsesområdet til at omfatte personligt ejede virksomheder	25
3.2. Overdragelse uden beskatning af overdrageren	26
3.2.1. Ligestilling med ligningslovens § 7 P	26

3.2.2. Ligestilling med reglerne om succession til familie, nærtstående medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde	27
3.2.3. Forhold der indebærer afdrag på overdragorskatten mm.	30
3.2.4. Skatteministerens bemyndigelse	30
3.2.5. Værnsregler	31
3.2.6. Pengetankreglen	32
3.2.7 Salg af aktier fra virksomhedsejerens holdingselskab	33
3.2.8. Overdragelse af aktierne sker delvist ved gave	34
3.2.9 Udenlandske virksomheder	36
3.2.10 Betaling for deltagervirksomheden ved milepælsbetalinger	37
3.2.11. Retskrav på skematisk værdiansættelse	37
3.3. Selskabsbeskattede elaktiviteter i andelsselskaber	38

3.1. Medarbejderejevirsomhed

3.1.1. Proces for fremsættelse af tilbud og stiftelse af medarbejderejevirsomheden

Advokatrådet anfører, at det er positivt, at berigtigelsen af overdragelsessummen kan fastsættes ret frit, men der er dog vedrørende finansieringen behov for at give eksempler på, hvad der accepteres, idet det skaber usikkerhed om, hvilke finansieringsformer der accepteres.

DI anbefaler, at virksomhedsejere selv bør kunne bestemme, hvilke dattervirksomheder en medarbejderejevirsomhed ved sin stiftelse skal have til formål at eje, og at der ikke bør være krav om fremsættelse af tilbud på koncernniveau.

Landbrug & Fødevarer anfører, at medarbejdere i eventuelle datterselskaber skal kunne deltage i en medarbejderejevirsomhed, men at det ikke bør være et krav, at de indgår i opgørelsen over det samlede antal medarbejdere, og at medarbejdere med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter ikke skal tælle med i opgørelsen af deltagere i de tilfælde, hvor deres stemme kan forhindre opfyldelsen af 50 pct.-reglen i § 19 l.

FH opfordrer til, at det tydeliggøres i bemærkningerne til lovforslaget, hvilke forhold der kan føre til tab af lønmodtagerstatus, med henvisning til, at der i bemærkningerne står, at lønmodtagerorganisationerne bl.a. får mulighed for at rådgive om tab af lønmodtagerstatus. Alternativt foreslår FH,

at disse forhold sidenhen præciseres i en guide til aktørerne, som udarbejdes i et tværministerielt samarbejde.

Kooperationen bakker op om, at der fastsættes en minimumsfrist til at overveje tilbuddet om at overtage kapitalandele via en medarbejderejevirksomhed. Kooperationen foreslår dog, at kravet om en afstemning blandt medarbejderne senest 4 uger efter tilbuddets fremsættelse bør udgå af hensyn til det ressourcetræk, der allerede er på medarbejderne, og Kooperationen anfører i forlængelse heraf, at der formentlig allerede tidligt i processen vil blive foretaget tilsvarende afklaringer af opbakningen.

Tænketanken Demokratisk Erhverv finder kravene om, at medarbejdervirksomheden ved overdragelsestidspunktet skal omfatte minimum 5 medarbejdere, der udgør mindst 50 pct. af de ansatte, tilstrækkelige, men anfører, at nødvendigheden af et egentligt lovkrav om afstemning bør genovervejes.

FSR – Danske Revisorer anfører, at der synes at mangle opløsningsbestemmelser for medarbejderejevirksomheden, samt at det er uklart, hvilke konsekvenser det har, hvis medarbejderejevirksomheden ikke længere opfylder betingelserne i det foreslåede kapitel 5 c i erhvervsvirksomhedsloven. FSR – Danske Revisorer opfordrer Erhvervsstyrelsen til at beskrive et eller flere eksempler på, hvorledes et generationsskifte kan gennemføres efter de foreslåede regler.

Kommentar

Erhvervsministeriet finder det vigtigt, at den nye model for generationskifte til medarbejdereje udformes som en generel medarbejderordning, så alle medarbejdere i virksomheden som udgangspunkt skal have tilbuddet om at blive medejere, og vilkårene i forbindelse med indtræden ikke bør kunne udformes på en måde, der afskærer visse grupper af medarbejdere fra at deltage. Det er i den forbindelse Erhvervsministeriets vurdering, at tilbuddet om generationsskifte til medarbejdereje bør gives på koncernniveau, så ansatte omfattet af lovforslagets medarbejderbegreb ikke afskæres fra at blive medejere alene i kraft af deres ansættelse i en bestemt dattervirksomhed. Det er samtidig Erhvervsministeriets vurdering, at enkeltgrupper – f.eks. medarbejdere med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter – ikke bør behandles anderledes end alle andre ansatte, hvis de i øvrigt opfylder modellens betingelser for at kunne anses som medarbejdere.

Hensynet bag reglerne om fremsættelse af tilbud og stiftelse af en medarbejderejvirksomhed er at skabe klare og faste rammer for proceduren for anvendelse af modellen for generationsskifte til medarbejdere. I forbindelse med høringen har Kooperationen imidlertid bemærket, at et egentlig lovkrav om en afstemning blandt medarbejderne inden for 4 uger efter overdragelsestilbuddet i praksis vil kunne udgøre et unødigt og ressourcekrævende benspænd på det tidspunkt i processen, hvor der i forvejen vil være et stort ressourcetræk på medarbejderne, og hvor vigtige forhold såsom medarbejderejvirksomhedens vedtægter, de præcise økonomiske vilkår og medarbejdernes reelle indflydelse på deltagerselskabet endnu ikke er afklaret. Høringssvaret fra Tænk tanken Demokratisk Erhverv støtter denne betragtning og finder, at flertallets opbakning i tilstrækkelig grad sikres igennem kravene om deltagelse af minimum 5 medarbejdere, der udgør mindst 50 pct. af de ansatte. Erhvervsministeriet vurderer, at en ændring med afskaffelse af kravet om en afstemning blandt medarbejderne inden for 4 uger efter overdragelsestilbuddet vil medføre en mere fleksibel ordning, uden at hensynet til en klar og fast procedure for generationsskifte tilsidesættes i afgørende grad.

Et af de centrale formål med iværksætteraftalens initiativ om at indføre en ny model for generationsskifte til medarbejdere er at gøre det lettere for medarbejdere at finansiere generationsskiftet og derigennem potentielt øge antallet af medarbejderejede virksomheder. Der er med lovforslaget tilsigtet en fleksibel model med henblik på at give den samlede deltagerkreds en udbredt grad af aftalefrihed både indbyrdes og i relation til virksomhedsoverdrageren for dermed at skabe gode rammer for at indrette medarbejderejvirksomheden efter deltagernes ønsker og behov. Lovforslaget indeholder derfor ikke nogen begrænsning af, hvilke finansieringsformer der accepteres i forbindelse med overdragelsen.

Modellens fleksibilitet medfører samtidig, at Erhvervsministeriet ikke finder det muligt i tilstrækkelig grad at tage højde og redegøre for modellens eventuelle betydning for deltagernes lønmodtagerstatus i lovbemærkningerne som foreslået i høringssvaret fra FH. Erhvervsministeriet er imidlertid positivt indstillet over for at undersøge behovet for supplerende vejledningsmateriale til aktørerne, når det endelige lovforslag er vedtaget, og der er opnået erfaring med anvendelsen af modellen for generationsskifte til medarbejdere i praksis.

Eftersom den foreslåede regulering af medarbejderejevirksohmeder bygger videre på den eksisterende regulering af A.M.B.A. 'er og F.M.B.A. 'er, vil opløsning ske efter de almindelige regler i erhvervsvirksohmhedsloven og selskabsloven. Det betyder også, at medarbejderejevirksohmeder vil kunne blive tvangsopløst efter erhvervsvirksohmhedslovens § 20 a, eksempelvis hvis virksomheden ikke længere opfylder de generelle kriterier for A.M.B.A. 'er eller F.M.B.A. 'er i erhvervsvirksohmhedslovens §§ 3 og 4.

Med hensyn til bemærkningen fra FSR – Danske revisorer om konsekvenserne ved at medarbejderejevirksohmheden ikke længere opfylder betingelserne i det foreslåede kapitel 5 c i erhvervsvirksohmhedsloven, bemærker Skatteministeriet, at det vil betyde, at medarbejderejevirksohmheden ikke længere vil kunne være omfattet af den foreslåede skattepligtsbestemmelse i selskabsskattelovens § 1, stk. 1, nr. 2 j. Medarbejderejevirksohmheden (A.M.B.A. 'et eller F.M.B.A. 'et) vil overgå til beskatning efter andre regler, typisk til foreningsbeskatning (omfatter andre foreninger, korporationer m.m.) efter selskabsskattelovens § 1, stk. 1, nr. 6. Overgangen indebærer, at der vil kunne blive tale om ophørsbeskatning.

I den situation, hvor aktierne i deltagerselskabet er overdraget direkte fra virksomhedsejeren, vil aktierne skulle anses for afstået til handelsværdien på det tidspunkt, hvor betingelserne i erhvervsvirksohmhedslovens kapitel 5 c ikke længere er opfyldt. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis medarbejderejevirksohmheden ikke opfylder formålsbetingelsen i forslaget til erhvervsvirksohmhedsloven, eller hvis medarbejderejevirksohmheden ikke opfylder betingelsen om deltagerkreds.

Hvor aktierne i medarbejderejevirksohmheden er erhvervet fra en fysisk person (virksomhedsejeren), vil der skulle opgøres et beløb til afdrag på overdragerskatten. Beløbet beregnes af den opgjorte avance på aktierne på grundlag af den gældende skattesats for selskaber. En eventuel resterende overdragerkat bortfalder herefter.

Erhvervsministeriet bemærker, at opløsning af en medarbejdervirksohmhed efter det foreliggende lovforslag vil ske efter erhvervsvirksohmhedslovens almindelige regler.

For så vidt angår opfordringen fra FSR – Danske revisorer til at beskrive eksempler på, hvordan modellen kan anvendes i praksis, vil dette skulle ske

i en eventuel vejledning udarbejdet af Erhvervsstyrelsen fremfor i lovforslaget.

3.1.2. Overdragelse af 25 pct. og kapitalklasser

Kooperationen anfører, at de er enige i Erhvervsministeriets overvejelser vedrørende et minimumskrav om overdragelse af kapitalandele, og de finder det hensigtsmæssigt, at den foreslåede model muliggør overdragelse af ejerskab i flere trin, dog således at modellen grundlæggende peger i retning af, at medarbejderne på sigt kan overtage den bestemmende indflydelse.

Tænk tanken Demokratisk Erhverv finder, at den langsigtede intention bør være, at medarbejderejevirsomheder opnår en ejerandel på mindst 50,1 pct., men anser på nuværende tidspunkt minimumskravet for passende i forhold til de vilkår, som generationskiftemodellen forventes at kunne tilbyde 1. januar 2026.

FH anerkender de hensyn, som i lovforslaget understøtter den fastsatte grænse på 25 pct., men vurderer, at minimumsandelen på 25 pct. i langt de fleste tilfælde ikke vil give en særlig indflydelse til medarbejderne og dermed mindre af den gavnlige og ønskede effekt. FH foreslår, at grænsen hæves til mere end 33 pct. med henvisning til, at der i dansk ret findes beskyttelse af mindretal i selskaber, som ejer mere end en tredjedel af kapitalandelene.

CBS anfører, at grænsen for overdragelse af 25 pct. af kapitalandelene er for lav, og burde fastsættes til grænsen for reelt medarbejdereje, som ifølge CBS går ved bestemmende ejerskab på 50,1 pct. Dette er tilsvarende, hvad der gælder for den britiske "Employee Ownership Trust"-model (EOT-model). Ejerlederen kan stadig beholde en betydelig minoritetspost og have stor indflydelse på virksomheden. Alternativt hvis der ikke ønskes kontrollerende indflydelse ved første trin, kan 33,1 pct. overvejes. Det vil ifølge CBS i de fleste tilfælde give medarbejderne reel indflydelse i de strategisk vigtige beslutninger.

SUSTRA oplyser, at de fraråder, at grænsen fastsættes til 25 pct, og anbefaler, at kravet fastsættes til minimum 51 pct. som i den britiske EOT-model, og henviser til, at denne grænse ikke har udgjort en barriere for den

eksponentielle vækst i antallet af generationsskifter til medarbejdereje. SUSTRA foreslår i den forbindelse, at hvis grænsen på 25 pct. fastholdes, bør der indføres krav i lovgivningen om, at godkendelse af skattefritagelsen for overdrageren er betinget af en option for medarbejderejevirkomheden på erhvervelse af mindst 51 pct. af kapitalen, og at der ikke sker overdragelse af kapitalandele og stemmerettigheder eller foretages andre dispositioner, som medfører, at tredjepart opnår bestemmende indflydelse.

DI finder, at det bør kunne lade sig gøre at overdrage selv ganske små ejerandele til en medarbejderejevirkomhed, og at en eventuel grænse med fordel kunne sættes til 10 pct. af kapitalandelene og/eller stemmerettighederne.

FSR – Danske Revisorer foreslår, at det præciseres i bemærkningerne, at ejerskabet kan ske indirekte gennem flere holdingselskaber eller driftsselskaber – blot at deltagerselskabet indirekte har den bestemmende indflydelse i det selskab, som medarbejderne er ansatte i.

Kommentar:

Erhvervsministeriets hensigt med den foreslåede grænse på 25 pct. har været at balancere hensynet til på den ene side at sikre, at medarbejderne får en væsentlig ejerandel fra start og dermed væsentlig indflydelse og væsentlige økonomiske rettigheder, og på den anden side, at virksomhedsejeren har mulighed for at se overdragelsen an, inden der eventuelt tages beslutning om at overdrage flere kapitalandele.

Erhvervsministeriet anerkender, at den britiske Employee Owned Trust-model (EOT-modellen) er en succesfuld generationsskiftemodel i Storbritannien. Der er imidlertid væsentlige forskelle mellem den britiske model og den foreslåede danske model, både i ejerstruktur og skatteincitamenter, hvorfor de to modeller ikke er helt sammenlignelige.

Generationsskifter indebærer ofte overdragelsen af et livsværk, og det er en stor beslutning at træffe, hvordan det skal afhændes og til hvem. Der er med lovforslaget tilsigtet en fleksibel model med henblik på at give virksomhedsoverdrageren og medarbejderne en udbredt grad af aftalefrihed, så parterne kan fastsætte de aftalevilkår, som passer deres ønsker og behov. Sættes grænsen for højt, er det Erhvervsministeriets formodning, at

det vil kunne udgøre en barriere for virksomhedsoverdragerne. Erhvervsministeriet vurderer på den baggrund, at det er hensigtsmæssigt at sætte en lavere grænse end 50,1 pct. for også at gøre modellen attraktiv for virksomhedsejere, som ønsker at overdrage mindre end bestemmende indflydelse. Der kan være forskellige grunde til, hvorfor en virksomhedsejer ønsker at overdrage mindre end bestemmende indflydelse, f.eks. fordi man ønsker en trinvis overdragelse, så parterne får muligheden for at se ejerskiftet an, inden der overdrages mere.

Erhvervsministeriet anerkender dog samtidig, at det er vigtigt at sikre, at medarbejderne får en reel indflydelse på virksomheden fra starten. Det følger af selskabslovens § 106, at beslutning om vedtægtsændringer i et aktieselskab eller anpartsselskab kun er gyldig, hvis den tiltrædes af mindst 2/3 såvel af de stemmer, som er afgivet, som af den selskabskapital, som er repræsenteret på generalforsamlingen. Det er ikke muligt at fastsætte et lavere majoritetskrav for vedtægtsændringer. En medarbejderejevirksomhed, som ejer 25 pct. af kapitalandelene i et deltagerselskab, vil derfor ikke kunne modsætte sig en vedtægtsændring i deltagerselskabet, medmindre der er vedtaget et højere majoritetskrav end det lovfastsatte. Det vil kunne medføre situationer, hvor der træffes beslutning om en kapitalforhøjelse og vedtægtsændring, hvormed medarbejderejevirksomhedens ejerandel formindskes. Konsekvensen kan være, at medarbejderejevirksomhedens ejerandel bliver mindre end 25 pct., hvorefter betingelserne for at anvende de foreslåede skatteretlige regler ikke længere er opfyldt.

Erhvervsministeriet finder derfor, at der er vægtige grunde til, at der skal overdrages mere end 25 pct. fra start, så medarbejderejevirksomheden er sikret indflydelse på væsentlige forhold såsom vedtægtsændringer i deltagerselskabet.

For så vidt angår forslaget fra SUSTRA om enten at gøre skattefritagelsen betinget af, at der gives en option for medarbejderejevirksomheden til senere at erhverve op til 51 pct., og at det sikres, at tredjeparter ikke opnår bestemmende indflydelse, er det Erhvervsministeriets vurdering, at lovgivning om sådanne mekanismer vil udgøre et unødvendigt indgreb i parternes aftalefrihed, og at konsekvensen vil kunne være, at det vil afholde virksomhedsejere fra at benytte modellen.

Erhvervsministeriet kan desuden bekræfte kommentaren fra FSR – Danske Revisorer om, at ejerskabet kan ske via flere holdingselskaber, så længe

deltagerselskabet direkte eller indirekte har bestemmende indflydelse over den virksomhed, som medarbejderne er ansatte i.

3.1.3. Kapitalklasser i deltagerselskabet

FSR – Danske Revisorer anfører, at det er unødvendigt restriktivt, at der stilles krav om, at kapitalandele i deltagerselskabet ikke må opdeles i kapitalklasser med forskellig stemmевærdi eller med forskellige økonomiske rettigheder. FSR – Danske Revisorer anfører i den forbindelse, at man derved afskærer muligheden for at forøge de økonomiske eller forvaltningsmæssige rettigheder på de kapitalandele, som overdrages til medarbejderejevirksoheden. FSR – Danske Revisorer opfordrer derfor til, at formuleringen ændres således, at opdelingen i kapitalklasser godt må ske, så længe at de økonomiske og forvaltningsmæssige rettigheder for medarbejderejevirksoheden ikke dermed begrænses.

SUSTRA anfører, at det er positivt, at kapitalandele, der overdrages, ikke må være underlagt stemmeretsbegrænsninger eller begrænsninger i retten til udbytte, men at det bør præciseres, at de efter overdragelsen til en medarbejderejevirksohed ikke er omsættelige og kun kan indløses i forbindelse med udtræden eller opløsning af medarbejdervirksoheden i overensstemmelse med vedtægtens regler.

Kommentar:

Den foreslåede model for generationsskifte til medarbejdereje har til hensigt at sikre, at medarbejderne opnår økonomiske rettigheder og et reelt ejerskab og dermed får en ikke uvæsentlig indflydelse på den virksomhed, de er ansatte i.

Hensigten bag kravet om, at der ikke må være begrænsninger i de forvaltningsmæssige og økonomiske rettigheder, er således at sikre, at ejerskabet reelt overgår til medarbejderejevirksoheden, og at ejerskabet ikke begrænses ved at begrænse de økonomiske eller forvaltningsmæssige rettigheder. Det skal således ikke være muligt at benytte den foreslåede model, hvor overdrageren ikke bliver beskattet af købesummen, og samtidig begrænse medarbejdernes indflydelse og adgang til f.eks. udbytte.

Det er dog omvendt væsentligt for at sikre, at modellen bliver et reelt alternativ til de eksisterende exitmetoder, at modellen også er fleksibel, så parterne – dvs. medarbejderne og virksomhedsoverdrageren – kan fastsætte de vilkår de finder hensigtsmæssige, så længe det ikke indskrænker medarbejdernes rettigheder som ejere.

Det kan eksempelvis tænkes, at virksomhedsoverdrageren vil have interesse i at øge de økonomiske rettigheder for medarbejderejevirksomhedens kapitalandele, så der gives en større andel af udbyttet, end hvad ejerandelen svarer til, da det vil kunne medføre en hurtigere afbetaling på afbetalingen af købesummen samt have en positiv effekt på produktionen.

Det bør derfor være muligt at øge – men ikke indskrænke – de økonomiske og forvaltningsmæssige rettigheder, som knytter sig til medarbejderejevirksomhedens kapitalandele.

For så vidt angår bemærkningen fra SUSTRA om, at det bør præciseres, at kapitalandelene ikke er omsættelige og kun kan indløses i forbindelse med udtræden eller opløsning af medarbejderejevirksomheden, skal det understreges, at lovforslaget ikke som sådan begrænser medarbejderejevirksomhedens adgang til at sælge kapitalandele i deltagerselskabet. Lovforslaget indeholder krav om, at medarbejderejevirksomheden skal have til formål at eje deltagerselskabet. Endelig er det en betingelse for, at overdragelsen direkte fra virksomhedsejeren kan ske med skattemæssig succession, at der overdrages mindst 25 pct. (som foreslås hævet til mindst en tredjedel, jf. pkt. 3.1.2). Der er således ikke noget til hinder for, at en medarbejderejevirksomhed sælger kapitalandele, så længe ovenstående krav iagttages.

3.1.4 Deltagerkredsen

Landbrug & Fødevarer samt SUSTRA anfører, at kravet om opbakning fra mindst 5 medarbejdere til at overtage kapitalandele via en medarbejderejevirksomhed er sat for højt. Landbrug & Fødevarer finder, at der alene bør stilles krav om 3 medarbejders deltagelse, og at virksomheder med 3 ansatte bør kunne anvende modellen, hvis alle medarbejderne ønsker at være deltagere, samt at der bør indføres et fleksibelt loft for større virksomheder efter en skaleret model. SUSTRA anfører, at kravet bør fastsættes til mindst 2 medarbejdere svarende til det generelle krav om mindst to deltagere, som

gælder generelt for virksomheder med begrænset ansvar, samt at de to deltagere *mindst* skal repræsentere halvdelen af det samlede antal medarbejdere, i stedet for forslaget om, at *mere* end halvdelen af medarbejderne skal være repræsenteret. SUSTRA henviser i den forbindelse til, at det af en rapport fra CBS fremgår, at ca. halvdelen af alle generationsskifter til medarbejdere i dag sker i små virksomheder med færre end fem ansatte, samt at bruttomængden af anparts- og aktieselskaber med potentiale for ejerskifte til medarbejdere havde mellem 1-5 ansatte udover ejerlederen, hvortil kommer et tilsvarende antal interessentskaber.

Kooperationen anfører, at anvendelsen af medarbejderbegrebet i ATP-loven er hensigtsmæssig til opgørelsen af antallet og andelen af medarbejdere. Kooperationen og Tænketanken Demokratisk Erhverv finder det dog uhensigtsmæssigt, at ATP-lovens definitioner forhindrer optagelse af f.eks. medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på under 9 timer, såsom personer i fleksjob, ligesom det også udelukker tidligere medarbejdere fra at indtræde som deltagere samt afskærer muligheden for at have investerende deltagere, hvilket kan reducere adgangen til, at f.eks. beboere i lokalsamfundet kan bidrage til at finansiere ejerskiftet.

SUSTRA anfører, at deltagerkredsen bør udvides, så den også omfatter b-indkomstbeskattede konsulenter og lignende, eventuelt CVR-registrerede som enten enkeltmandsvirksomhed eller PMV. SUSTRA anfører i den forbindelse, at det er blevet almindeligt for mange på det nuværende arbejdsmarked at udføre opgaver for arbejdsgivere af samme typer som A-indkomstbeskattede lønmodtagere, men som B-indkomstbeskattede eller honorarbetalte efter faktura.

SUSTRA foreslår ligeledes, at deltagerkredsen udvides, så den også omfatter medlemmer, der midlertidigt under orlov eller på grund af ophør af ansættelsesforholdet ikke opfylder beskæftigelseskravene, men som fortsat vil bevare rettigheder i medarbejderejevirksomheder, herunder stemmerettigheder på generalforsamlinger og eventuelt i ledelse.

Tænketanken Demokratisk Erhverv, Landdistrikternes Fællesråd og SUSTRA finder det beklageligt, at medarbejderbegrebet afskærer muligheden for at have investerende deltagere, og opfordrer til, at der i tillæg til generationskiftemodellen skitseres modeller og løsninger, hvor lokalsamfund og borgere kan gå sammen med medarbejdergrupper i ejerskabet af virksomheder, som er vigtige for lokalsamfundet.

DI, FH, FSR – Danske Revisorer, Kooperationen og SUSTRA er uforstående overfor, at personer, der tidligere har ejet 5 pct. eller mere af en deltagervirksomhed, afskæres fra at deltage i medarbejdervirksomheden. FH anerkender de synspunkter, der lægger til grund for at begrænse adgangen til både at være kapitalejer og deltager i medarbejderejevirkomheden og foreslår konkret, at grænsen for både nuværende og tidligere kapitalejere bør hæves til 10 pct.

SUSTRA fraråder desuden at afskære *nuværende* ejere af 5 pct. eller mere af kapitalandelen i deltagerselskabet fra at kunne indtræde som deltager i medarbejderejevirkomhed. SUSTRA foreslår, at der i stedet indføres krav om stemmeretsbegrænsningerne i vedtægterne, så der ikke opnås bestemmende indflydelse eller adgang til at blokere for beslutninger på generalforsamlinger og i ledelsen, herunder i forhold til beslutninger og dispositioner, der er underlagt særligt ledelsesansvar eller kræver kvalificeret flertal som f.eks. vedtægtsændringer og opløsning.

SUSTRA fraråder også at gennemføre kravet om, at indtrædelse i medarbejderejevirkomheden forudsætter mindst 3 måneders ansættelse i deltagerselskabet eller i en dattervirksomhed. Til støtte herfor anfører SUSTRA, at det ofte har afgørende betydning for både ansøgere og virksomheden, at optagelsen som medlem kan ske samtidig med ansættelsesforholdets påbegyndelse. SUSTRA anfører videre, at det er vigtigt at være opmærksom på, at der ikke nødvendigvis gælder samme varsler for ophør af ansættelsesforhold og udtrædelse og ophør af forvaltningsmæssige og økonomiske rettigheder i en virksomhed med begrænset ansvar. SUSTRA anfører i forlængelse heraf, at der derfor alene bør stilles krav om mindst to bestyrelsesmedlemmer.

Kommentar

Ved udformningen af modellen er der lagt vægt på at understøtte, at der kommer nye medarbejderejede virksomheder, hvor ejerskabet udøves på demokratisk vis, samt at det defineres entydigt, hvem der anses for medarbejdere i loven for at modvirke, at modellen misbruges.

Erhvervsministeriet har overvejet, om det ville være tilstrækkeligt at fastsætte en grænse på f.eks. to medarbejdere. Erhvervsministeriet vurderer imidlertid, at anvendelse af modellen med mulighed for en ejers skattefrie

salg af en virksomhed, skal forudsætte, at der er et vis antal medarbejdere i virksomheden for at undgå misbrug af modellen.

En lille medarbejderkreds på f.eks. to eller tre medarbejdere er desuden særligt sårbar i tilfælde af, at en medarbejder opsiger sin stilling og som konsekvens heraf må udtræde af medarbejderejvirksomheden. Et A.M.B.A. eller et F.M.B.A. skal nemlig altid bestå af mindst to aktive deltagere. Opfyldes dette krav ikke, kan virksomheden sendes til tvangsopløsning, jf. erhvervsvirksomhedslovens § 20 a, stk. 1, nr. 1.

En grænse på mindst fem deltagere er med til at gøre konstruktionen mindre sårbar og dermed styrke muligheden for langsigtet medarbejderejerskab.

Grænsen for, hvor mange medarbejdere der skal være på overdragelsestidspunktet og på stiftelsestidspunktet for medarbejderejvirksomheden, bør derfor ikke være på under fem personer. Af samme grund er der ikke belæg for at sænke antallet af bestyrelsesmedlemmer fra tre til to.

I høringssvar fra Kooperationen og Tænketanken Demokratisk Erhverv, bliver der opfordret til at gøre det muligt for medarbejdere, som er ansat mindre end 9 timer om ugen – f.eks. personer ansat i fleksjob –, at indtræde som deltagere i medarbejderejvirksomheden.

Det er en helt grundlæggende forudsætning for den foreslåede model, at der sker en klar afgrænsning af medarbejderbegrebet. Formålet er at skabe tydelighed og transparens for at undgå, at modellen misbruges. ATP-loven definerer, hvad der forstås ved en medarbejder, og fastsætter derudover vilkår om, at der skal indbetales til ATP-ordningen for alle medarbejdere, som arbejder mere end 9 timer om ugen. Erhvervsministeriet anerkender det ønskværdige i at kunne lave en rummelig model, som favner en mangfoldig kreds af medarbejdere, men finder samtidig, at en fravigelse af ATP-lovens grænse vil åbne op for en stor kreds af deltagere, som kun har en meget begrænset tilknytning til deltagervirksomheden eller dertilhørende dattervirksomheder.

For så vidt angår forslaget fra SUSTRA om at lade B-indkomstbeskattede personer være omfattet af medarbejderkredsen er det Erhvervsministeriets opfattelse, at det vil medføre en uhensigtsmæssig udvidelse af medarbej-

derkredsen. B-indkomst er indkomst, der er optjent uden for ansættelsesforhold, og hvor der ikke er trukket skat og am-bidrag. Det kan f.eks. være betaling for ydelser fra selvstændige erhvervsdrivende og ved betaling af honorarer. Ofte vil der være tale om personer, som har en mere kortvarig berøringsflade med en virksomhed, f.eks. fordi de hyres til at løse en afgrænset opgave for en kortere periode som et led i deres selvstændige erhvervsdrift.

Med hensyn til forslaget fra SUSTRA om at gøre det muligt for medarbejdere på orlov og tidligere medarbejdere at være deltagere i medarbejderjevirkomheden, bemærker Erhvervsministeriet, at ejerskabet og dermed både indflydelsen og de økonomiske rettigheder skal tilfalde de medarbejdere, der aktuelt er tilknyttet arbejdspladsen, og som dermed har indsigt og direkte berøring med den daglige drift.

I forhold til opfordringen til at åbne op for at investerende deltagere bliver omfattet af modellen, så blev muligheden for investerende deltagere indført ved lov nr. 639 af 11. juni 2024 (Lov om bedre vilkår for demokratiske virksomheder samt regler om frakendelse af retten til at være ledelsesmedlem som følge af digitaliseringsdirektivet). Investerende deltagere er kendetegnet ved, at de indskyder kapital, men de deltager derudover ikke i virksomhedens aktiviteter. Investerende deltagere har som udgangspunkt samme økonomiske og forvaltningsmæssige rettigheder som ordinære deltagere, dog er deres stemmerettigheder begrænset til maksimalt at udgøre 30 pct., jf. erhvervsvirksomhedslovens § 3, stk. 4. Investerende deltagere er med andre ord deltagere, som ikke er medarbejdere. Det kan eksempelvis være borgere i lokalsamfundet, der bakker op om overdragelsen af en lokal virksomhed til medarbejderne, og som ønsker at bidrage med kapital til finansieringen.

Erhvervsministeriet anerkender, at reglerne om investerende deltagere i nogle tilfælde vil kunne bidrage til finansieringen af købet af deltagerelskabet. Det er imidlertid en grundlæggende forudsætning for modellen, at det sikres, at overdragelsen alene sker til medarbejderne og ikke til en bredere kreds. Formålet med reglen er at undgå, at modellen misbruges til at indsætte andre end medarbejderne som deltagere. Det er derfor nødvendigt at indføre et værn mod, at ejerskabet overdrages til andre end medarbejderne. Ud fra en samlet vurdering finder Erhvervsministeriet derfor, at det ikke skal være muligt at have investerende deltagere.

Høringssvarene indeholder desuden forslag om, at grænsen for, hvor mange kapitalandele en medarbejder tidligere har ejet, enten fjernes eller hæves til 10 pct.

Erhvervsministeriet anerkender, at det kan være hensigtsmæssigt at åbne op for, at medarbejdere, som ønsker at afhænde deres kapitalandele og indtræde i medarbejderejevirkigheden på lige fod med de øvrige medarbejdere, ikke er afskåret fra at gøre det.

For så vidt angår forslaget fra SUSTRA om at tillade, at deltagere i medarbejderejevirkigheden samtidig kan eje ubegrænsede kapitalandele i deltagerselskabet eller dets dattervirksomheder, evt. med krav om begrænsning i adgangen til at udøve indflydelse, finder Erhvervsministeriet, at der bør være en klar adskillelse mellem kapitalejere og medarbejdere. Derfor bør det efter Erhvervsministeriets vurdering alene være tilladt for en medarbejder at være deltager i medarbejderejevirkigheden, hvis personen ikke samtidig ejer 5 pct. eller mere af kapitalandelene i deltagerselskabet eller dets dattervirksomheder.

For så vidt angår forslaget fra SUSTRA om at fjerne betingelsen om mindst 3 måneders sammenhængende ansættelse, bemærker Erhvervsministeriet, at den foreslåede model indebærer, at der skal være tale om en generel medarbejderordning, hvilket indebærer, at alle medarbejdere som udgangspunkt skal have lige adgang til at indtræde som deltagere i medarbejderejevirkigheden, dog stilles der krav om mindst 3 måneders sammenhængende ansættelse. Grænsen er sat for at reducere risikoen for, at modellen anvendes til omgåelse. Det ville være muligt proforma at ansætte medarbejdere med det formål at opfylde kravet om mindst fem deltagere. Erhvervsministeriet finder på den baggrund, at der bør være en obligatorisk karenperiode, og at denne bør være på tre måneder.

Det bemærkes, at det i vedtægten for medarbejderejevirkigheden er muligt at tage højde for, at frister i forbindelse med udtræden og ophør af deltagerrettigheder i medarbejderejevirkigheden flugter med frister og varsler for ansættelsens ophør.

3.1.5. Fordeling af overskud

Kooperationen finder det positivt, at der indføres en adgang til forlods at få en del af overskuddet, men at det bør overvejes at indføre en øvre grænse for, hvor stor en andel af overskuddet forlodsretten kan anvendes på, f.eks. på 50 pct.

SUSTRA anfører, at forslaget om, at ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse kan anvendes som kriterier for overskudsfordeling i medarbejderejvirksomheder, er i strid med erhvervsvirksomhedslovens § 4, dansk andelsret i øvrigt samt internationalt anerkendte kooperative værdier og principper vedtaget af International Cooperative Alliance (ICA) og International Labour Organization (ILO). SUSTRA anfører videre, at påstanden i bemærkningerne om, at medarbejdernes bidrag til virksomhedens omsætning er proportional med deres anciennitet og løn, er uden faktisk belæg og krænkende bl.a. set i forhold til det fortsat meget store løngab mellem mænd og kvinder, især i ledende stillinger og den store indsats fra mange lavtlønnede medarbejdere, som under corona-pandemien havde afgørende betydning for virksomheders fortsatte drift. SUSTRA finder desuden, at anvendelsen af ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse som kriterie for overskudsdeling vil kunne medføre meget store skævheder og være kilde til uoverensstemmelser. SUSTRA anfører endelig, at de foreslåede kriterier for overskudsdeling vil medføre, at forskellene mellem A.M.B.A.'er og F.M.B.A.'er i praksis forsvinder.

Kommentar

Virksomheder kan indrettes på mange forskellige måder, og Erhvervsministeriet har med det foreliggende lovforslag lagt vægt på, at den nye model for generationsskifte til medarbejdere bør være tilstrækkeligt fleksibel til at være bredt anvendelig for derigennem at fremme udbredelsen af medarbejderejede virksomheder i Danmark. Erhvervsministeriet har derfor i vidt omfang tilsigtet mulighed for aftalefrihed frem for regulering med henblik på at give de deltagende medarbejdere mulighed for at indrette deres medarbejderejevirkomhed på en måde, der passer deres konkrete behov.

Dette gør sig blandt andet gældende for den foreslåede adgang til forlods udbetaling af overskud og de foreslåede kriterier for fordeling af overskud omtalt i høringssvarene fra Kooperationen og SUSTRA.

Hvad angår adgangen til forlods udbetaling af overskud, er lovforslaget ikke til hinder for, at deltagerne i en medarbejderejevirsomhed selv fastsætter en passende øvre grænse. For så vidt angår kriterier for overskudsdeling finder Erhvervsministeriet det nødvendigt at fastsætte regler med henblik på at imødegå risikoen for vilkårlig fordeling. Erhvervsministeriet finder, at de foreslåede mulige kriterier for fordeling af overskud udgør en passende balance mellem hensynet til at imødegå vilkårlig fordeling og hensynet til fleksibilitet og aftalefrihed. De foreslåede kriterier er imidlertid ikke til hinder for, at deltagerne i en medarbejderejevirsomhed fravælger at anvende ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse som kriterier for fordeling af overskud som nævnt af SUSTRA.

Den foreslåede nye model for generationsskifte til en medarbejderejevirsomhed viderebygger på den eksisterende og kendte regulering af A.M.B.A.'er og F.M.B.A.'er. Modellen vil udgøre et supplement frem for en erstatning af de gældende regler i erhvervsvirksomhedslovens §§ 3 og 4. Erhvervsministeriet finder derfor ikke, at forslaget om, at ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse skal kunne anvendes som kriterier for overskudsdeling i medarbejderejevirsomheder, strider imod erhvervsvirksomhedslovens § 4 eller dansk andelsret i øvrigt.

Den foreslåede model ændrer derudover ikke reguleringen af de eksisterende A.M.B.A.'er og F.M.B.A.'er, ligesom det også fremadrettet vil være muligt at stifte og drive virksomheder omfattet af §§ 3 og 4 i erhvervsvirksomhedsloven, som ikke er omfattet af reglerne i det foreslåede nye kapitel 5 c. Erhvervsministeriet vurderer derfor ikke, at den foreslåede nye model og kriterierne for fordeling af overskud vil kunne medføre, at forskellene mellem A.M.B.A.'er og F.M.B.A.'er i praksis forsvinder.

3.1.6. Aktivsikring af de overdragede kapitalandele

FSR – Danske Revisorer anbefaler, at det præciseres i bemærkningerne, om den bundne reserve skal etableres efter samme principper, som når et selskab stiftes med delvis indbetaling af selskabskapital, jf. årsregnskabslovens § 35 b, stk. 2.

Kooperationen anfører, at det er positivt med en bestemmelse om etablering af en bunden reserve, da det giver sælger samt eventuelle øvrige interessenter, der bidrager med goodwill til overdragelsen, en sikkerhed for, at

virksomheden drives videre i overdragerens ånd og ikke sælges eller opløses med personlig gevinst for øje.

Kooperationen og Tænketanken Demokratisk Erhverv anfører, at det kun kan og bør være den del af værdien, der gives som gave eller finansieres via et sælgerlån, der omfattes af aktivsikring. Den del, der finansieres gennem medarbejdernes indskud i virksomheden, kan ikke indgå, da det skal være muligt for medarbejderne at få deres indskud tilbage ved udtræden. Tilsvarende anfører FSR – Danske Revisorer, at medarbejderne bør kunne få udbetalt deres indskud, og at denne del derfor ikke bør være omfattet af aktivsikringen.

Tænketanken Demokratisk Erhverv anser kravet om aktivsikring som positivt, men finder det inkonsekvent og unødigt restriktivt, hvis der samtidig stilles krav om udskudt overdragerskat, idet der således pålægges en skat af en værdi, som medarbejderne ikke frit kan råde over, og som skal forblive i virksomheden.

SUSTRA fraråder forslaget om obligatorisk tilsyn fra Erhvervsstyrelsen i forbindelse med aktivsikring. Overdragerens interesser kan sikres på anden vis, eksempelvis ved at lade det være op til overdrageren at gøre en overdragelsesaftale betinget af aktivsikring. Alternativt kan overdrageren vælge at overdrage til en fond, hvis ønsket er at tilgodese særlige formål af f.eks. almennyttig karakter. Desuden vil overdragerens interesser kunne sikres ved betingelser i overdragelsesaftalen om, at overdrageren skal have vedtægtsbestemt ret til at være repræsenteret i virksomhedens ledelse eller have vetoret i forhold til bestemte dispositioner. Endelig vil overdrageren kunne opnå løbende indsigt i virksomhedens dispositioner via CVR, herunder abonnere på meddelelser fra Erhvervsstyrelsen om ændringer af vedtægterne og registreringspligtige oplysninger, hvormed der vil kunne reageres hurtigt på forsøg på omgåelse af vedtagelser om en bunden reserve. Til støtte herfor anfører SUSTRA, at overdragelsessummen i mange tilfælde er forholdsvis lille, og at kravet om obligatorisk aktivsikring dermed ikke er proportionelt. SUSTRA finder det positivt, at der foreslås en bestemmelse om handlepligt for ledelsen i medarbejderejevirksomheder i forhold til kapitaltab, men foreslår, at det i stedet indføres som en generel pligt for ledelsen i virksomheder med begrænset ansvar.

FSR – Danske Revisorer anfører, at så længe det er frivilligt for en medarbejderejevirksomhed om den vil anvende en bunden reserve til at dække

underskud, bliver pligten for bestyrelsen i medarbejderejevirksohmheden til at afholde generalforsamling i tilfælde af, at den bundne reserve er mere end halveret, ikke aktuel.

Kommentar

Reglerne om frivillig aktivsikring med offentligt tilsyn blev indført ved lov nr. 639 af 11. juni 2024 som et led i implementeringen af den politiske aftale om demokratiske virksomheder af 1. december 2023. Formålet var at give virksomheder med begrænset ansvar mulighed for at have en bunden reserve, som alene kan anvendes i overensstemmelse med virksomhedens formål, herunder drifts- og investeringsformål, men som ikke kan udbetales til deltagerne, hverken løbende i form af udbytte eller ved opløsning af virksomheden.

Det følger af reglerne om aktivsikring, at der skal optages bestemmelser i vedtægten om aktivsikring, henlæggelse af en bestemt del af virksomhedens formue til en bunden reserve samt bestemmelser om, hvad der skal ske med den bundne reserve i tilfælde af virksomhedens ophør. Erhvervsstyrelsen fører som tilsynsmyndighed tilsyn med den bundne reserve, både løbende og i tilfælde af virksomhedens ophør. Ændringer af vedtægtsbestemmelser om aktivsikring kan kun ske med tilsynsmyndighedens godkendelse. Tilsynsmyndigheden har til opgave at sikre, at en ændring ikke vil stride mod hensigten med bestemmelsen. Tilsynsmyndigheden kan i tilfælde af overtrædelse af reglerne eller vedtægtsbestemmelserne om aktivsikring udstede påbud, som ved manglende efterlevelse kan pålægges bødestraf.

FSR rejser i deres høringssvar spørgsmål om, hvordan den bundne reserve etableres. Erhvervsministeriet er i den forbindelse blevet opmærksom på, at et obligatorisk krav om aktivsikring i flere tilfælde kan være uhensigtsmæssigt. Det skyldes, at mange medarbejdere ikke vil have mulighed for at finansiere købet af deltagerselskabet med egne midler, og derfor må indgå aftale med virksomhedsoverdrageren om at afbetale gælden løbende i takt med, at der udbetales overskud fra deltagerselskabet. I disse situationer vil der i regnskabsmæssig forstand være en gæld (passivpost), der er lig med kapitalandelenes værdi på overdragelsestidspunktet (aktivposten). Der er med andre ord ingen værdier at binde i en den bundne reserve. Konsekvensen af at opretholde den obligatoriske aktivsikring vil være, at der først ville kunne udbetales overskud til de medarbejdere, som er deltagere i medarbejderejevirksohmheden, når den bundne reserve var fuldt reetableret. Det er Erhvervsministeriets vurdering, at en længerevarende afskæring fra

at kunne få del i det økonomiske overskud, vil være en væsentlig ulempe for medarbejderne, som vil kunne få dem til at afvise tilbuddet om at købe kapitalandele i deltagerselskabet.

Selvom udfordringen alene relaterer sig til de sager, hvor medarbejderejevirkomheden har etableret en gæld for at købe kapitalandelene, og ikke til de tilfælde, hvor købet enten er finansieret af medarbejdernes indskud eller ved en gave fra virksomhedsoverdrageren, finder Erhvervsministeriet, at det er vigtigt at have ensartede regler, som virker uafhængigt af, hvilken finansieringsform parterne anvender.

Parterne vil fortsat have mulighed for frivilligt at aftale, at der skal etableres en bunden reserve, som skal være underlagt de eksisterende regler om aktivsikring med offentligt tilsyn. Parterne kan i deres aftale tage højde for, at der ikke er værdier i medarbejderejevirkomheden til en start, som kan indgå i en bunden reserve. Det kan gøres enten ved at aftale, at den bundne reserve etableres løbende i takt med, at gælden afdrages, eller at den bundne reserve etableres som en del af det årlige overskud.

3.1.7. Udvidelse af anvendelsesområdet til at omfatte personligt ejede virksomheder

Landbrug & Fødevarer anbefaler kraftigt, at enkeltmandsvirksomheder skal kunne udnytte samme ordning, som lovforslaget giver aktie- og anpartsselskaber. SUSTRA anfører videre, at det bør præciseres i forslaget til definitionsbestemmelsen af ”deltagerselskabet”, at deltagerselskabet også kan være enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber, kommanditselskaber, andelsvirksomheder med personlig hæftelse og partnerselskaber. SUSTRA anfører i den forbindelse, at dette vil være i overensstemmelse med de politisk tilkendegivne ønsker om ligestilling af virksomhedsformerne og fremme af demokratiske virksomhedstyper, da disse virksomhedsformer ifølge SUSTRA har nogle af de højeste andele af demokratiske virksomheder samt efter SUSTRA’s erfaringer også mange ejere inden for disse virksomhedsformer, som ønsker generationsskifte til medarbejdereje i A.M.B.A. eller F.M.B.A, hvorfor det vil kunne forøge effekten væsentligt.

Kommentar:

Virksomheder med personlig hæftelse, dvs. enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber, kommanditselskaber, andelsvirksomheder med personlig hæftelse og partnerskaber adskiller sig væsentligt fra kapitalselskaber (aktieselskaber og anpartsselskaber) i forhold til deres skatteretlige status og

i forhold til registreringskrav. Personligt ejede virksomheder er kendetegnet ved at beskatningen sker direkte hos ejeren. Derudover stilles der kun meget begrænsede materielle krav til personligt ejede virksomheder.

I de fleste tilfælde vil det være muligt at omdanne enkeltmandsvirksomheden skattefrit til et ApS eller A/S og herefter overdrage virksomheden med skattemæssig succession til familie eller nærtstående medarbejdere. Der er på samme måde ikke noget der hindrer, at modellen anvendes efter en sådan omdannelse, hvis alle betingelser herfor er opfyldt.

For så vidt angår forslaget fra SUSTRA om at præcisere i definitionsbestemmelsen, at deltagerselskabet ikke behøver at være et kapitalselskab, finder Erhvervsministeriet, at dette må bero på en fejlfortolkning af lovforslagets bemærkninger. Det er korrekt, at lovforslaget henviser til tilfælde, hvor deltagerne ikke er ansat i et kapitalselskab. Det skyldes dog alene, at der ikke stilles krav om, at dattervirksomheder under deltagerselskabet skal være kapitalselskaber. Dattervirksomhederne kan f.eks. være et interessentskab. Men det er alene kapitalselskaber, der kan være deltagerselskaber.

3.2. Overdragelse uden beskatning af overdrageren

3.2.1. Ligestilling med ligningslovens § 7 P

DI opfordrer til, at lovforslaget justeres, således at salg af en virksomhed til en medarbejderejevirkomhed kan ske på skattevilkår, der er sammenlignelige med dem, der gælder for salg af medarbejderaktier til favørkurs under Ligningslovens § 7 P.

Tænketa Demokratisk Erhverv og DI bemærker, at en virksomheds-ejer allerede i dag kan give medarbejdere ejerskab gennem individuelle medarbejderaktier, enten på almindelige lønskattevilkår eller efter Ligningslovens § 7 P, hvor medarbejderen alene beskattes ved senere afståelse. I begge tilfælde bliver medarbejderen almindeligt aktieskattepligtig af udbytte og avance, mens virksomhedsejeren ikke beskattes ved selve overdragelsen.

Kommentar

Ved reglerne om medarbejderaktier overdrages aktierne fra et selskab til en person, og skatten ved et efterfølgende salg påhviler medarbejderen personligt. Er medarbejderen lønindkomstskattepligtig af aktiernes værdi ved overdragelsen, betales skatten netop ved tildelingen. Hvis aktierne overdrages i henhold til ligningslovens § 7 P, er medarbejderen skattepligtig ved et senere salg af aktierne.

Ved overdragelse af aktier efter ligningslovens § 7 P må værdien af vederlaget ikke i samme år overstige 10 pct. af den ansattes årsløn, medmindre adgangen til at erhverve samme type medarbejderaktier er åben for mindst 80 pct. af virksomhedens ansatte. Her kan værdien udgøre op til 20 pct. af den ansattes årsløn. I visse tilfælde for nye, mindre virksomheder, er beløbsgrænsen udvidet til 50 pct.

Det er vurderingen, at et selskabs overdragelse af medarbejderaktier ikke kan sammenlignes med en persons overdragelse til en medarbejderejevirsomhed. Overdragelse af medarbejderaktier kan dog også anvendes i kombination med, at dele af en virksomhed overdrages til en medarbejderejevirsomhed.

3.2.2. Ligestilling med reglerne om succession til familie, nærtstående medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde

Tænketanken Demokratisk Erhverv, Landbrug & Fødevarer, FH, CBS og Kooperationen opfordrer til, at forslaget ændres, så ejerskifter til medarbejderejevirsomhed reelt ligestilles skattemæssigt med overdragelse til familie, nærtstående medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde med henblik på at gøre modellen lige så attraktiv.

Landbrug & Fødevarer, Tænketanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen foreslår således, at overdragerskatten helt fjernes eller reduceres, da der ikke findes en lignende beskatning af køber ved overdragelse med skattemæssig succession efter de gældende regler.

Tænketanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen bemærker bl.a. også at, hvis man vil sidestille medarbejderejevirsomhederne med erhvervsdrivende fonde bør medarbejderejevirsomhederne have mulighed for at nedskrive på overdragerskatten ved uddelinger til almennyttige formål.

Kooperationen bemærker, at bekymringen om at medarbejderne skulle kunne tømme virksomheden synes ubegrundet, da medarbejderejevirsomheden er en formålsdrevet, demokratisk virksomhed, der er underlagt en obligatorisk aktivsikring med offentligt tilsyn. Kooperationen mener ikke, at det vil være i overensstemmelse med medarbejdernes interesse at afvikle deres egen arbejdsplads, eller at der opspares større beløb i medarbejderejevirsomheden, der placeres andre steder end i deltagerselskabet. Kooperationen mener, at medarbejdernes økonomiske interesse vil være at bevare deres arbejdsplads og/eller at få økonomiske midler udbetalt personligt.

FH bemærker, at de mener at lovforslaget bl.a. strider imod anbefalingerne fra Ekspertarbejdsgruppen for demokratiske virksomheder og ånden bag

aftale om Iværksætterpakken, da overdragelse til medarbejdereje ikke bliver sidestillet med overdragelse til familie eller én nærtstående medarbejder. Dette er begrundet med, at der indgår en overdragereskat i lovforslaget, som der løbende skal afdrages på, hvorimod en skattesuccession til f.eks. familie udskyder tidspunktet for beskatning til når virksomheden sidenhen bliver solgt videre.

FH vil i den forbindelse også bemærke, at medarbejderejevirkomhederne har en omfattende, obligatorisk aktivsikring og er underlagt offentligt tilsyn, og at muligheden for misbrug derfor er betydeligt lavere, end hvis der overdrages f.eks. til nær familie.

Kommentar

Det er hensigten at skabe en fleksibel model, der giver mulighed for, at en virksomhedsejer uden beskatning kan overdrage aktierne i sit selskab til en medarbejderejevirkomhed, som kan fordele et fremtidigt overskud til medarbejderne.

Overdragelse til en medarbejderejevirkomhed adskiller sig således fra de almindeligt gældende regler om overdragelse med skattemæssig succession til familie eller nærtstående medarbejdere, bl.a. ved at der gives mulighed for at overdrage aktier fra en person til et selskab uden beskatning af overdrageren. Det er en lempelig skattemæssig behandling i forhold til reglerne om overdragelse med skattemæssig succession til familie og nære medarbejdere, der ikke giver mulighed for, at en person kan overdrage sin virksomhed med skattemæssig succession til et selskab, som ejes af familiemedlemmer eller nære medarbejdere.

Reglerne er derfor udformet med udgangspunkt i reglerne om overdragelse til erhvervsdrivende fonde med skattemæssig succession.

Ved overdragelsen beregnes en overdragerskat, som beregnes med selskabsskattesatsen på 22 pct. Det svarer til reglerne ved overdragelse til erhvervsdrivende fonde, hvor der tilsvarende skal beregnes en stifterskat ved overdragelsen.

Værdistigning på aktierne efter overdragelsen vil være skattefri i medarbejderejevirkomheden, og beskatningen af deltagerne udskydes indtil udlodning.

Medarbejderejevirkomheden afdrager på overdragerskatten, når medarbejderejevirkomheden sælger aktierne i deltagerselskabet med en gevinst eller modtager udbytter. Dette svarer til reglerne for afdrag på stifterskatten for erhvervsdrivende fonde.

Reglerne i lovforslaget om afdrag på overdragerskatten er dog lempeligere end, hvad der gælder for afdrag på stifterskatten. Medarbejderejevirkshedens afdrag beregnes kun på baggrund af halvdelen af det modtagne udbytte, hvorimod afdraget for den erhvervsdrivende fond beregnes på baggrund af hele det modtagne udbyttebeløb. Det giver medarbejderejevirksheden mulighed for at disponere over en større del af udbyttet f.eks. til at afdrage på købesummen til overdrageren.

Erhvervsdrivende fondes mulighed for at afskrive på stifterskatten med uddelinger og hensættelser til almennyttige formål er begrundet med, at den erhvervsdrivende fond ellers ville miste fordelene af de almennyttige uddelinger. Fonde har således generelt mulighed for at fradrage uddelinger til almennyttige og almenvelgørende formål. Det har almindelige selskaber ikke, og det er svært at begrunde, hvorfor en medarbejderejevirkshed skal have særlige muligheder i forhold til andre selskaber for at nedsætte skatten med uddelinger til almenvelgørende formål. Der er desuden begrænsninger i, hvordan en erhvervsdrivende fond kan anvende midler, der er udloddet til fonden. Hvis fonden f.eks. vil sælge aktierne i virksomheden, vil dette kræve tilladelse fra Civilstyrelsen.

En overdragelse til medarbejdereje er en noget mere fleksibel model, som giver mulighed for at fordele overskuddet til medarbejderne. Samtidig har medarbejderejevirksheden frihed til at fastsætte i vedtægterne, hvordan midlerne skal anvendes.

Hvis lovforslaget udformes på en sådan måde, at beskattningen udskydes indtil aktierne realiseres, er det vurderingen, at en virksomhedsejer i højere grad end ved overdragelse til familie eller nære medarbejdere, kan bruge reglerne til - via medarbejderejevirksheden - at sælge sin virksomhed til tredjemand, uden at overdragelsen vil komme medarbejderne til gode.

Hvor der er indgået en aftale om overdragelse af aktier i deltagerselskabet til en medarbejderejevirkshed, er der umiddelbart ikke noget i vejen for, at deltagerselskabet efterfølgende kan sælge selskabets aktiver til tredjemand og derefter udlodde salgssummen skattefrit til medarbejderejevirksheden. Denne kan så anvende det modtagne udbytte til at betale købesummen til den oprindelige virksomhedsejer. Værdien af aktierne i deltagerselskabet vil herved blive reduceret med den konsekvens, at aktierne kan sælges uden gevinst.

Overdrageren vil derved have fået den fulde betaling for salget, og den latente skat som følge af successionen er bortfaldet.

Det er derfor vurderingen, at det er nødvendigt, at der sikres en vis grad af løbende betaling af den latente skat for at sikre mod, at modellen anvendes mod formålet, og for at sikre, at skatten kun udskydes og ikke bortfalder.

Det kan dog være hensigtsmæssigt at medarbejderevirksomheden årligt i et vist omfang kan modtage udbytte fra deltagerselskabet uden at skulle afdrage på overdragerskatten. Det kan give bedre mulighed for at finansiere overdragelsen, da medarbejderevirksomheden - i stedet for afdraget på overdragerskatten - helt eller delvist vil kunne anvende dette beløb til at afdrage på gælden til overdrageren. Samtidig vil medarbejderne hurtigere kunne få del i overskuddet.

3.2.3. Forhold der indebærer afdrag på overdragerskatten mm.

FSR – Danske Revisorer beder om, at det bekræftes, at de forhold i forslaget, som kan medføre, at medarbejderevirksomheden anses for at have afstået de overdragede aktier, alene har skattemæssige konsekvenser for medarbejderevirksomheden i form af helt eller delvist forfald af overdragerskat.

Det bedes således bekræftet, at dette ikke har skattemæssige konsekvenser for overdrageren eller medarbejderne.

Det bedes desuden bekræftet, at medarbejderne fortsat først beskattes på det tidspunkt, hvor de modtager overskudsandel fra medarbejderevirksomheden eller afstår kapitalandele heri mod vederlag.

Ligeledes bedes det bekræftet, at medarbejderevirksomheden fortsat beskattes efter selskabsskattelovens § 1, nr. 2 j, jf. forslagens § 4, nr. 1.

Kommentar

Det kan bekræftes, at der ikke vil ske et bortfald af den skattemæssige behandling af den oprindelige overdragelse af aktierne til medarbejderevirksomheden, og den oprindelige overdragelse vil fortsat være skattefri for den overdragende virksomhedsejer.

Det kan desuden bekræftes, at forfald af overdragerskatten ikke umiddelbart vil have skattemæssige konsekvenser for de medarbejdere, der er en del af medarbejderevirksomheden, ligesom afdrag på og bortfald af overdragerskatten som udgangspunkt ikke vil have betydning for skatteansættelsen for medarbejderevirksomheden, som fortsat vil være omfattet af selskabsskattelovens § 1, stk. 1, nr. 2 j.

3.2.4. Skatteministerens bemyndigelse

Advokatrådet bemærker, at skatteministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om, at anvendelse af reglen er betinget af Skatterådets godkendelse med det formål at sikre, at overdragelsen ikke i overvejende grad har til formål at opnå en skattefordel, er meget bred og ikke giver tilstrækkelig

vejledning om kriterierne for godkendelse. Advokatrådet mener desuden, at det skaber usikkerhed om, hvornår ordningen kan anvendes, og at det bør overvejes, om der er behov for at give denne bemyndigelse. Alternativt bør kriterierne for en sådan godkendelse præciseres.

FH, Tænk tanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen mener bl.a., at forslaget vil skabe usikkerhed om ejerskifterne og potentielt vil forsinke processerne.

FH foreslår, at Skatterådet i stedet får til opgave at følge og evaluere virksomhedsformen ift. ønsket om skattemæssig ligestilling med andre overdragelsesformer og evt. risiko for misbrug.

Tænk tanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen foreslår bl.a. en årlig evaluering af modellen med opgørelse og analyse af modellens overdragelser og effekter i samarbejde med erhvervsstyrelsen og relevante interessenter på området, herunder SKAT.

Kommentar

Den foreslåede model er udarbejdet med et ønske om at give virksomheds-ejeren og medarbejderne en fleksibel model uden unødige værnsregler.

Kravet om tilladelse fra Skatterådet er derfor stillet for at sikre en mulighed for at følge anvendelsen af modellen, og at reglerne ikke anvendes til utilsigtet skatteplanlægning. Der er samtidig lagt op til, at dette kan være i en overgangsperiode, som kan vare indtil der er dannet sig et indtryk af, hvordan reglerne finder anvendelse i praksis.

Det er dog ikke tanken, at dette skal skabe en unødig barriere for anvendelsen af modellen eller usikkerhed for medarbejderne. Det foreslås derfor, at der i stedet foretages en evaluering af modellen efter en periode på 3 år.

3.2.5. Værnsregler

Advokatrådet bemærker, at forslaget indeholder værnsregler mod "dispositioner, der kan indebære eliminering eller udhuling af overdragerskatten". Det bemærkes, at afgrænsningen af, hvilke dispositioner der er omfattet, er uklar, og at dette skaber betydelig retsusikkerhed for medarbejderejevirksomheder i deres løbende drift. Der bør som minimum foretages en mere præcis definering med konkrete eksempler.

Kommentar

Værnsreglerne svarer til de værnsregler, som indgår i modellen for overdragelse til erhvervsdrivende fonde med skattemæssig succession.

Det er fundet nødvendigt også at anvende værnsreglerne i denne model for at hindre mulighed for eliminering eller udhuling af overdragerskatten ved at f.eks. et søsterselskab fører midler op til medarbejderejevirkomheden fra de aktier, hvor der hviler en forpligtelse til betaling af overdragerskat, uden at det udløser forpligtelse til betaling af overdragerskat.

Uden et værn mod sådanne dispositioner ville f.eks. reglen om skattefrihed af tilskud fra det overdragede selskab til et søsterselskab, jf. selskabsskattelovens § 31 D, kunne udhule overdragerskatten.

3.2.6. Pengetankreglen

Advokatrådet mener, at pengetankkriteriet er en "alt eller intet"-tilgang, som ikke giver mulighed for proportionale konsekvenser eller korrektion af mindre overtrædelser.

DI mener, at forbuddet mod at overdrage en 'pengetank' er formålsløst og bidrager til unødigt regelkompleksitet, idet de færreste virksomhedsejere vil være interesseret i at overføre en virksomhed til deres medarbejdere, der er mere velkonsolideret end nødvendigt; men hvis det skulle ske, er det svært at se, hvorfor lovgivningen skulle forhindre det.

Advokatrådet og DI mener desuden at 5 år er en uforholdsmæssig lang periode, især når det tages i betragtning, at konsekvenserne for en større gruppe medarbejdere kan være en øjeblikkelig og betydelig skatteforpligtelse i medarbejderejevirkomheden. Det bemærkes at, hvis det vurderes nødvendigt at indføre en værnsregel vedrørende pengetankkriteriet, bør en kortere periode på 3 år eller endda en endnu kortere periode anvendes.

Kommentar

Et af hensynene bag initiativet om ny mulighed til generationsskifte til medarbejdereje er at reducere omkostningerne og dermed likviditetsbelastningen i forbindelse med overdragelse af virksomheden til en medarbejderejevirkomhed.

Adgangen til succession er forbeholdt aktier i selskaber, hvis virksomhed ikke består i passiv kapitalanbringelse, fordi kun virksomheder, der driver en "aktiv erhvervsvirksomhed", kan formodes at have vanskeligt ved at skaffe likviditet, når skatten skal betales.

Hvis der er tale om selskaber med aktiver, som forholdsvis let kan omsættes eller belånes, gør dette likviditetshensyn sig ikke gældende. Hvis der efterfølgende foreligger en pengetank, vil dette grundlæggende likviditetshensyn, som er en afgørende forudsætning for anvendelsen af modellen, ikke længere gøre sig gældende.

I det tilfælde, hvor deltagerselskabet, som beskrevet af DI, vælger at frasælge et aktiv f.eks. en dattervirksomhed, vil en evt. kontantbeholdning kunne udloddes til medarbejderevirksomheden, uden at dette vil få konsekvenser for de medarbejdere, der er deltagere i medarbejderevirksomheden.

Medarbejderevirksomheden vil efter forslaget skulle afdrage på en eventuel resterende overdragerskat i forbindelse med udlodning af udbytte, men vil i øvrigt være skattefri af udbyttet. Dette skal ses i sammenhæng med forslaget til erhvervsvirksomhedslovens § 4 a, nr. 4. Herefter vil medarbejderevirksomheden skulle erhverve mere end en tredjedel af deltagerselskabet. Aktierne i medarbejderevirksomheden vil således have karakter af skattefri datterselskabsaktier. Udbytter fra datterselskabsaktier, skal ikke medregnes til den skattepligtige indkomst jf. selskabsskattelovens § 13, stk. 1, nr. 2.

3.2.7 Salg af aktier fra virksomhedsejerens holdingselskab

DI og Tænketanken Demokratisk Erhverv bemærker, at virksomhedsejere typisk ejer deres virksomhed via et holdingselskab, hvorfor et salg af ejerandele herfra til en medarbejderevirksomhed vil være skattefrit i holdingselskabet som datterselskabsaktier. Den med lovforslaget tildelte skattefrihed hos virksomhedsejeren er derfor i mange tilfælde værdiløs.

Det foreslås derfor, at lovforslaget justeres, så hvis salget af deltagervirksomheden sker fra virksomhedsejerens holdingselskab, vil der ikke blive beregnet en overdragerskat. DI bemærker, at virksomhedsejeren i disse tilfælde vil være skattepligtig af en evt. avance ved salget, når dette trækkes ud af holdingselskabet.

Kommentar

Den foreslåede model kan anvendes af en virksomhedsejer, som ønsker at overdrage aktier fra sit holdingselskab, uden der vil skulle beregnes en overdragerskat, og aktierne kan overdrages skattefrit. Salg af aktier fra et holdingselskab er som udgangspunkt skattefrit, som skattefri datterselskabsaktier eller skattefri porteføljeaktier.

Forslaget til aktieavancebeskatningslovens §§ 35 G-35 K vedrører overdragelse af aktier fra en fysisk person til en medarbejderevirksomhed. De foreslåede regler i aktieavancebeskatningsloven vedrører således kun den situation, hvor virksomhedsejeren ønsker at overdrage aktier, som denne ejer personligt direkte i driftsselskabet.

3.2.8. Overdragelse af aktierne sker delvist ved gave

DI, Landdistrikternes Fællesråd, FH, FSR – Danske Revisorer, Tænketanken Demokratisk Erhverv, Kooperationen og CBS mener at den skattepligt, som påhviler medarbejderejevirsomheden, hvor overdragelsen sker delvist ved gaveoverdragelse, bør opgives, bl.a. med den begrundelse, at et evt. gaveelement vil blive beskattet i takt med, at det udbetales til medarbejderne som udbytte. De mener, at gavebeskatningen vil gøre ordningen uattraktiv, og at beskatningen medfører en dobbeltbeskatning af medarbejderne.

FSR – Danske Revisorer mener ikke, at medarbejderne opnår fordele ved en gaveoverdragelse, idet værdien af kapitalandele i deltagerselskabet på overdragelsestidspunktet er omfattet af aktivsikring, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

CBS bemærker, at forslaget indeholder en bestemmelse om, at hele den overførte værdi af deltagerjevirsomheden bliver ”aktivsikret” – dvs. at værdien af kapitalandelene i deltagerselskabet, som overdrages til medarbejderejevirsomheden bliver en bunden reserve, der ikke kan udbetales til medarbejderne. Det er altså ikke en gave til medarbejderne.

Tænketanken Demokratisk Erhverv, FH og Kooperationen bemærker bl.a., at idet lovudkastet lægger op til, at gaveelementet ved overdragelse til medarbejderejevirsomheder beskattes efter de almindelige regler for gaver, stilles medarbejdereje ringere end familieoverdragelser og efter reglerne for overdragelse til erhvervsdrivende fonde, hvor Folketinget netop har lempet reglerne. Tænketanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen mener derfor, at reglerne for medarbejdereje bør harmoniseres med reglerne for familieoverdragelser herunder nedsat gaveafgift på 10 pct.

Kommentar

Som anført i kommentaren under pkt. 3.2.2 er udgangspunktet for forslaget, at modellen udformes på en sådan måde, at den kan sammenlignes med overdragelse med succession til nære medarbejdere eller familien. Derudover er der taget udgangspunkt i reglerne om succession til erhvervsdrivende fonde, da overdragelse til en medarbejderejevirsomhed adskiller sig fra de almindeligt gældende regler om overdragelse med skattemæssig succession til familie eller nærtstående medarbejdere, bl.a. ved at der gives mulighed for at overdrage aktier fra en person til et selskab.

Forslagets udformning vedr. beskatning af gaveelementet skal ses i lyset af, at ordningen ikke skal indebære en lempeligere beskatning af gaver, end hvis overdrageren havde ydet gaven direkte til deltagerne i medarbejderejevirsomheden.

Det følger af de gældende regler om overdragelse med succession til familien eller nære medarbejdere, at hvis overdragelsen sker ved gave skal visse nære familiemedlemmer betale gaveafgift af gaven, mens andre, herunder nære medarbejdere skal betale indkomstskat af gavedelen. I begge tilfælde gives der et nedslag ved beregning af gaveafgiften eller indkomstskatten for at kompensere for den skattebyrde, som de pågældende overtager for overdrageren.

De tilsvarende principper indgår i modellen for overdragelse til medarbejderevirksomheden. Der sker beskatning af en eventuel gave, som overdrageren (indirekte) giver til deltagerne i medarbejderevirksomheden med nedslag som følge af den overtagne overdragerskat.

Hvis det skulle være muligt at gaveoverdrage en virksomhed til medarbejderevirksomheden uden beskatning af overdrageren og uden beskatning af en indirekte gaveydelse til deltagerne, ville dette være væsentligt lempeligere, end hvad der følger af de gældende generationsskifteregler ved overdragelse af aktier indenfor familien eller til nære medarbejdere.

Dette ville give et incitament til at anvende medarbejderevirksomheden med deltagerkreds af familiemedlemmer som generationsskiftemodel som alternativ til en almindelig familieoverdragelse, hvilket potentielt vil indebære et væsentligt mindreprovenu.

Det indgår ikke i ordningen, at gaveafgiften skal være omfattet af den nedsatte gaveafgift af erhvervsvirksomheder. Den nedsatte afgift indeholder betingelser, som ikke kan overføres på den foreslåede ordning, hvilket gælder kravet om, at personer skal opretholde ejerskabet i 3 år efter overdragelsen. Endvidere vil en nedsættelse af afgiften bidrage til at skabe et yderligere incitament, der vil forrykke balancen mellem de forskellige generationsskifteformer.

Det er ikke hensigten, at medarbejderne eller medarbejdervirksomheden generelt skal beskattes af en overdragelse, der helt eller delvist sker ved gave.

På den baggrund er lovforslaget ændret, således at medarbejderevirksomheden fritages for gavebeskatning ved hel eller delvis vederlagsfri overdragelse af aktierne til medarbejderevirksomheden.

For så vidt angår beskatning af deltagerne, vil det i lovforslagets bemærkninger blive tydeliggjort, at hvorvidt der foreligger en indirekte gave fra overdrageren til de deltagende medarbejdere, må afgøres efter en konkret vurdering af samtlige foreliggende omstændigheder, navnlig vedtægternes

udformning og relationen mellem overdrageren og deltagerne i medarbejderejevirkomheden.

Beskatning af medarbejderdeltagerne skal forbeholdes tilfælde, hvor overdragelsen indebærer en tilsigtet begunstiggelse af en (konkret og begrænset) kreds af familiemedlemmer, nære medarbejdere el.lign., især hvor overdragelsen til en medarbejderejevirkomhed må anses for valgt som led i en omgåelse af de gældende regler om direkte overdragelse med succession til den pågældende personkreds.

3.2.9 Udenlandske virksomheder

Advokatrådet mener ikke, at det er klart, hvornår en udenlandsk virksomhed anses for i tilstrækkelig grad at svare til en dansk medarbejderejevirkomhed og derved anses for at leve op til bestemmelserne i erhvervsvirksomhedsloven kapitel 5 c. Advokatrådet mener derfor, at dette bør præciseres nærmere, herunder med eksempler.

Kommentar

Forslaget giver mulighed for, at reglerne om overdragelse af aktier i et driftsselskab til en medarbejderejevirkomhed også skal finde anvendelse ved overdragelse til udenlandske medarbejderejevirkomheder, der kan anses for sammenlignelige med danske medarbejderejevirkomheder.

Som en betingelse for at reglerne også skal finde anvendelse uden for Danmark foreslås det bl.a., at medarbejderejevirkomheder i lande, der er medlem af EU eller EØS, skal opfylde betingelserne i erhvervsvirksomhedsloven. Det skal således bl.a. godtgøres, at den udenlandske medarbejderejevirkomhed svarer til en medarbejderejevirkomhed som defineret i erhvervsvirksomhedsloven, og at det pågældende lands regler lever op til betingelserne i erhvervsvirksomhedsloven. Det betyder bl.a., at der vil skulle være tale om en virksomhedsform, som er sammenlignelig med et andels-selskab med begrænset ansvar eller en forening med begrænset ansvar. Det indebærer bl.a., at ingen af deltagerne hæfter personligt, uden begrænsning og solidarisk, at der er mulighed for vekslende deltagerkreds samt at økonomiske og forvaltningsmæssige rettigheder ikke er baseret på deltagerens andel af kapitalen. Virksomheden vil desuden skulle opfylde de specifikke betingelser til en medarbejderejevirkomhed, som fremgår af erhvervsvirksomhedslovens kapitel 5 c. Erhvervsstyrelsen bistår Skatteforvaltningen med vurderingen heraf.

Denne model svarer til reglerne om overdragelse til erhvervsdrivende fonde med succession og giver mulighed for en vis tilpasning til, at udenlandske regler på visse punkter kan variere fra de danske regler.

3.2.10 Betaling for deltagervirksomheden ved milepælsbetalinger

DI og Tænketanken Demokratisk Erhverv opfordrer til, at det sikres, at medarbejderejevirkomhedens evt. betaling for deltagervirksomheden kan ske ved milepælsbetalinger med anvendelse af de nyligt vedtagne forbedrede skatteregler herfor (jf. L 171 vedtaget 3. juni 2025).

Kommentar

Efter forslaget skal aktiernes handelsværdi på overdragelsestidspunktet anvendes som afståelsessum ved beregning af overdragerens gevinst (overdragerskatten), hvor aktierne overdrages fra virksomhedsejeren personligt. Det gælder uafhængigt af vilkårene for betaling af en eventuel overdragelsessum. Hvis der er tale om milepælsbetalinger, foretages en kapitalisering af de forventede ydelser.

Er en overdragelse af f.eks. 25 pct. af aktierne i et selskab omfattet af ligningslovens § 12 B om løbende ydelser, påvirker de betalte ydelser ikke den skattepligtige indkomst hos hverken modtageren (sælgeren) eller yderen (køberen). Tilsvarende gælder ved overdragelse med skattemæssig succession efter reglerne i aktieavancebeskatningslovens §§ 34, 35 og 35 A eller kildeskattelovens § 33 C.

3.2.11. Retskrav på skematisk værdiansættelse

DI, Tænketanken Demokratisk Erhverv og Landbrug & Fødevarer finder det beklageligt at lovudkastet lægger op til, at reglerne om skematisk værdiansættelse som udgangspunkt kan anvendes ved værdifastsættelse af deltagervirksomheden, men at der ikke indføres et tilsvarende retskrav. Parterne opfordrer til, at et sådan retskrav indføres. Der henvises til, at et retskrav på skematisk værdiansættelse vil lette etableringen af medarbejderejevirkomheder, fordi de økonomiske konsekvenser heraf vil være mere forudsigelige.

DI mener desuden, at retskravet vil medføre en betydelig administrativ lempelse, særligt henset til, at overdragelse af en del af en virksomhed til en medarbejderejevirkomhed sandsynligvis ofte vil ske i forbindelse med et almindeligt generationsskifte, hvor en del af virksomheden overdrages til en medarbejderejevirkomhed, mens resten generationsskiftes på almindelig vis. Et retskrav vil sikre, at der i disse tilfælde kan anvendes samme værdiansættelse med henblik på beregning af generationsskifteskatten og overdragerskatten.

Kooperationen bemærker, at den manglende ligestilling i forhold til retskravet på skematisk værdiansættelse, vil stille medarbejderejevirkomhederne relativt dårligere.

Kommentar

Det er vurderingen, at reglerne om skematisk værdiansættelse vil kunne anvendes i langt de fleste tilfælde, også ved overdragelse af aktier til en medarbejderejevirsomhed.

Det bemærkes, at reglerne om retskrav på skematisk værdiansættelse gælder ved beregningen af bo- og gaveafgiften ved overdragelse af en erhvervsvirksomhed til den nære familie og ved udlodning fra dødsboer. Det har ikke været sigtet, da reglerne blev indført, at retskravet skulle finde anvendelse i andre tilfælde f.eks. i forbindelse med opgørelse af fortjeneste ved overdragelse af aktier.

Et retskrav på skematisk værdiansættelse vil medføre, at virksomheder med store immaterielle aktiver ofte vil kunne overdrages til medarbejderejevirsomheden til en værdiansættelse langt under handelsværdien, hvilket kan øge mindreprovenuets relativt meget. Det ligger således uden for rammerne af lovforslaget og den afsatte økonomiske ramme at indføre et retskrav på skematisk værdiansættelse ved opgørelsen af den udskudte skat.

3.3. Selskabsbeskattede elaktiviteter i andelsselskaber

DI anfører, at det bør præciseres, at salg af strøm til nettet også kan ske via ladestandere, dvs. hvor den egenproducerede strøm sælges videre til brug i elbiler, uanset om disse måtte være ejet af andelsforeningen, andelsforeningens medlemmer eller eksterne forbrugere. Endvidere mener DI, at eventuelle faste indtægter fra netbalancering bør falde ind under indtægter fra salg af el til nettet.

FSR – Danske Revisorer har svært ved at forstå baggrunden for den foreslåede begrænsning af salg til nettet på 25 pct. af andelsforeningens forbrug i indkomståret, da indtægter fra salget er omfattet af almindelig selskabsbeskatning. FSR anmoder om at få bekræftet, at der i forhold til grænsen på 25 pct. er tale om 25 pct. af andelsforeningens samlede elforbrug fra alle strømproducerende kilder, og at det opgøres eksklusive forbrug i dattervirksomheder. FSR anmoder endvidere om at få bekræftet, at en eventuel batterikapacitet til elproduktionen fra andelsforeningens vindmøller og solceller er omfattet af regelsættet. Endelig anmoder FSR om at få bekræftet, at overskuddet fra den el-producerende enhed skal opgøres som om enheden var et selvstændigt beskattet aktieselskab, herunder i forhold til skattemæssige afskrivninger og fradrag for finansieringsudgifter knyttet til eventuel lånefinansiering af solceller eller vindmøller.

Landbrug & Fødevarer opfordrer til en præcisering i bemærkningerne, således at det tydeligere fremgår, at ladestandere er omfattet af begrebet til eget brug.

Kommentar

Formålet med at give andelsselskaber adgang til at producere el med bevarelse af andelsbeskatningen, er alene at give mulighed for produktion af grøn el til eget forbrug. Hvis et andelsbeskattet selskab vil drive virksomhed som elselskab, skal det fortsat foregå i et datterselskab. For at sikre dette er der behov for at have en grænse for det andelsbeskattede selskabs salg af el til det kollektive elnet.

Grænsen på 25 pct. vil skulle vurderes i forhold til andelsselskabets samlede elforbrug i indkomståret opgjort i kW, uanset kilde. Et eventuelt datterselskabs elforbrug skal ikke indgå.

Hvis den interne elenhed ud over vindmøller og solceller også har batterier til at lagre overskydende strøm fra vindmøllerne henholdsvis solcellerne, vil sådanne batterier skulle indgå i det regnskab, som den interne elenhed skal udarbejde.

Den interne elenhed vil blive undergivet selskabsbeskatning efter de regler, der gælder for aktie- og anpartsselskaber, idet opgørelsen af den skattepligtige indkomst vil skulle ske på grundlag af det særskilte regnskab, som den interne elenhed skal udarbejde. Indkomstopgørelsen vil skulle omfatte de aktiviteter, der er omfattet af det særskilte regnskab.

Ladestandere vil være aktiver, som vil skulle henregnes til den interne elenhed. Hvor ladestanderne er rettet mod medarbejdere og andelsselskabet selv, og også overvejende benyttes af denne kreds, vil ladestanderne (strømmen herfra) være at anse for eget forbrug.

Hvis den interne elenhed har indgået en aftale om netbalancering og som følge heraf f.eks. modtager et månedligt beløb for at stille et batteri til rådighed for at stabilisere elnettet, vil denne indtægt skulle indgå i elenhedens regnskab og dermed skulle medregnes ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. Da den overskydende produktion og andelsselskabets forbrug skal opgøres i kW, vil der ikke være en påvirkning af 25 pct.-'s grænsen.

4. Oversigt over hørte organisationer, myndigheder m.v.

3F, Advokatsamfundet/Advokatrådet, Akademikerne, Analyse & Tal, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arla Foods, ATP – Arbejdsmarkedets Til­ lægspension, Bilfærgernes Rederiforening, Borger- og retssikkerhedsche­ fen i Skatteforvaltningen, Brancheforeningen for Aktive Ejere i Danmark, Bryggeriforeningen, Centralorganisationens Fællesudvalg, CEPOS – Cen­ ter for Politiske Studier, Cereda, Computershare, COOP A.M.B.A., Copen­ hagen Business School, Danish Crown A.M.B.A., Danmarks National­ bank, Danmarks Skibskredit A/S, Danmarks Statistik, Dansk Aktionærfor­ ening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Ejendoms­mæglerforening, Dansk Erhverv, Dansk Fjernvarme, Dansk Gartneri, Dansk Industri, Dansk Iværksætterforening, Dansk Metal, Dansk Solcelleforening, Dansk Stan­ dard, Danske Advokater, Danske Annoncører og Markedsfører, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Havne, Danske Mari­ time, Danske Rederier, Danske Regioner, DANVA, Dataetisk Råd, Data­ tilsynet, Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Det Økonomiske Råds Sekretariat, Digitaliseringsstyrelsen, DIRF – Dansk In­ vestor Relations Forening, DM, Domstolsstyrelsen, DSK – De Samvir­ kende Købmænd, Effektivt Landbrug, EjendomDanmark, Energy Innova­ tion Cluster, Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering, FH – Fag­ bevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, Finansforbundet, Fi­ nans og Leasing, Finanstilsynet, Finansiell Stabilitet, First North, Forbru­ gerombudsmanden, Forenet Kredit, Foreningen Danske Revisorer, For­ handlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, FSR – Danske Revisorer, GRAKOM, Green Power Denmark, HK, Ingeniørforeningen i Danmark, Intertrust (Denmark), IT-Branchen, Jorton A/S, Justitia, KL, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunekredit, Kooperationen, Kraka, Kristelig Ar­ bejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kuratorforeningen, Køben­ havns Universitet, Landbrug & Fødevarer, Landdistrikternes Fællesråd, Landsdækkende Banker, Landsskatteretten, LB Forsikring, LB Forenin­ gen, Ledernes Hovedorganisation, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtager­ nes Dyrtidsfond, Managementrådgiverne, Mellemfolkeligt Samvirke, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, , Nordsøfonden, OXFAM Danmark, Penneo, Rigsrevisionen, Roskilde Universitet Center (RUC), SEGES, Skatteankesforvaltningen, SMV Danmark, SRF Skattefaglig Forening, Syd­ dansk Universitet, TEKNIQ, Tryghedsgruppen S.M.B.A., Tænketanken Demokratisk Erhverv, VP Securities og værdipapircentralen, XBRL Dan­ mark, Aalborg Universitet, Aarhus BSS og Århus Universitet.

Følgende organisationer, myndigheder m.v. har haft bemærkninger til lovforslaget:

Advokatrådet, Copenhagen Business School (CBS), Dansk Industri (DI), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Foreningen Danske Revisorer (FDR), FSR – Danske Revisorer, Kooperationen, Landbrug & Fødevarer, Landdistrikternes Fællesråd, SUSTRA og Tænk tanken Demokratisk Erhverv.