

Høringssvar til lov om ny mulighed for generationsskifte til medarbejdereje

Indhold

1. Formål med ny model	1
2. Baggrund: Hvorfor er lovforslaget vigtigt?	2
2.1 Vigtig viden, der kan bidrage til en succesfuld model.....	2
3. Lever lovforslagets op til opdraget og formålet?	3
4. Lovforslagets enkelte dele og forslag til justeringer	4
4.1 Skatteligestilling og den samlede skattebyrde ved overdragelse til en medarbejderejevirsomhed	4
4.2 Aktiv sikring.....	6
4.3 Ejerandele og demokratisk ejerskab.....	7
4.4 Hvem kan være nye ejere?	9
4.5 Proces for stiftelse og deltagerkredsen	10
4.6 Godkendelse ved Skatterådet og evaluering af model	10

1. Formål med ny model

- At realisere Ekspertarbejdsgruppen om Demokratiske Virksomheders anbefaling om at etablere en generationsskiftemodel til medarbejdereje.¹
- At etablere skattemæssig ligestilling; således, at virksomhedsejere kan overdrage deres virksomhed til en bred gruppe af medarbejdere på samme skattemæssige vilkår, som allerede gælder ved overdragelse til nærtstående familiemedlemmer, nære medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde (dette var et helt centralt element i ekspertarbejdsgruppens anbefaling).
- At modellen skaber forudsætningerne for at øge antallet af medarbejderejede virksomheder i Danmark (som beskrevet i selve aftaleteksten bag Iværksætterpakken fra juni 2024).²

¹ EAG's endelige rapport <https://www.em.dk/Media/638344391257618226/Rapportdemokratiskevirksomheder.pdf>

² Aftale - Iværksætterpakken juni 2024

<https://www.em.dk/Media/638545672959367585/lv%c3%a6rks%c3%a6tterpakken-210624.pdf>

2. Baggrund: Hvorfor er lovforslaget vigtigt?

- Ca. 39.000 danske ejerledede virksomheder står foran et ejerskifte inden for de næste ti år.³ Mangel på muligheder, modeller og forudsigelighed gør, at selskaberne risikerer at lukke eller blive opkøbt af udenlandske selskaber, der ikke nødvendigvis betaler skat i Danmark.
- Studier fra UK, USA, Frankrig og Spanien viser, at ejerskifte til medarbejdere øger virksomheders performance, herunder produktivitet, robusthed og overlevelsesrate samt har positive effekter for ansattes indtægt og trivsel.⁴
- Mens medarbejdere vokser markant i flere lande omkring os, er medarbejdere i Danmark stadig underudviklet.
- I dag kan man kun overdrage med skattemæssig succession til familie, nærtstående medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde – ikke til hele medarbejdergruppen.
- En ekspertarbejdsgruppe nedsat under Erhvervsministeriet anbefalede i juni 2022 at etablere en ny model for generationsskifte til medarbejdere.
- Med lovforslaget vil Danmark indskrive sig rækken af andre lande (fx UK, USA, Frankrig, Italien, Spanien), der har veletablerede modeller for generationsskifte til medarbejdere.
- Danske ejerledere er positivt indstillet⁵ over for ejerskifte til medarbejderne, men har bekymringer om jura, finansiering og rådgivning. Det viser en undersøgelse blandt 603 ejerledere fra primært små og mellemstore virksomheder, udført af Tænk Tanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen.⁶

2.1 Vigtig viden, der kan bidrage til en succesfuld model

- Udenlandske erfaringer viser, at ejerskifte til medarbejdere skal være nemt for ejerledere at gå til, og at vilkårene for ejerskifte skal være reelt ligestillede med andre muligheder.
- Der er behov for en understøttende infrastruktur, der fra 2026 kan løse finansieringsudfordringer og give kyndig rådgivning ved overdragelse af ejerskab fra en ejerleder til medarbejderne.
- Tænk Tanken Demokratisk Erhverv har i forbindelse med lovforslaget udgivet rapporten 'Ejerskifte til medarbejdere i Danmark - muligheder og barrierer' og præsenterede i sammenhæng med denne udgivelse et notat med ti principper for den succesfulde model.⁷

³ CBS (Kasper Meisner Nielsen), 2024. Ejerledelse - Ejerskifte og selskabsledelse (rapport): https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/smv_pro_rapport.pdf

⁴ Niels Mygind og Thomas Poulsen, 2020 : Medarbejderejede virksomheder Fordele og ulemper: <https://fho.dk/wp-content/uploads/2020/12/mygind-og-poulsen-2020-medarbejderejede-virksomheder-fordele-og-ulemper-002.pdf>

⁵ Survey viser, at 63 % af ejerlederne mener, at ideen om at inddrage medarbejderne i ejerskabet er en god idé

⁶ Tænk Tanken Demokratisk Erhverv, Kooperationen og Analyse & Tal, 2025. 'Ejerskifte til medarbejdere i Danmark - muligheder og barrierer'.

⁷ Tænk Tanken Demokratisk Erhverv og Kooperationen (2025). Hovedpointer fra ny rapport: Medarbejdere kan sikre danske virksomheder og højere produktivitet

3. Lever lovforslagets op til opdraget og formålet?

Tænketanken Demokratisk Erhverv bakker stærkt op om lovforslagets indførelse af en model, som i den rette udformning vil kunne være med til at løse generationsskifteudfordringer og på sigt øge antallet af demokratiske, medarbejderejede virksomheder, som bidrager til et mere robust, produktivt og sundt erhvervsliv og arbejdsmarked i Danmark.

Mens lovforslaget indeholder gode elementer, der vil kunne indfri de politiske målsætninger og løse ovennævnte målsætninger, så kræver den samlede lovgivningspakke en række justeringer for at komme i mål. Når man tager den samlede model i betragtning, skal en række positive aspekter nævnes. Det er positivt, at der:

- Sikres skattesuccession for overdrager
- Sikres at ejerskab, bestemmelse og overskudsdeling i medarbejderejeselskabet baseres på de erhvervsdemokratiske principper om ét medlem, én stemme
- At der tages et første skridt mod reelt medarbejderejskab med et minimumskrav om overdragelse af 25 pct af kapitalandelene og stemmerettighederne fra overdrager til den nye medarbejderejevirsomhed. Vi så gerne, at modellen resulterede i fuld overdragelse fra dag ét, men et sådan krav vil med sandsynlighed resultere i ganske få overdragelser. Derfor anser vi minimumskravet på 25 pct som et mere realistisk skridt mod på sigt at øge antallet af medarbejderejede, demokratiske virksomheder i Danmark (uddybes under "Ejerandele og demokratisk ejerskab")
- Etableres mulighed for afbetaling af lån via overskud, og at medarbejderne principielt ikke skal løbe en økonomisk risiko
- Sikres overskudsdeling til ansatte
- Indføres aktiv sikring
- Indføres krav om en uafhængig bestyrelse
- Etableres en vis frihed til at organisere sit ejerskab og erhvervsdemokrati via vedtægter
- Formaliseres en proces som overdrager og medarbejdergruppen skal igennem for at overdrage ejerskab og stifte medarbejdervirksomheden (processen bør dog forsimples)

Alligevel er vi bekymrede for, at modellen risikerer ikke at leve op til opdraget og formålet på grund af mismatch mellem krav, forpligtelser og udbytte i modellen.

Det mest alvorlige gælder spørgsmålet om skattemæssig ligestilling med andre overdragelsesmuligheder og dermed de skattemæssige vilkår i modellen. Det er vores analyse og opfattelse, at den samlede skattebyrde placeret på medarbejderejevirsomheden 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 generationsskifte til medarbejdereje i det ønskede omfang. Derfor præsenterer vi nedenfor en række forslag, der vil kunne styrke modellen ved at sikre reel ligestilling med andre overdragelsesformer, mens ånden i forslaget bevares.

Uanset, hvordan det endelige forslag kommer til at se ud fremadrettet, anbefaler vi en årlig evaluering. Evalueringen skal undersøge om lovgivningen virker hensigtsmæssigt, så man evt. kan tilpasse modellen, der træder i kraft 1. januar 2026.

Tænk tanken Demokratisk Erhverv stiller sig naturligvis til rådighed for en sådan evaluering - evt. i partnerskab med Copenhagen Business School, som også bidrog til Ekspertarbejdsgruppens arbejde. Selve evalueringen og den løbende opfølgning på modellen foreslår vi bliver placeret i Erhvervsstyrelsen.

4. Lovforslagets enkelte dele og forslag til justeringer

4.1 Skatteligestilling og den samlede skattebyrde ved overdragelse til en medarbejderejevirsomhed

Ekspertgruppen om Demokratiske Virksomheder skitserede i en central anbefaling behovet for en model, hvor virksomhedsejere kan overdrage deres virksomhed til et medarbejderejet selskab på samme skattemæssige vilkår, som allerede gælder ved overdragelse til nærtstående familiemedlemmer, nære medarbejdere eller erhvervsdrivende fonde. Den politiske aftale, der ligger til grund for nærværende lovudkast udtrykker tilsvarende et ønske om at gøre det lettere for medarbejdere at finansiere et generationsskifte og derved øge antallet af medarbejderejede virksomheder.

Vi finder denne målsætning rigtig og nødvendig og hilser indførsel af skattesuccession for overdrager velkomment. Men hvis medarbejdereje skal være et reelt alternativ, kræver det, at de skattemæssige rammer ikke er mere byrdefulde end i de øvrige modeller. Desværre er den samlede skattebyrde i nærværende lovforslag betragteligt mere omfattende, særligt for køber (medarbejderne), end hvad angår andre overdragelsesformer. Hvis dette ikke ændres, så er det vores antagelse, at modellen resulterer i skuffende få generationsskifte til medarbejderejevirsomhed og dermed ikke vil leve op til sit formål.

I de senere år er der gennemført væsentlige lempelser i beskattningen ved andre former for generationsskifte. Ved overdragelse til fonde blev reglerne for stifterskatten ændret i 2020–2021 med det udtrykkelige formål at skabe bedre muligheder for smidige generationsskifter og at gøre fondsstiftelser mere attraktive. Senest er reglerne for familieoverdragelser blevet ændret i 2024, hvor bo- og gaveafgiften blev sænket fra 15 til 10 pct., og hvor der blev indført et retskrav på skematisk værdiansættelse. Begge ændringer blev begrundet med ønsket om at sikre, at levedygtige danskejede virksomheder kan videreføres uden at blive kvalt af en stor skatteregning. Det samme hensyn gør sig gældende for medarbejderejevirsomheder. Når en ejer vælger at sælge til medarbejderne, er det for at sikre videreførelsen af virksomheden og dens arbejdspladser. Derfor bør de samme principper om skattemæssig smidighed og forudsigelighed gælde.

Her gennemgår vi de enkelte områder, hvor der bør gælde skatteligestilling:

- **Overdragerskatten:** Det mest problematiske i lovudkastet er den foreslåede "overdragerskat". Denne skat skal betales, når medarbejderevirksomheden modtager udbytte fra deltagerselskabet – altså af de midler, som skal bruges til at afdrage sælgerlånet.
 - o **Sammenligning med overdragelser til familie eller nære medarbejdere:** Der findes ikke en lignende beskatning af køber ved disse overdragelsesformer. Derfor bliver generationsskifte til medarbejdere mindre attraktivt end de modeller, som lovudkastet netop søger at ligestille sig med. Argumentet for skatten er, at når succession sker fra en person til et selskab, er der risiko for, at den skattepligtige avance aldrig bliver beskattet, da selskaber kan sælge aktier skattefrit. Men samme situation opstår ved familieoverdragelser, hvor holdingselskaber ofte anvendes, og hvor beskatningen også kan udskydes fra generation til generation. Her accepterer lovgiver udskydelsen. Det er derfor vanskeligt at se, hvorfor medarbejderevirksomheder skal underlægges en særskilt skat.
 - o **Sammenligningen med fondseje:** Er heller ikke retvisende. Stifterskatten ved fondseje er indført, fordi overdragelsen her sker som en donation. Fonden modtager aktiver uden at betale købesum, og der er derfor rimelighed i at indføre en fremadrettet skat. Ved medarbejdereje betales der fuld markedspris, og gaveelementet beskattes særskilt. Desuden tager formuleringerne om overdragerskatten i en ligestillingsammenhæng ikke forbehold for, at stifterskatten hos de erhvervsdrivende fonde bl.a. nedskrives med foretagne uddelinger til almennyttige formål. Fondene har endvidere et uddelingsfradrag for almennyttige udlodninger.
 - o **Sammenligning med overdragelse af aktier til individuelle medarbejdere** Selvom om formålet er at sikre ligestilling med gængse overdragelsesformer, der i praksis lægger op til en større overdragelse af kapitalandele, er det også værd at bemærke, at en virksomhedsejer 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. Målsætningen med nærværende lovforslag er at skabe mere gunstige vilkår for overdragelse til en bred kreds af medarbejdere, men sammenlignet med individuel overdragelse af kapitalandele fremstår den kollektive model, hvis den implementeres som skitseres i lovforslaget, både mere administrativt besværlig og skattemæssigt mindre fordelagtig. For mange ejere, der har holdingselskaber, vil den foreslåede skattefrihed være uden reel værdi, mens den nye overdragerskat vil svække medarbejderevirksomhedens finansiering.
- **Beskatning af gaveelementer:** Ved de fleste generationsskifter indgår et gaveelement. Overdrageren ønsker at begunstige modtageren eller ser en særlig værdi i, at virksomheden videreføres på en bestemt måde. Lovudkastet lægger op til, at gaveelementet ved overdragelse til medarbejderevirksomheder beskattes efter de almindelige regler for gaver. Dermed stilles medarbejdereje ringere end familieoverdragelser, hvor Folketinget netop har lempet reglerne. Vi finder, at reglerne for medarbejdereje bør harmoniseres med reglerne for familieoverdragelser herunder nedsat gaveafgift på 10 pct.
- **Skematisk værdiansættelse:** Lovudkastet lægger op til, at værdiansættelsen ved beregning af overdragerskatten kan ske efter samme skematik, som blev indført i foråret

2025 for familieoverdragelser. Men der indføres ikke et tilsvarende retskrav på skematisk værdiansættelse i nærværende lovforslag. Tænk tanken Demokratisk Erhverv finder dette uhensigtsmæssigt og opfordrer til, at et retskrav indføres. Et sådant retskrav vil – som ved familieoverdragelser – skabe forudsigelighed om de økonomiske konsekvenser, lette etableringen af medarbejderevirksomheder og medføre en betydelig administrativ forenkling.

Betragtninger og justeringer

Intentionen i anbefalingen fra Ekspertarbejdsgruppen om Demokratiske Virksomheder var at sikre etablering af skattemæssig ligestilling. For at leve op til intentionerne i anbefalingen, og for at sikre en virksom model, foreslår vi følgende ændringer til lovforslaget:

- Overdragerskatten bør afskaffes eller som minimum begrænses til gaveelementet i overdragelsen.
- Hvis skatten fastholdes i forbindelse med et eventuelt gaveelement, bør den – i lighed med fonde – kunne nedskrives gennem almennyttige uddelinger.
- Under alle omstændigheder må alle overdragelser fra holdingselskaber fritages for overdragerskat ved overdragelse af kapitalandele til en medarbejderevirksomhed
- Reglerne for gavebeskatning bør harmoniseres med de nyligt lempede regler for familieoverdragelser.
- Gaveelementet bør naturligvis ikke både beskattes med en overdrageskat og en bo- og gaveafgift
- Skematisk værdiansættelse bør indføres som et retskrav
- Medarbejderevirksomhedens eventuelle betaling for deltagervirksomheden skal kunne ske ved milepælsbetalinger med anvendelse af de nyligt vedtagne forbedrede skatteregler herfor - gennemført via L 171 i foråret 2025.

Alt i alt deler vi lovforslagets ambition om at gøre medarbejdere til et reelt alternativ til de eksisterende generationsskiftemodeller. Men dette kræver, at de skattemæssige rammer ikke gør modellen mindre attraktiv end de øvrige. Medarbejdere handler om at bevare levedygtige virksomheder og arbejdspladser i Danmark. Derfor bør beskatningen følge de samme principper, som allerede gælder for familieoverdragelser, fondseje og ved individuel tildeling af aktier til medarbejdere i holdingselskaber.

4.2 Aktiv sikring

Når en medarbejderevirksomhed overtager kapitalandele i et deltagerselskab, skal værdien af disse andele registreres som en bunden reserve i medarbejderevirksomhedens egenkapital (§ 19 q). Det betyder, at denne værdi ikke kan udloddes til deltagerne eller anvendes til andet formål end at sikre virksomhedens videreførelse. Hovedideen er at sikre, at værdierne i virksomheden ikke tappes ud efter overdragelsen, men forbliver bundet til medarbejderevirksomhedens formål. Hvis medarbejderevirksomheden opløses, kan den bundne reserve ikke deles ud til deltagerne. I stedet skal midlerne anvendes efter særlige regler (fx til et almennyttigt formål eller til medarbejderne i form af pensionsindbetalinger), så værdien ikke kan privatiseres. Aktivsikringen fungerer som en slags "værn mod misbrug".

Uden den kunne man forestille sig, at medarbejderejevirkomheden blot overtog aktierne, solgte dem videre, og fordelte provenuet blandt deltagerne. Med den bundne reserve bliver dette umuligt, da værdien er låst til virksomheden og dens formål.

Betragtninger og justeringer

- Vi betragter kravet om aktiv sikring som positivt på samme måde, som da det blev indført i forbindelse med lovgivningspakken om bedre vilkår for demokratiske virksomheder.
- Det forekommer, som tidligere angivet, inkonsekvent, at lovforslaget fastholder et krav om udskudt overdragerskat, samtidig med at der stilles krav om aktivsikring i medarbejderejevirkomheden. Aktivsikringsmodellen betyder, at værdierne i virksomheden bindes i en reserve, som ikke kan udbetales til medarbejderne, men alene forbliver i virksomheden og sikrer dens fortsatte drift. Det forhindrer netop, at overdragelsen kan misbruges til at udlodde gevinster til de første medarbejdere.
 - Når værdien på denne måde er låst og ikke kan realiseres af medarbejderejevirkomheden eller dens medlemmer, synes det unødigt restriktivt også at fastholde et krav om løbende beskattning af overdrageren. I praksis betyder det, at overdrageren pålægges en skat af en værdi, som medarbejderne ikke frit kan råde over, men som lovgiver selv har besluttet skal forblive i virksomheden.
 - Det er derfor vanskeligt at se, hvordan den dobbelte sikring – både aktivsikring og udskudt overdragerskat – er nødvendig for at modvirke misbrug. Tværtimod risikerer det at svække modellens anvendelighed ved at gøre generationsskiftet dyrere og mindre attraktivt, uden at det reelt øger retssikkerheden eller sikrer bedre mod skattetekniske konstruktioner.
- Desuden kan og bør det kun være den del af værdien, der gives som gave eller finansieres via et sælgerlån, der omfattes af aktiv sikring. Den del, der eventuelt finansieres gennem medarbejdernes indskud i virksomheden, kan ikke indgå, da det skal være muligt for medarbejderne at få deres indskud tilbage ved udtræden.

4.3 Ejerandele og demokratisk ejerskab

Når en virksomhed overdrages til en medarbejderejevirkomhed, fastsætter lovforslaget, at medarbejderejevirkomheden som udgangspunkt skal erhverve mindst 25 % af kapitalandelene og de dertil hørende stemmerettigheder i deltagerselskabet (§ 19 m.).

I bemærkningerne forklares det, at kravet om en ejerandel på mindst 25 % er indført for at sikre, at der er tale om et reelt og betydningsfuldt ejerskab for medarbejderne og samtidig for at sikre, at lovgivningen vil føre til et betydeligt antal nye overdragede medarbejderejede virksomheder. Hvis kravet var lavere, ville medarbejderejevirkomheden kunne reduceres til en meget lille minoritetsejer som ikke opnår de positive samfundsmæssige konsekvenser, som forskningen indikerer kan høstes. Ligesom en højere andel end de 25 % vil risikere at gøre lovgivning mindre attraktiv for virksomhedsejere, der ønsker overdragelse.

Selv om første overdragelse skal være mindst 25 %, er der i lovforslaget intet til hinder for, at medarbejderejevirkomheden senere opkøber yderligere ejerandele. Yderligere overdragelse kan altså ske trinvist over tid.

Betragtninger og justeringer

Hvis man ønsker at høste de fulde samfundsmæssige gevinster i forbindelse med virksomhedsoverdragelse til medarbejdereje bør den langsigtede intention være at opnå en ejerandel på mindst 50,1 %. Forskningskonsensus indikerer, at medarbejderejede selskaber er 2-4 pct. mere produktive, er mere robuste og har højere trivsel end andre ejerformer. En effekt der er størst, når de finansielle ejerrettigheder kombineres med faktiske kontrolrettigheder, og øges i takt med stigningen i den faktiske andel af virksomheden, som medarbejderne ejer.¹ Tilsammen udgør det et stærkt argument for, at en dansk generationsskiftemodel på samme måde vil kunne bidrage til produktive danske virksomheder på danske hænder og generel velstandsstigning i Danmark. Det taler desuden for, at der sigtes imod et majoritetsbaseret medarbejderejerskab.

Danmark er imidlertid så langt bagefter, når det kommer til medarbejdereje (det gælder i forhold til 1) Hvor få der findes, 2) Hvor få overdragelser, der finder sted, og 3) Hvor lavt kendskab og viden er om muligheden blandt både nuværende ejere, rådgivere, kommende ejere (medarbejdere) og i erhvervsfremmesystemet), at et potentielt krav om overførsel af 50,1 pct af kapitalandele og stemmerettigheder, vil have den afledte effekt, at få vil benytte sig af muligheden som følge af usikkerhed hos både sælger og køber.

Fra udlandet ved vi, at den vigtigste begrænsende faktor ift. virksomhedsoverdragelse til medarbejderne er ejerlederen. Krav om meget høj overdragelsesprocent i begyndelsen kan afskrække ejerleder for at tage første skridt og er derfor hensigtsmæssigt. Vi mener naturligvis, at man i Danmark må sigte mod at så stor en del af en virksomhed på sigt overdrages til medarbejderne. Men på nuværende tidspunkt og med de vilkår, som den kommende generationsskiftemodel forventes at tilbyde 1. januar 2026, vil minimumskravet på 25 pct være adækvat. Et højere krav formodes væsentligt at begrænse mængden af virksomhedsejere, der går sammen med medarbejdere om at tage det første – og det erfaringsmæssigt vigtigste – skridt mod på sigt at opnå reelt demokratisk medarbejdereje.

Med andre ord, så er det vores opfattelse, at en model med et krav om reelt demokratisk ejerskab, kan se godt ud på papiret, men i virkelighedens verden vil føre til væsentligt færre overdragelser og på sigt derfor også væsentligt færre, nye demokratiske virksomheder.

Når målet både er at sikre en lovgivning, der opnår praksis anvendelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse og en lovgivning der skaber flere reelt demokratiske virksomheder, der styrker både produktivitet, robusthed og trivsel, så kunne man ønske at virksomhedsejerne fik tillagt et incitament til at overdrage mere end 51 % til medarbejderne. En sådan løsning forekommer imidlertid bureaukratisk og utilgængelig, hvorfor man må håbe at flere virksomheder organisk med tiden vil vælge at sælge større ejerandele til medarbejderne. Derfor kunne man ligeledes overveje, at det ved visse spørgsmål omhandlende større strategiske anliggender

såsom salg eller udflytning til udlandet, gøres til et krav, at medarbejderejevirksomheden tages med og eventuelt kan blokere en beslutning. Men det er vores vurdering, at det i praksis vil være endnu en værnsregel, der ville kunne resultere i at færre vil tage første skridt i overdragelsesprocessen mod reelt medarbejderejerskab, hvor medarbejderne har bestemmende indflydelse.

- Vi foreslår som nævnt ovenfor og på baggrund af ovenstående overvejelser om ejerandelene ved ejerskifte, at der sikres en årlig evaluering, så man kan skrue på vilkår alt afhængigt af, hvordan den nye model benyttes. Tænketanken Demokratisk Erhverv stiller sig naturligvis til rådighed for en sådan kortlægning - evt. i samarbejde med Copenhagen School of Business, som også bidrog til Ekspertarbejdsgruppens arbejde. Selve evalueringen og den løbende opfølgning på modellen foreslår vi bliver placeret i Erhvervsstyrelsen.

4.4 Hvem kan være nye ejere?

Lovforslaget lægger op til, at kun medarbejdere i deltagerselskabet (virksomheden der overdrages) eller dets dattervirksomheder kan være deltagere/ejere. "Medarbejdere" defineres efter ATP-lovens afgrænsning, herunder bl.a., at de skal have været ansat i mindst 3 måneder og skal have arbejdet mindst 9 timer pr. uge i perioden. Der indføres desuden et ejerloft med den konsekvens, at ingen deltager må eje eller tidligere have ejet mere end 5 % af kapitalandelene i deltagerselskabet eller dets datterselskaber ved siden af sin deltagelse i medarbejderejevirksomheden.

Afslutningsvist tillader lovforslaget ikke investerende medlemmer: Modellen er kun for medarbejdere; eksterne investorer (fx borgere i lokalsamfundet) kan ikke være deltagere.

Betragtninger og justeringer

- Det er uhensigtsmæssigt, at ATP-loven definition forhindrer optagelse af andre ansatte, som medarbejderejevirksomheden selv måtte ønske at tilbyde ejerskab. Dette gælder eksempelvis medarbejdere med en ugentlig arbejdstid under 9 timer, herunder personer i fleksjob, som ofte kan have stor tilknytning og værdi for virksomheden.
- Vi anerkender hensigten med at indføre et loft over, hvor stor en kapitalandel en medarbejderdeltager kan eje ved siden af sin deltagelse i medarbejderejevirksomheden. Hvis formålet med denne begrænsning er at undgå modsatrettede interesser, så eksisterer den imidlertid kun så længe den pågældende medarbejder har den diskvalificerende ejerandel. Følgelig bør medarbejderen – så snart vedkommende ikke længere har en ejerandel på 5 pct. eller mere – kunne indgå i medarbejderejevirksomheden på lige fod med de øvrige medarbejdere (såfremt de øvrige betingelser er opfyldt). Desuden må enhver medarbejder selvfølgelig være tvunget til at udtræde af medarbejderejevirksomheden, hvis den diskvalificerende ejerandel senere overskrides. Vi anbefaler, at lovforslaget følger denne logik. Desuden kan loftet med fordel hæves.
- Endelig udelukker definitionen muligheden for at have investerende medlemmer. Det er beklageligt, at der dermed ikke gives mulighed for, at eksempelvis borgere i det lokale samfund kan bidrage til finansieringen af et ejerskifte til medarbejderejevirksomhed. Hvis

hensynet ift. eventuel skattemisbrug vægter højt i dette tilfælde, opfordrer vi til, at der i tillæg til implementering af nærværende model den skitseres modeller og løsninger, hvor lokalsamfund og borgere kan gå sammen med medarbejdergrupper i ejerskabet af - for lokalsamfundet vigtige - virksomheder.

4.5 Proces for stiftelse og deltagerkredsen

I lovforslaget begrundes proceskravene med et ønske om, at overdragelsen til en medarbejderejevirksomhed sker på et gennemsigtigt og legitimt grundlag.

Medarbejderne skal have et klart beslutningsgrundlag gennem et skriftligt tilbud ledsaget af en uvildig vurderingsberetning, der giver et retvisende billede af selskabets værdi, samt en svarfrist på mindst 10 uger, så de får tid til at sætte sig ind i vilkårene. Kravet om anonym afstemning og flertal skal sikre, at beslutningen hviler på et demokratisk grundlag, og at den enkelte medarbejder ikke udsættes for pres. Ligeledes skal kravet om mindst fem deltagere, der repræsenterer over halvdelen af medarbejderne, forhindre, at ordningen anvendes af en meget snæver gruppe. Endelig skal orienteringspligten over for lønmodtagerorganisationer sikre, at medarbejderne har adgang til rådgivning. Samlet set skal proceskravene beskytte både ejer og medarbejdere og modvirke, at modellen anvendes til rent skattemæssige konstruktioner uden reelt medarbejdereje.

Betragtninger og justeringer

- Vi vurderer umiddelbart, at det vil være tilstrækkeligt, hvis lovgivningen sikrer, at et flertal af medarbejderne bakker op om den endelige model. Dette sikres gennem kravet om, at medarbejderejevirksomheden ved overdragelsestidspunktet skal omfatte minimum 5 medarbejdere, der udgør +50 pct. af de ansatte. Med henblik på at give så fleksible rammer så muligt for etablering af, og indmeldelse i, medarbejderejevirksomheden, kan det genovervejes, om det er nødvendigt med et decideret lovkrav om afstemning.

4.6 Godkendelse ved Skatterådet og evaluering af model

Med henblik på at sikre sig, at ordningen kun anvendes til reelle generationsskifter og ikke til skattekonstruktioner, påkræves enhver overdragelse (der udløser skattesuccession) godkendelse i Skatterådet.

Det understreges, at Skatterådet ved sin afgørelse skal lægge vægt på, om de særlige betingelser i lovforslaget er opfyldt – herunder kravene om vurderingsberetning, beslutning blandt medarbejderne, minimumsejerandel og aktivsikring.

Betragtninger og justeringer

Når der i forvejen stilles krav om vurderingsberetning, aktivsikring, minimumsejerandel m.v., kan man spørge, om Skatterådets involvering giver reel merværdi.

Andre former for generationsskifte (fx overdragelse til erhvervsdrivende fonde) kræver også en vis myndighedsprøvelse (dog blot via Erhvervsstyrelsen), men i medarbejderejemodellen kombineres dette med ekstra krav. Dermed kan Skatterådets rolle betyde, at medarbejdereje i praksis stilles strengere end andre modeller – i modstrid med lovforslagets erklærede mål om at skabe lige vilkår.

Skatterådets behandling kan skabe usikkerhed om tidshorisonten for gennemførelse af en overdragelse. Det kan være et problem i en situation, hvor overdragelser ofte er tidsfølsomme, og hvor medarbejderne i forvejen skal mobiliseres og finansieringen sikres.

- Vi foreslår i stedet, som tidligere angivet, en årlig evaluering af modellen med opgørelse og analyse af modellens overdragelser og effekter. Dette sker i samarbejde med Erhvervsstyrelsen og relevante interessenter på området samt Skat som den aktør, der opgør antallet af overdragelser med skattemæssig succession.

Med venlig hilsen

Jens Jonatan Steen

Administrerende Direktør i Tænk Tanken Demokratisk Erhverv