DI Analyse

December 2025

Troels Chr. Nielsen Boesen
Konsulent
trbo@di.dk, +45 51 88 51 94

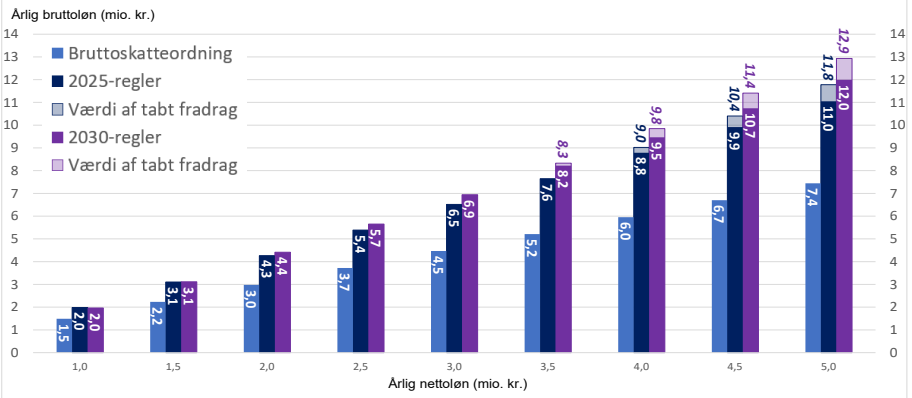
Top-topskatten skader Danmarks konkurrenceevne

Fra nytår bliver det markant dyrere at placere de højestlønnede jobfunktioner i Danmark. Kun få højtlønnede danskere skal søge til udlandet eller erstattes af medarbejdere på bruttoskatteordningen, før top-topskattens provenu er væk.

Personskattereformen fra 2023 indførte en ny top-topskat på indkomster over 2,5 mio. kr. Kombineret med loftet over virksomheders fradrag for høje lønninger, bliver det markant dyrere for danske virksomheder at fastholde de højest lønnede jobfunktioner i Danmark. En sammenligning af den bruttoløn, der kræves for at opnå samme nettoløn på hhv. bruttoskatteordningen og almindelige skattevilkår, viser, at gabet stiger kraftigt med den påkrævede nettoløn.

Top-topskatten gør danske nøglemedarbejdere dyrere

Nødvendig bruttoløn for at have en nettoløn på forskellige niveauer (1-5 mio. kr.)



Anm: Den transparente del af søjler viser effekten af, at der ikke længere gives fradrag i selskabsskatten for lønninger over 8,3 mio., hvilket øger arbejdsgiverens omkostninger med 22 pct. (udenfor den finansielle sektor). Afrundet til nærmeste 100.000 kr. og ved en gennemsnitlig kommuneskat på ca. 25 pct., ekskl. kirkeskat

Kilde: Skatteministeriet og DI

Dansk Industri

Reform gør samlet toplønninger dyrere

Dyrt at fastholde lønniveauet

Skal virksomhederne fastholde en højtlønnet medarbejder på samme nettoløn, er bruttolønnen altså nødt til at stige. For en medarbejder med en nettoløn på 2 mio. kr. vil skattereformen kræve en bruttolønsstigning på ca. 150.000 kr. årligt. Regningen stiger dog hurtigt med nettolønnen: For at fastholde en nettoløn på 3 mio. kr., stiger omkostningen med mere end 420.000 kr., og for en nettoløn på 4 mio. kr. er det tilsvarende tal over 680.000 kr.

Loft over fradrag forstærker effekten

Denne effekt forstærkes af loftet over virksomhedernes fradrag for høje lønninger. Almindeligvis kan virksomhederne fratrække relevante udgifter i deres selskabsskattegrundlag, herunder ikke mindst deres udgifter til løn. Fra og med 2023 er det dog besluttet, at der ikke kan fradrages lønudgifter over ca. 8,3 mio. kr. (2025-niveau). Virksomhederne bliver derfor ramt af en dobbelt udgift, hvis højtbetalte medarbejdere skal fastholdes på samme lønniveau, da de ikke længere kan trække løn over dette niveau fra i deres selskabsskattegrundlag.

Virksomhederne hænger på regningen

Virksomheder konkurrerer på nettoløn

DI har tidligere vist, at top-topskatten i høj grad vil ramme tre omtrent lige store grupper: topledere, specialister og andre ledere[1]. Disse grupper er blandt de allermest internationalt mobile på arbejdsmarkedet og bevæger sig over arbejdslivet ofte på tværs af landegrænser. For at sikre konkurrencedygtige ansættelsesforhold forhandles lønninger for disse grupper derfor som regel med fokus på *nettokompensationen,* altså lønnen *efter* skat.

Store ekstraregninger til arbejdsgiveren

De højest lønnede medarbejdere vil derfor ofte være isoleret fra virkningen af politikændringer som skattereformen. Dermed vil virksomhederne forventeligt skulle hæve bruttolønnen som illustreret i figuren ovenfor. For en nøglemedarbejder med en nettoløn på 4 mio. kr. vil den samlede ekstraregning til arbejdsgiveren efter nytår lande på næsten 1,1 mio. kr. sammenlignet med 2025-reglerne og fuldt fradrag for lønninger.

Indtægten fra top-topskatten nedjusteret kraftigt

Hovedaktionærer kan sammensætte deres kompensation

En stor del af dem, der har lønindkomster over top-topskattegrænsen, er såkaldte hovedaktionærer. Som hovedaktionær har man udpræget mulighed for at fastlægge sammensætningen af sin kompensation selv: Lønindkomst kan erstattes med udbytte og omvendt. Hvis løn- og kapitalindkomst beskattes væsentligt forskelligt, må man derfor forvente, at hovedaktionærerne omlægger deres indkomst væk fra den højest beskattede kilde.

Top-topskatten driver omlægning fra løn til udbytte

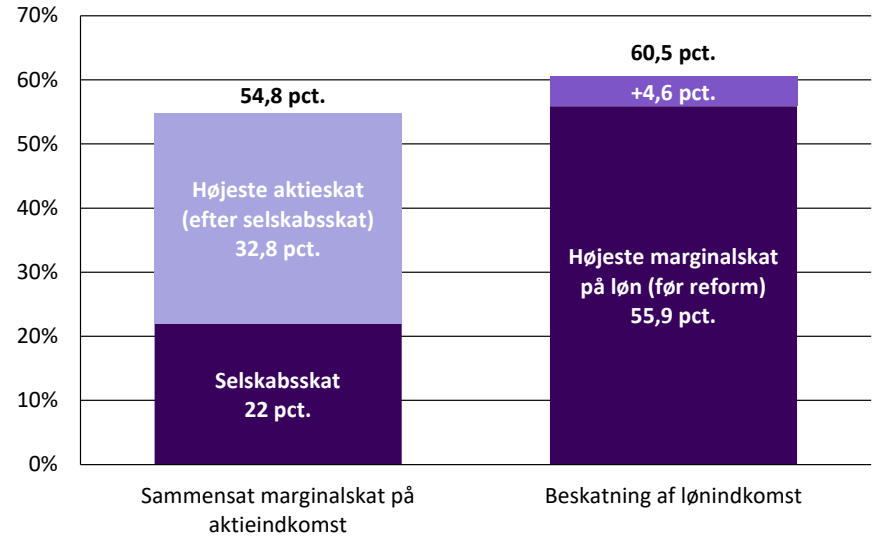
Før personskattereformen var de højeste marginalskatter på aktieindkomst og personlig indkomst omtrent balancerede med 54,8 pct. hhv. 55,9 pct. Indførslen af top-topskatten gør dog aktieindkomsten betydeligt mere attraktiv i toppen af indkomstskalaen. Mens aktiebeskatningen er uændret,

[1] Se analysen *Top-topskatten går ud over konkurrenceevnen*, 2023

stiger den højeste marginalskat på personlig indkomst til 60,5 pct. Dette gab er tilstrækkeligt stort til, at hovedaktionærer i betydeligt omfang må forventes at vælge udbyttebetalinger frem for løn.

Top-topskatten øger skatteforskellen på løn og aktier

Sammenligning af marginalskat på aktier og lønindkomst



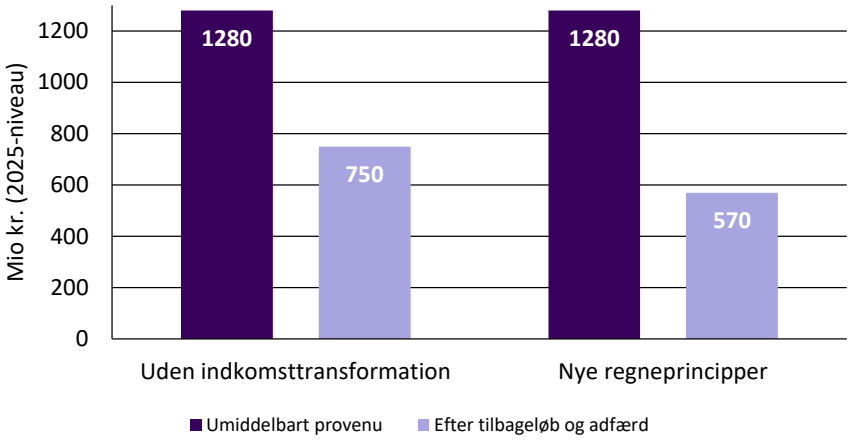
Kilde: Skatteministeriet, Skatteøkonomisk Redegørelse 2025

Indkomsttransformation koster omtrent en fjerdedel af provenuet

Da aftalen om top-topskatten blev indgået, havde Skatteministeriet endnu ikke mulighed for at regne på denne såkaldte indkomsttransformation. Med de daværende regneprincipper og opdaterede forudsætninger skønnes provenuet efter tilbageløb og adfærd til 750 mio. kr. (2025-niveau). Siden har ministeriet udviklet nye regneprincipper på området. Tages der højde for indkomsttransformationen, falder provenuet med hele 180 mio. kr. til 570 mio. kr.

Markant nedjustering af provenuskøn

Provenu af toptopskat før og efter opdatering af beregninger



Kilde: Skatteministeriet

Få stillinger skal omlægges før provenuet er væk

Bruttoskatteordning og udflytning er alternativer til tabt konkurrenceevne

Fastholder virksomhederne de højestlønnede funktioner i Danmark, og undlader medarbejderne at rejse ud, forringes konkurrenceevnen, da danske virksomheders udenlandske konkurrenter ikke er underlagt samme høje beskatning af nøglemedarbejdere. For at undgå de store ekstraomkostninger kan virksomhederne dog flytte jobfunktioner ud af landet eller erstatte danske nøglemedarbejdere med internationale kandidater på bruttoskatteordningen. Den danske statskasse taber i begge tilfælde.

Hver mistet stilling koster millioner

Hvis en dansk medarbejder med en nettoløn på f.eks. 3,5 mio. kr. i stedet vælger at bosætte sig - og betale skat - i udlandet, og en arbejdsgiver i stedet ansætter en international medarbejder på bruttoskatteordningen, går Danmark glip af omkring 3,1 mio. kr. i skatte- og afgiftsindtægter (se evt. metodebilag nedenfor). Hvis blot 185 stillinger omlægges på denne vis, er hele top-topskatteprovenuet altså væk. Dette skal sammenholdes med, at indkomststatistik fra Danmarks Statistik viser, at knap 1.000 danskere i 2023 havde nettolønninger mellem 3 og 4 mio. kroner (opskrevet til 2025-niveau).

Udflyttede og nedlagte stillinger koster dyrt

I scenariet ovenfor afbødes tabet for statskassen af, at den højtlønnede jobfunktion trods alt fastholdes i Danmark, om end den besættes på bruttoskatteordningen. Virksomhederne kan dog også helt vælge at nedlægge eller udflytte de højtlønnede funktioner. I det tilfælde er regningen markant større. Nedlægges stillingen med en nettoløn på 3,5 mio. kr., må staten forventes at gå glip af skatte- og afgiftsindtægter lige under 5,7 mio. kr. Blot 100 stillinger i denne klasse er altså nok til, at hele provenuet tabes.

Bilag 1. Metode

Følgende beregning ligger til grund for skønnene over tabte skatte- og afgiftsindtægter, hvis en højtlønnet medarbejder forlader landet, og stillingen i stedet besættes på bruttoskatteordningen hhv. nedlægges.

			Bruttoskatteordning	Alm. vilkår
[1]	Nettoløn		3,5	3,5
[2]	Bruttoløn		5,2	8,3
[3]	Skat	[2]-[1]	1,7	4,8
[4]	Tilbageløbsfaktor	SKM	23%	23%
[5]	Moms, afgifter mv.	[1]*[4]	0,8	0,8
[6]	Totale indtægter	[3]+[5]	2,5	5,6

Nedlægges en stilling på almindelige vilkår, går staten altså glip af 5,6 mio. kr. i indtægter, mens en overgang til bruttoskatteordningen vil koste 5,6-2,5 = 3,1 mio. kr.