

Finansdepartementet

103 33 Stockholm

## REMISSVAR (Fi2020/04527)

### Utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall

#### Förslagen i sammandrag

I promemorian lämnas följande förslag:

- Gränsen för antalet anställda för att företaget ska kunna ta del av reglerna höjs från 50 till 150 anställda.
- Gränsen för högsta nettoomsättning eller balansomslutning för att omfattas av reglerna höjs från 80 till 280 miljoner kronor per år.
- Styrelseledamöter och styrelsesuppleanter ska kunna omfattas av reglerna, även om de inte är anställda i företaget.
- En personaloption ska kunna nyttjas för förvärv av en teckningsoption som ger rätt att förvärva en andel.
- En personaloption ska kunna ge rätt till ett framtida förvärv av en andel eller en teckningsoption i ett annat företag, inom samma koncern.

Ändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2022.

#### Sammanfattning av yttrandet

Saco har beretts möjlighet att lämna synpunkter på förslagen som lämnas i promemorian.

Saco har sedan länge argumenterat för att skattesystemet ska vara utformat på ett sådant sätt att innovation och tillväxt prioriteras. Teknisk utveckling och innovationer är bärande för den ekonomiska tillväxten, men riskerna vid investeringar i innovativa företag är ofta svåra att bedöma och dessa företag har därför ofta svårt att finna utomstående finansierare. Systemet med kvalificerade personaloptioner som infördes under 2018 är utformat för att skapa goda villkor för små och växande företag och ökar möjligheterna att konkurrera med väletablerade företag om nyckelkompetens. Förslagen som lämnas i promemorian utvidgar och förstärker dessa möjligheter för tillväxtföretag. **Saco tillstyrker förslagen.**

Saco har sedan länge förespråkat att en bred översyn av hela skattesystemet görs och att den samlade beskattningen av arbete sänks. Skattesystemet ska vara utformat på ett sådant sätt att det lönar sig att utbilda sig, arbeta, förkovra sig och att ta ett större ansvar. Saco hade

därför helst sett att de skatteförändringar som regering och samarbetspartierna presenterar skulle ha gjorts inom ramen för en övergripande skattereform som beaktar välfärdens långsiktiga finansiering.

## **Sacos ställningstagande**

### **Bakgrund**

Saco anser att förbättrade förutsättningar för unga mindre tillväxtföretag är viktigt för innovation och tillväxt i Sverige. Att främja den typen av verksamheter blir speciellt viktigt i ljuset av att nyetableringar och de mindre företagens tillväxt är centrala drivkrafter bakom jobbskapandet i ekonomin. Tillväxtföretagens största problem är oftast brist på kapital, svårigheter att rekrytera nyckelkompetens och snåriga skatteregler. Det är i det här sammanhanget personaloptioner kan spela en betydelsefull roll.

Eftersom unga mindre tillväxtföretag ofta har brist på kapital så kan det vara svårt att erbjuda marknadsmässiga löner för att rekrytera svensk eller internationell nyckelkompetens. Då kan personaloptioner vara ett enkelt alternativ både för företaget och den anställde. En personaloption ger den anställde en möjlighet att i framtiden förvärva aktier till ett förutbestämt pris i det företag som den anställde arbetar i. Tanken är att den anställde ska avstå från marknadsmässig lön och i gengäld få möjlighet att dela företagets värdetillväxt och ägarinflytande med ägaren.

Fram till 2018 var skattereglerna för personaloptioner varken förmånliga för den anställde eller för företaget. Innehavaren av optionen kunde bli tvungen att betala större delen av ersättningen i skatt. Det innebar i princip att personaloptioner inte användes för att rekrytera nyckelpersoner i mindre företag (SOU 2016:23). För att underlätta för speciellt mindre innovativa företag så infördes den 1 januari 2018 lättnader i beskattningen av *personaloptioner i vissa fall* (så kallade kvalificerade personaloptioner). Detta innebar att om en anställd fick en personaloption av sin arbetsgivare så skulle den anställde inte förmånsbeskattas när personaloptionen utnyttjades. Arbetsgivaren behövde därför inte heller betala arbetsgivaravgifter. I stället sker beskattningen först när aktien säljs. Beskattningen sker då som inkomst av kapital.

När reglerna skulle tillämpas under 2018 slog dock Skatteverket fast i ett ställningstagande att i de fall en anställd förvärvar ett värdepapper i form av en teckningsoption på förmånliga villkor ska värdet tas upp som en förmån i inkomstslaget tjänst. Det innebar att de särskilda reglerna för kvalificerade personaloptioner som skulle ge skattelättnader inte kunde tillämpas. Skatteverket ansåg att reglerna inte kunde tillämpas i de fall en anställd med en personaloption gavs rätt att förvärva en teckningsoption

efter intjänandetiden. Anledningen var att det i lagtexten anges att den anställde med stöd av personaloptioner ska kunna förvärva en andel i ett företag snarare än en teckningsoption efter intjänandetiden.

Den 8 september 2020 kom en dom från Högsta förvaltningsdomstolen som förtydligande rättsläget och som öppnade upp för en enklare och mer effektiv tillämpning av reglerna om kvalificerade personaloptioner. Domstolen konstaterade i domen att förvärvet av teckningsoptioner ovillkorligen skulle leda till att den anställde blev delägare i bolaget. Kravet på att personaloptionen ska användas för förvärv av andel i det utställande bolaget var därmed uppfyllt, trots det mellanliggande ledet som innebar att den anställde i ett första steg förvärvade teckningsoptioner. Avgörandet innebar därför utökade möjligheter särskilt för onoterade bolag att effektivt utnyttja reglerna om kvalificerade personaloptioner.

### **Förslagen**

#### **(2.2) Fler företag bör omfattas av reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner**

**Förslag:** Gränsen för medelantalet anställda ska höjas från 50 till 150 och nettoomsättningen eller balansomslutningen under samma år höjs från 80 till 280 miljoner kronor.

**Kommentar: Saco tillstyrker förslaget**, men anser samtidigt att taket för medelantalet anställda skulle kunna öka ytterligare. Det saknas en redogörelse för hur det föreslagna taket för medelantalet anställda har fastställts. En lämplig utgångspunkt skulle kunna vara att relatera till hur motsvarande incitamentsprogram är formulerade i konkurrentländer. I Storbritannien tillåts till exempel medelantalet anställda uppgå till 250.

#### **(2.3) Reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner i vissa fall bör omfatta styrelsemedlemmar**

**Förslag:** Även styrelseledamöter och styrelsesuppleanter ska kunna omfattas av reglerna, även om de inte är anställda i företaget.

**Kommentar:** Syftet med förmånliga personaloptioner är att öka möjligheterna att rekrytera rätt kompetens till företaget. Det behovet finns givetvis också för styrningen av företaget. Att även ha möjlighet att rekrytera medlemmar till företagets styrelse med hjälp av personaloptioner i vissa fall är därför rimligt. **Saco tillstyrker förslaget.**

#### **(2.4) Reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner i vissa fall bör gälla vid förvärv av teckningsoptioner**

**Förslag:** En personaloption ska kunna nyttjas för förvärv av en teckningsoption som ger rätt att förvärva en andel.

**Kommentar:** I och med att Högsta förvaltningsdomstolen kom med en klagörande dom (HFD, dom 2020-09-08, mål nr 406–20) som medger att personaloptionen kan användas för att förvärva en teckningsoption som genast används för att förvärva en andel i företaget, så finns det redan en praxis som hanterar de situationen. Förslaget att utvidga reglerna till att också omfatta förvärv av teckningsoptioner är därför huvudsakligen en kodifiering av redan gällande rätt. **Saco tillstyrker förslaget.**

**(2.5) I koncerner bör personaloptionen kunna omfatta ett annat företag än det som ställt ut optionen**

**Förslag:** En personaloption ska kunna ge rätt till ett framtida förvärv av en andel eller en teckningsoption i ett annat företag, inom samma koncern.

**Kommentar:** Reglerna om lättnader i beskattning av personaloptioner i vissa fall är anpassade för att tillämpas både av fristående företag och av koncerner. De gränser för företagets storlek som gäller antal anställda, nettoomsättning och balansomslutning som finns gäller för hela koncernen. **Saco tillstyrker förslaget.**

Sveriges akademikers centralorganisation  
Med vänliga hälsningar

Lena Granqvist  
Samhällspolitisk chef

Thomas André  
Välfärdsekonom