

Finansdepartementet
Skatte- och tullavdelningen
103 33 Stockholm

Er referens:
Fi2020/04527

Stockholm, 2020-12-22

Remissvar

Remiss av promemorian Utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall

Näringslivets Skattedelegation (NSD) lämnar följande synpunkter på promemorian Utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall.

Inställning

Näringslivets skattedelegation (NSD) tillstyrker samt föreslår vissa förbättringar av förslagen till utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall.

Inledning och övergripande synpunkter

Syftet med reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner i vissa fall (kvalificerade personaloptioner) är att underlätta för unga företag som saknar tillräcklig tillgång till kapital, men som har tillväxtambitioner, att rekrytera och behålla personer som är viktiga för att företaget ska kunna växa.

I promemorian föreslås reglerna utvidgas på så sätt att kravet att medelantalet anställda och delägare som arbetar i företaget är lägre än 50 höjs till 150 och kravet på att nettoomsättning eller balansomslutning uppgår till högst 80 miljoner kronor höjs till 280 miljoner kronor. Vidare föreslås att styrelseledamöter och styrelse-suppleanter ska omfattas av reglerna även om dessa inte är anställda i företaget. Slutligen föreslås dels att det uttryckligen regleras att förmån av kvalificerad personaloption inte ska tas upp till beskattning om optionsinnehavaren utnyttjar optionen till förvärv av antingen andel eller teckningsoption som ger rätt att förvärva andel, dels att utvidgning sker så att det exempelvis blir möjligt för ett moderbolag att ge ut en personaloption som ger rätt att förvärva andelar i det dotterbolag där den anställde arbetar. De nya bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 januari 2022.

Huvudmän i NSD är:

**Stockholms Handelskammare * Föreningen Svenskt Näringsliv *
Svenska Bankföreningen * Svensk Försäkring * Fastighetsägarna Sverige**

NSD

N Ä R I N G S L I V E T S
S K A T T E -
D E L E G A T I O N

Sverige är en liten öppen ekonomi med allt tuffare internationell konkurrens, inte minst vad gäller kvalificerad arbetskraft. I en allt mer globaliserad värld där kampen om talanger hårdnar på arbetsmarknaden, blir ett konkurrenskraftigt skattesystem en allt viktigare faktor. Sverige är ett land som belastar inkomster med hög marginalskatt redan från förhållandevis låga nivåer.

Det råder bred konsensus om att det finns skadliga effekter av höga marginalsatser. De leder till snedvridningar och försämrat arbetsutbud genom färre arbetade timmar, men också försvagade incitament för bl.a. ökat ansvar och vidareutbildning. Behov av diverse särlösningar för olika grupper av arbetstagare förstärks under sådana förhållanden.

Syftet med reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner i vissa fall (kvalificerade personaloptioner) är att underlätta för unga företag som saknar tillräcklig tillgång till kapital, men som har tillväxtambitioner, att rekrytera och behålla personer som är viktiga för att företaget ska kunna växa. När förslaget till införande av reglerna om kvalificerade personaloptioner remissbehandlades 2016 tillstyrkte NSD införandet. NSD förde då även fram vissa behov av utvidgningar.

NSD anser att det är motiverat att genomföra de i promemorian föreslagna utvidgningarna, men självfallet bör åtgärder även sättas in mot själva grundproblemet, det vill säga det höga skattetrycket som belastar inkomster med hög marginalskatt redan från förhållandevis låga inkomstnivåer.

Nedan lämnas närmare synpunkter på förslagen i promemorian.

Förslaget till att fler företag ska omfattas av reglerna

I de grundläggande kraven på företaget som ger ut personaloptionen gäller idag bl.a. att det, under det räkenskapsår som närmast föregår det år då personaloptionen förvärvas, ska ha färre antal anställda och delägare som arbetar i företaget än 50 och att nettoomsättningen eller balansomslutningen uppgår till högst 80 miljoner kronor, att företaget inte är noterat och inte har bedrivit verksamhet i mer än tio år.

I promemorian lyfter Finansdepartementet fram att nystartade företag med tillväxtambitioner och nya lösningar på existerande problem som regel saknar de förutsättningar som äldre, etablerade företag med upparbetat kapital och kompetens redan har. Vidare anförs att alla tillväxtföretag inte är små och att asymmetrisk information inte direkt är knutet till företagets storlek, utan snarare kan den inneboende osäkerhet som innovationer innebär och avsaknaden av uppgifter om historisk avkastning som är kopplat till företagets ålder ha störst betydelse för förekomsten av asymmetrisk information. I promemorian anges vidare att rekryteringsproblem uppges vara det främsta tillväxthindret för dessa företag. Finansdepartementet föreslår mot denna bakgrund att kravet att medelantalet anställda och delägare som arbetar i företaget är lägre än 50 höjs till 150 och att kravet på att nettoomsättning eller balansomslutning uppgår till högst 80 miljoner kronor höjs till 280 miljoner kronor.

NSD

N Ä R I N G S L I V E T S
S K A T T E -
D E L E G A T I O N

Redan när förslagen till de regler som infördes 2018 var föremål för remissbehandling framförde NSD i sitt remissvar behovet av höjda gränser. Detta utifrån argumentet att det annars mycket väl kan inträffa att relativt nystartade företag med arbetskraftsintensiv verksamhet överskrider de föreslagna gränsvärdena och därmed går miste om möjligheterna att använda kvalificerade personaloptioner.

NSD ställer sig mot bakgrund av de skäl Finansdepartementet anför samt de skäl för höjda gränser som NSD framförde i ovan nämnda remissvar positiv till föreslagna höjningar av dessa gränsvärden.

Förslagen att reglerna ska omfatta styrelsemedlemmar

Behovet av att underlätta för unga företag som saknar tillräcklig tillgång till kapital, men som har tillväxtambitioner, att rekrytera och behålla personer som är viktiga för företaget kan enligt Finansdepartementet appliceras även på rekrytering av styrelseledamöter. Mot denna bakgrund föreslår departementet att reglerna om lättnad i beskattningen av personaloptioner bör utvidgas så att, utöver anställda, också styrelseledamöter och styrelsesuppleanter omfattas. Styrelseuppdrag föreslås omfattas av kravet på intjänandetid om tre år. Det föreslås även ett krav på att styrelseledamoten/styrelsesuppleanten under intjänandetiden får en sammanlagd ersättning från företaget som ska tas upp i inkomstslaget tjänst uppgående till minst 1,5 inkomstbasbelopp.

NSD delar Finansdepartementets bedömning av behovet av att utvidga reglerna så att även styrelseledamöter och styrelsesuppleanter omfattas av reglerna för kvalificerade personaloptioner. Detta inte minst utifrån att grundarna av små och medelstora företag i regel själva har god sakkunskap om det produkt- eller tjänsteområde företaget ska starta och/eller utvecklas inom, men ofta saknar erfarenhet från tidigare entreprenörskap och verksamheten därför är beroende av tillgång till externa styrelseledamöter med erfarenhet från arbete med affärsstrategier och affärsutveckling.

Förslaget att även optioner till styrelseledamöter och styrelsesuppleanter ska omfattas av kravet på en intjänandetid om minst 3 år är enligt NSD allt för begränsande. Styrelseuppdrag är till sin karaktär av mer kortsiktig natur än en anställning. NSD föreslår att kravet sätts med en tredjedel, till två år, och att kravet på ersättningsnivå följdenligt sätts ned i motsvarande mån. Med en sådan intjänandetid uppnås en bättre balans mellan syftet med kravet på en intjänandetid och syftet att underlätta för de unga företagen att rekrytera personer som är viktiga för företaget.

Det torde inte vara ovanligt att en anställd, till följd av att ett företags behov förändras, övergår till att bli styrelseledamot/styrelsesuppleant eller att den omvända situationen uppstår. Av promemorian framgår att kravet på en lägsta arbetstid om 30 timmar i veckan är avsett att gälla under hela intjänandetiden i en sådan situation. NSD anser att det vore olyckligt med ett sådant långtgående krav. Enligt NSD bör

NSD

N Ä R I N G S L I V E T S S K A T T E - D E L E G A T I O N

Finansdepartementet i den fortsatta beredningen se över möjligheterna till en mer ändamålsenlig utformning av dessa krav.

De idag gällande kraven för anställda, avseende såväl arbetstid som ersättningsnivå, är utformade så att utrymme finns för undantag vid situationer av sjukdomsfall etc. Motsvarande situationer av sjukdom etc. kan för en styrelseledamot eller styrelsesuppleant leda till att ersättningar uteblir och att det uppställda kravet ersättning till följd av detta inte uppfylls. NSD anser att departementet bör överväga ett ändamålsenligt utrymme för undantag även för sådana situationer.

Förslagen till bestämmelser som syftar till att förenkla det praktiska handhavandet

I promemorian anges att det i vissa fall kan finnas svårigheter för de företag som omfattas av reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner att praktiskt hantera personaloptioner som bara kan utnyttjas genom ett direkt förvärv av andelar i företaget som har gett ut optionerna. För att komma till rätta med detta problem föreslår Finansdepartementet dels att det uttryckligen regleras att förmån av personaloption inte ska tas upp till beskattning om optionsinnehavaren utnyttjar optionen till förvärv av antingen andel eller teckningsoption som ger rätt att förvärva andel, dels att utvidgning sker så att det exempelvis blir möjligt för ett moderbolag att ge ut en personaloption som ger rätt att förvärva andelar i det dotterbolag där den anställde arbetar.

NSD ställer sig positiv till de föreslagna förändringarna.

Förslagen till ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

I promemorian föreslås att de nya bestämmelserna ska träda i kraft den 1 januari 2022 och att bestämmelserna i inkomstskattelagen ska tillämpas på personaloptioner som har förvärvats efter den 31 december 2021.

Till följd av oklarheter kring konsekvenser när teckningsoptioner ingår som ett av leden i ett program med kvalificerade personaloptioner har, enligt NSD, de positiva effekter som regelverket avsåg att skapa till stor del uteblivit. I syfte att tillförsäkra att regelverket skyndsamt kan bidra till de positiva effekter som det syftar till att skapa så bör enligt NSD övergångsbestämmelse införas som ger utrymme för att föreslagna utvidgningar och justeringar kan tillämpas för personaloptioner som har förvärvats efter den 31 december 2017. Inte minst bör detta gälla för de åtgärder som föreslås för att förenkla det praktiska handhavandet. De ekonomiska svårigheter som många företag drabbats av till följd av covid-epidemin accentuerar behovet av retroaktiva inslag.

NSD
N Ä R I N G S L I V E T S
S K A T T E -
D E L E G A T I O N

Avslutning

Förslagen i promemorian välkomnas av NSD. Efter införandet av föreslagna utvidgningar kvarstår dock viktiga uppgifter för regering och riksdag när det gäller denna lagstiftning.

För att reglerna ska ge avsedd effekt krävs att reglerna ger incitament för de anställda. Huvudprincipen bakom lagstiftningen för kvalificerade personaloptioner är att förmåner som följer av sådana optioner inte ska föranleda någon beskattning; inga arbetsgivaravgifter för företaget och ingen beskattning av den anställde. Beskattning av den anställde ska istället ske i inkomstslaget kapital när den anställde erhåller utdelningar eller gör en kapitalvinst på sina aktier. Reglerna berör dock inte minst anställda i fåmansbolag, vilket medför att många av de anställda kommer att bli beskattade utifrån de s.k. 3:12-reglerna om/när de erhåller utdelningar/kapitalvinster på andelar som erhålls. I detta fall innebär det i allt väsentligt en beskattning såsom för lön. Detta innebär att det incitament som ges för de vars erhållna aktier inte omfattas av 3:12-reglerna helt eller till huvudsaklig del uteblir för de vars aktier faller inom 3:12-beskattningen. Detta identifierades av den SOU (2016:23) vars utredning och förslag legat till grund för den lagstiftning vi idag har för kvalificerade personaloptioner. Utredningen lämnade ett förslag i syfte att skapa ett incitament även för de vars erhållna aktier faller inom 3:12-beskattningen, vilket dock ännu inte har föranlett någon lagstiftning. Mot bakgrund av detta behöver justering göras så att anställda vars kvalificerade personaloptioner leder till förvärv av s.k. 3:12-aktier tillförsäkras en kapitalinkomstbeskattning motsvarande den som ges för de vars erhållna aktier faller utanför 3:12-beskattningen. Jfr förslaget i denna del från SOU 2016:23.

Det är även viktigt att Finansdepartementet fortsätter att löpande identifiera och åtgärda brister i lagstiftningen som motverkar att avsedda syften uppnås. Enligt NSD bör lagstiftningen avseende kvalificerade personaloptioner följas upp och utvärderas efter att nu föreslagna utvidgningar varit i kraft i två år. Inte minst bör möjligheterna till ytterligare utvidgningar analyseras.

NÄRINGSLIVETS SKATTEDELEGATION

Johan Fall

Richard Hellenius