

Regelrådet är ett särskilt beslutsorgan inom Tillväxtverket vars ledamöter utses av regeringen. Regelrådet ansvarar för sina egna beslut. Regelrådets uppgifter är att granska och yttra sig över kvaliteten på konsekvensutredningar till författningsförslag som kan få effekter av betydelse för företag.

Finansdepartementet

## Yttrande över förslag till ändring i inkomstskattelagen (1999:1229) respektive i skatteförfarandelagen (2011:1244) avseende utvidgande av regler om lättnad i beskattning av personaloptioner i vissa fall

### Regelrådets ställningstagande

Regelrådet finner att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

### Innehållet i förslaget

Nuvarande regler om förmån av personaloption gäller sedan år 2018 och innebär att dessa inte ska tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst om vissa villkor är uppfyllda för såväl det företag som ingår optionsavtalet, som personaloptionen och optionsinnehavaren. Arbetsgivaren ska därmed inte heller betala arbetsgivaravgifter. Istället sker beskattning i inkomstslaget kapital först när den skattskyldige avyttrar den andel som har förvärvats genom utnyttjande av personaloptionen.

Förslaget avser ändring av inkomstskattelagen (1999:1229) så att nuvarande regler om personaloptioner utvidgas till att gälla för företag där medelantalet anställda och delägare som arbetar i företaget är lägre än 150 och med en nettoomsättning eller balansomslutning som uppgår till högst 280 miljoner kronor. Idag omfattas företag där medelantalet anställda och delägare som arbetar i företaget är lägre än 50 och med en nettoomsättning eller balansomslutning som uppgår till högst 80 miljoner kronor.

Vidare föreslås att styrelseledamöter och styrelsesuppleanter ska omfattas av reglerna även om dessa inte är anställda i företaget. Styrelseuppdrag ska omfattas av kravet på intjäningstid om tre år och begränsningen avseende befintliga aktieägare. Under intjänandetiden ska styrelsemedlemmen få sådan ersättning från företaget som ska tas upp i inkomstslaget tjänst med ett belopp som uppgår till minst 1,5 inkomstbasbelopp. Styrelseuppdrag ska inte omfattas av kravet på viss lägsta genomsnittliga arbetstid.

Vidare ska en personaloption kunna nyttjas för förvärv av antingen en andel eller av en teckningsoption som ger rätt att förvärva en andel. Slutligen föreslås att en personaloption ska kunna ges ut av ett företag och ge rätt till ett framtida förvärv av en andel eller en teckningsoption i ett annat företag inom samma koncern.

De föreslagna ändringarna föranleder också vissa justeringar i skatteförfarandelagen (2011:1244) vad gäller skyldigheten att lämna kontrolluppgift och uppgift i arbetsgivardeklaration.

## Skälen för Regelrådets ställningstagande

### Bakgrund och syfte med förslaget

I remissen anges att det är ett hinder för ökad tillväxt 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. Genom förbättrade förutsättningar för nystartade företag ökar deras möjligheter att växa och konkurrera med etablerade företag. På så sätt kan den tekniska tillväxttakten förväntas öka, vilket i sin tur leder till en ökad ekonomisk tillväxttakt och förbättrade förutsättningar för ökad konkurrens, effektivare marknader och resursanvändning. Teknisk utveckling och innovationer är således bärande för den ekonomiska tillväxten, men riskerna vid investeringar i innovativa företag är ofta svåra att bedöma och dessa företag har därför svårt att finna utomstående finansierare. I den vetenskapliga litteraturen kallas dessa problem med riskbedömningen för asymmetrisk information, och problemen förstärks för unga företag eftersom de saknar historiska uppgifter avseende lönsamhet som kan läggas till grund för ett investeringsbeslut. Den asymmetriska informationen påverkar tillgången till riskvilligt kapital negativt, vilket leder till färre investeringar och att företagen inte har möjlighet att rekrytera och behålla personal som är nödvändig för att de ska växa. Den asymmetriska informationen leder på så sätt till att färre investeringar görs än vad som är samhällsekonomiskt optimalt.

I konsekvensutredningen anges att syftet med förslaget är att underlätta för unga företag med tillväxtambitioner att rekrytera och behålla personer som är viktiga för att företagen ska kunna växa. Förslaget är därmed tänkt att kompensera för de asymmetriska informationsproblemen genom

- att utöka antalet företag som har möjlighet att utnyttja reglerna om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall,
- genom att utöka personkretsen som har möjlighet att utnyttja reglerna om lättnad i beskattningen och
- genom att göra det möjligt för företag att ge ut optioner som innebär rätt att förvärva en teckningsoption eller att låta ett annat bolag inom samma koncern ge ut optionerna utan att lättnaden i beskattningen förloras.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av förslagets bakgrund och syfte är godtagbar.

### Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

I konsekvensutredningen anges att om förslaget inte genomförs skulle de positiva samhällsekonomiska effekterna utebli. Förslagsställaren redovisar vidare vilka överväganden som gjorts vid framtagandet av förslaget. Bland annat har överväganden gjorts beträffande var gränsen ska gå för medelantalet anställda och delägare för att företag ska omfattas av de föreslagna ändringarna. Nuvarande regler säger att företagen ska ha färre än 50 anställda för att omfattas. Förslagsställaren anser att alla tillväxtföretag inte nödvändigtvis är små och att asymmetrisk information inte heller är direkt knutet till företagets storlek. Det anges vidare att det snarare kan vara så att det är den inneboende osäkerheten, som innovationer innebär, och avsaknaden av uppgifter om historisk avkastning, som är kopplat till företagets ålder, som kan ha störst betydelse för förekomsten av asymmetrisk information. Det finns därför skäl, enligt förslagsställaren, att utvidga reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner till större företag.

Förslagsställaren uppger också att överväganden har skett angående längden på styrelseledamöternas uppdrag och att den bör vara samma som för de anställda som arbetar i företaget, det vill säga minst tre år från det att personaloptionen ges ut. Det uppges inte vara ett hinder att styrelseledamöter normalt

utses för ett år i taget, men det krävs att den aktuella styrelseledamoten omväls vid minst så många bolagsstämmor som krävs för att villkoret om intjänandetid ska vara uppfyllt.

Ytterligare ett exempel på överväganden som gjorts är gällande arbetstiden för styrelseledamöter där förslagsställaren anser att det inte går att ställa samma krav på lägsta arbetstid om minst 30 timmar per vecka som för de som är anställda och arbetar i företaget. Detta eftersom ett sådant uppdrag ofta är en deltidssysselsättning och det skulle också vara svårt att följa upp, då det som regel saknas bestämda arbetstider. När det gäller ersättning bör däremot gälla en lägsta ersättning om 1,5 inkomstbasbelopp under intjänandetiden om tre år. Med hänsyn tagen till år 2020 års inkomstbasbelopp innebär detta ett årligt styrelsearvode om 33 400 kronor.

Regelrådet kan konstatera att förslagsställaren redovisar de överväganden som gjorts i samtliga förslagsdelar. Det finns också redovisning av effekter av utebliven reglering.

Regelrådet finner därför att förslagsställarens redovisning av alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd är godtagbar.

### **Förslagets överensstämmelse med EU-rätten**

I konsekvensutredningen anges att förslaget bör anmälas till Europeiska kommissionen för godkännande innan det genomförs eftersom de föreslagna reglerna innebär att statliga medel används för att gynna vissa företag. Åtgärden utgör därför ett statligt stöd trots att det i första hand är optionsinnehavaren som får skattelättnaden. Företaget gynnas av att några arbetsgivaravgifter inte behöver betalas ut. Förslagsställaren uppger att de nuvarande reglerna i beskattningen av personaloptioner har godkänts av kommissionen och att varken kommissionens regelverk för stöd av mindre betydelse eller den allmänna gruppundantagsförordningen bedömdes vara tillämpliga på reglerna. Istället uppges reglerna ha prövats direkt mot EU:s grundfördrag EUF. Det uppges att enligt artikel 107.3 c i fördraget kan kommissionen godkänna stöd som har som syfte att underlätta utveckling av vissa näringsverksamheter förutsatt att det inte påverkar handeln i negativ riktning i en omfattning som strider mot gemensamma intressen.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av förslagets överensstämmelse med EU-rätten är godtagbar.

### **Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser**

Av remissen framgår att förslagsställaren vill att de nya bestämmelserna ska träda ikraft så snart som möjligt och att de därför föreslås träda ikraft den 1 januari 2022. Det framgår vidare att bestämmelserna i inkomstskattelagen ska tillämpas på personaloptioner som har förvärvats efter den 31 december 2021 och att bestämmelserna i skatteförfarandelagen ska tillämpas första gången på uppgifter som avser beskattning som börjar efter den 31 december 2021.

Förslagsställaren gör bedömningen att det inte kommer att krävas några särskilda informationsinsatser, men att Skatteverket behöver uppdatera sitt informationsmaterial.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser är godtagbar.

## Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

I konsekvensutredningen anges att förslaget berör företag som har fler än 49, men färre än 150 anställda, och har en nettoomsättning eller balansomslutning som uppgår till mer än 80 miljoner kronor, men högst 280 miljoner kronor. Vidare uppges att utökningen av reglerna till att omfatta styrelsemedlemmar även berör företag som har färre än 50 anställda och med en nettoomsättning eller balansomslutning mindre än 80 miljoner kronor. Det är, enligt förslagsställaren, bara företag som inte är äldre än tio år som berörs. Företag inom vissa branscher kan inte använda de förmånligare reglerna för beskattning av personaloptioner. Dessa branscher omfattar bank- eller finansieringsrörelse, försäkringsrörelse, produktion av kol eller stål, handel med mark, fastigheter råvaror eller finansiella instrument, uthyrning för längre tid av lokaler eller bostäder eller tillhandahållande av tjänster som avser juridisk rådgivning, redovisning av eller revision. Reglerna berör vidare endast de företag som väljer att använda personaloptioner för att knyta till sig nyckelpersoner och som samtidigt, tillsammans med anställda eller styrelsemedlemmar uppfyller kraven för en lägre beskattning. Förslagsställaren bedömer att utökningen av storlekskravet innebär att uppskattningsvis 1 000 företag, utöver de företag som redan omfattas av reglerna, kommer att beröras. Utökningen av reglerna till att även omfatta styrelsemedlemmar ger, enligt förslagsställaren, cirka 240 000 företag möjlighet att använda sig av reglerna. Förslagsställarens bedömning är att det endast är en mindre andel av dessa företag som förväntas använda sig av möjligheten att låta sina styrelsemedlemmar förvärva skattegynnade personaloptioner.

Vidare anges att då reglerna är frivilliga går det inte att peka ut vilka branscher eller företag som kommer att påverkas mer eller mindre än andra. Vidare uppges att nuvarande regler infördes år 2018 och att det inte har gått tillräckligt lång tid för att det ska vara möjligt att dra slutsatser från nyttjandet av reglerna utifrån företagets antal, storlek och bransch.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av berörda företag utifrån antal, storlek och bransch är godtagbar.

## Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet

### *Administrativa kostnader*

I konsekvensutredningen anges att utvidgningen av reglerna till att omfatta större företag kan förväntas minska den totala administrativa bördan för företag i den berörda storleksklassen som i dag har incitamentsprogram och redan uppfyller övriga kriterier för skattegynnade personaloptioner. Detsamma uppges gälla för företag som uppfyller kriterierna för skattegynnade personaloptioner och som har incitamentsprogram för sina styrelsemedlemmar. Genom utvidgningen av reglerna uppges beskattningen för berörda anställda och styrelseledamöter skjutas fram och kommer att verkställas först vid avyttring av de andelar som har förvärvats genom utnyttjande av personaloptioner. Till skillnad mot idag behöver företagen således inte göra någon värdering av optionerna då de ställs ut, annat än för att avgöra att optionernas värde håller sig inom de beloppsmässiga gränserna. En förenklad värdering som gäller för skattegynnade personaloptioner kan, enligt förslagsställaren, göras internt och minskar behovet av externa konsulter och därmed kostnaderna för programmet. Kostnaden för en extern konsult för värdering av ett företag bedöms kosta från 10 000 kronor och uppåt. Internt bedöms värderingen kunna genomföras av en ekonomihandläggare och i det enklaste fall ta cirka 1 timme och i mer komplicerade fall, då företaget ingår i en koncern, ta en arbetsdag, cirka 8 timmar, att genomföra. Om företagen helt tar över den administrativa bördan kan kostnaden för denna uppskattas till mellan 350 kronor och 2 700 kronor. Samtidigt innebär utvidgningen, enligt förslagsställaren, en något ökad administrativ börda för de berörda företagen, eftersom de måste avgöra om optionerna omfattas av reglerna om skattelättnader för personaloptioner. Förslagsställaren gör ingen uppskattning av

tidsåtgången för detta, men uppger att kostnaden kan antas vara tillräckligt liten för att förändringen i reglerna ska innebära en totalt sett minskad kostnad för företagen. Förändringen av reglerna som innebär att optionerna kan ges ut av ett annat bolag i samma koncern bedöms minska de administrativa kostnaderna, då aktier inte behöver emitteras på en bolagsstämma när optionerna löses in. Det går, enligt förslagsställaren, inte att bedöma hur stor minskningen av de administrativa kostnaderna blir, då det beror på huruvida andelarna skulle ha emitterats på en ordinarie stämma eller om emitteringen hade krävt en extrastämma. Förändringen av reglerna som innebär att personaloptionerna kan användas för förvärv av teckningsoptioner förväntas öka företagens administrativa kostnader, då även avtal om teckningsoptioner behöver skrivas. Samtidigt uppges detta vara en valfri kostnad för företagen, då de fortfarande kan välja att utfärda en personaloption som ger rätt till en andel i enlighet med dagens regler i stället för en personaloption som ger rätt till en teckningsoption.

Regelrådet kan konstatera att de berörda företagen är förhållandevis små och bedömer därför att det är osannolikt att de har intern juridisk kompetens att tillgå vid värderingen av optionerna. Företagen är därmed tvingade att anlita externa konsulter för uppdraget. Regelrådet anser dessutom att den uppgivna timkostnaden torde vara väsentligt högre än de 350 kronor som anges, och att tidsåtgången för att göra värderingen är väsentligt mer omfattande än vad som uppges i konsekvensutredningen. Regelrådet kan likväl konstatera att förslaget är tänkt att underlätta för företagen att knyta till sig nödvändig kompetens för att utveckla sin verksamhet, växa och konkurrera med etablerade företag och att förslaget därför i grunden är positivt för dessa företag.

Regelrådet finner därför att förslagsställarens redovisning av förslaget administrativa kostnader trots allt är godtagbar.

#### *Andra kostnader och verksamhet*

I konsekvensutredningen uppges att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren inte ska betala arbetsgivaravgifter och ålderspensionsavgifter för erbjudna personaloptioner, vilket medför en minskning av statens skatteintäkter från dessa avgifter med 39 miljoner kronor.

Enligt förslagsställaren motverkas dock detta av att företaget, som ger ut de nu aktuella personaloptionerna, inte längre kommer att kunna göra avdrag för de kostnader vilka förmånen anses utgöra, vilket innebär att bolagsskatteintäkterna för staten förväntas öka med 33 miljoner kronor. Förslaget förväntas öka användningen av personaloptioner i viss utsträckning.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av förslaget påverkan på företagens andra kostnader och verksamhet är godtagbar.

### **Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag**

I konsekvensutredningen anges att utökningen av storlekskravet innebär att företag som uppfyller övriga kriterier i den berörda storleksklassen får en konkurrensfördel vid rekrytering av nyckelpersonal gentemot ännu större företag. Konkurrensfördelen är tänkt att kompensera för de problem som drabbar dessa företag på grund av asymmetrisk information. I och med utvidgningen av reglerna uppges företag i den berörda storleksklassen få samma möjlighet att använda personaloptioner som små företag. Det innebär, enligt förslagsställaren, att den konkurrensfördel som små företag idag har gentemot de företag som omfattas av förslaget försvinner. Utökningen av reglerna till att också omfatta styrelsemedlemmar innebär vidare att företag som har färre än 150 anställda, en balansomslutning eller nettoomsättning på mindre än 280 miljoner kronor samt uppfyller övriga kriterier får en konkurrensfördel gentemot större företag vid rekrytering av styrelsemedlemmar. Även denna konkurrensfördel uppges vara tänkt att kompensera för de problem som drabbar dessa företag på grund av asymmetrisk information. Det uppges därutöver att förändringen som innebär att personaloptionen kan användas för att förvärva en

teckningsoption och att personaloptionen kan ges ut av ett företag och gälla ett annat företag inom samma koncern också gäller små företag. Förändringen innebär, enligt förslagsställaren, att reglerna förenklas för dessa företag. Det är förslagsställarens bedömning att små företag inte berörs av att kretsen företag utökas till att också gälla större företag, varför inga särskilda hänsyn till dessa företag behöver göras.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av regleringens påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag är godtagbar.

### **Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden**

I konsekvensutredningen uppges att när ersättningen ges i form av personaloptioner behöver företagen inte betala arbetsgivaravgifter. Dessa minskade kostnader för företaget kan ha en positiv effekt på den varaktiga sysselsättningen, om de framför allt riktas mot grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden. Det bedöms dock inte vara fallet här, eftersom målgruppen framför allt är företagets nyckelpersoner. Förslagsställaren gör bedömningen att det inte går att utesluta att viss ökning sker av antalet arbetade timmar bland personer som tilldelas personaloptioner. Eftersom nyckelpersoners arbetsinsats kan förväntas ha betydande inverkan på företagets lönsamhet och tillväxt, kan personaloptioner medföra fler arbetade timmar och ansträngningar bland denna grupp av arbetstagare. Sammantaget bedöms dock de positiva arbetsutbudseffekterna vara av försumbar storlek för ekonomin som helhet.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden är tillräcklig och därmed godtagbar.

### **Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning**

I konsekvensutredningen uppges att förändringen som innebär att personaloptionen kan användas för att förvärva en teckningsoption och att personaloptionen kan ges ut av ett företag och gälla ett annat företag inom samma koncern också gäller små företag. Förändringen innebär, enligt förslagsställaren, att reglerna förenklas för dessa företag. Det är förslagsställarens bedömning att små företag inte berörs av att kretsen företag utökas till att också gälla större företag, varför inga särskilda hänsyn till dessa företag behöver göras.

Regelrådet finner att förslagsställarens redovisning av särskild hänsyn till små företag vid reglernas utformning är tillräcklig och därmed godtagbar.

### **Sammantagen bedömning**

Regelrådet kan konstatera att förslagsställaren på ett godtagbart sätt redovisar samtliga punkter i sin konsekvensutredning.

Regelrådet finner därför att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Stöd till regelgivare i konsekvensutredningsarbetet finns i [Tillväxtverkets handledning för konsekvensutredning](#).

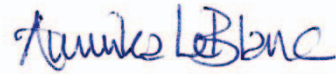
Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 18 december 2020.

I beslutet deltog Elisabeth Thand Ringqvist, ordförande, Hanna Björknäs, Cecilia Gunne, Hans Peter Larsson och Lennart Renbjer.

Ärendet föredrogs av Annika LeBlanc.



Elisabeth Thand Ringqvist  
Ordförande



Annika LeBlanc  
Föredragande