

## Remissyttrande – Promemorian Utvidgade regler om lättnad i beskattning av personaloptioner i vissa fall

### Inledning

SVCA välkomnar att lättnader föreslås i beskattningen av personaloptioner i vissa fall och **tillstyrker** promemorian. Föreningen anser dock att det finns utrymme att utöka lättnaderna vilket skulle öka personaloptioners användning och bidra positivt till svenska tillväxtbolag och ekonomi i stort. SVCA kan också se att flera av de lättnader som nu föreslås är synpunkter som föreningen framförde i sitt remissyttrande över SOU 2016:23. Beskattning av incitamentsprogram och önskar framföra att dessa lättnader borde införts redan efter föregående remissrunda. Detta gäller särskilt problemen kring utställandet av personaloptioner, se avsnitt 2.4.

### Synpunkter

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

**Förslag:** *Reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner utvidgas på så sätt att gränsen för medelantalet anställda och delägare som arbetar i företaget under det räkenskapsår som närmast föregår det år då personaloptionen förvärvas höjs till 150 och att gränsen för företagets nettoomsättning eller balansomslutning under samma år höjs till 280 miljoner kronor.*

SVCA föreslog i sitt tidigare remissyttrande att regelverket skulle gälla för bolag med upp till 250 anställda och en omsättning på högst 400 miljoner kronor. Föreningen välkomnar därför att ett utvidgande föreslås och **tillstyrker** med förbehåll att fler bolag bör omfattas i enlighet med föreningens tidigare förslag.

Den utökade omfattningen är välkommen men föreningen ser en ökad risk för oförutsedda händelser eller särskilda omständigheter när fler och större företag omfattas av reglerna. Det är troligare att större bolag blir uppköpta eller börsnoterade och föreningen föreslår därför att detta tas i beaktande i lagstiftningen på samma sätt som fusion och fission hanteras i 11 a kap. 17–18 § IL så att regelverket inte hindrar bolagen från att utnyttja tillväxtfrämjande möjligheter. Föreningen föreslår också att 11 a kap. 15 § IL utökas så att den utöver sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande förhållanden på samma sätt tar hänsyn till fler omständigheter såsom pensionering och dödsfall.

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

**Förslag:** Reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner i vissa fall utvidgas så att, utöver anställda, också styrelseledamöter och styrelsesuppleanter omfattas. Styrelseuppdrag ska omfattas av kravet på intjänandetid 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.

SVCA **tillstyrker** förslaget. SVCA vill dock lyfta frågeställningen kring vad som händer om en styrelseledamot övergår i anställning hos bolaget. I promemorian på s. 16 skrivs det att:

”Det bedöms vara mest ändamålsenligt att behandla alla anställda på samma sätt och att begränsa de lägre kraven avseende arbetstid och skattepliktig ersättning till att bara gälla för optionsinnehavare som är styrelsemedlemmar utan att också samtidigt vara anställda. Detta bör gälla oavsett om optionsinnehavaren har varit anställd i företaget under hela intjänandetiden eller bara under en del av denna tid.”

SVCA anser att detta kommer göra det svårt och dyrt för styrelseledamöter att övergå i anställning givet att de då måste uppfylla hela intjäningskravet för en anställd, 13 inkomstbasbelopp istället för 1,5. För att inte reglerna ska förhindra kompetensförsörjningen till tillväxtbolagen så föreslår SVCA att inkomstbasbeloppen bör viktas utifrån tid i det fall en styrelseledamot övergår i anställning. Om man till exempel är styrelseledamot under ett år för att därefter övergå i anställning under två års tid så skulle intjäningskravet bli en tredjedel av 1,5 inkomstbasbelopp och två tredjedelar av 13 inkomstbasbelopp.

### 2.4 Reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner i vissa fall bör gälla vid förvärv av teckningsoption

**Förslag:** Förmån av personaloption ska inte tas upp till beskattning om optionsinnehavaren utnyttjar optionen för förvärv av teckningsoption som ger rätt att förvärva andel i företaget.

Värdet på en personaloption som ger rätt att förvärva en teckningsoption ska anses motsvara värdet på den andel eller de andelar som teckningsoptionen ger rätt att förvärva.

Vid en fusion eller fission ska personaloptionen kunna nyttjas för ett förtida förvärv av teckningsoption på samma villkor som nu gäller för förvärv av andel.

SVCA varnade i sitt tidigare remissyttrande för att många bolag civilrättsligt skulle få det svårt att ställa ut personaloptioner och förordade därför att reglerna skulle ändras så att teckningsoptioner kan omfattas. Problematiken visade sig stämma och föreningen **tillstyrker** därför förslaget.

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

**Förslag:** Förmån av personaloption ska inte tas upp till beskattning om optionsinnehavaren utnyttjar optionen för förvärv av andel eller teckningsoption i ett annat företag än det som har gett ut optionen, förutsatt att företagen ingår i samma koncern när personaloptionen ges ut.

*Vid tillämpning av reglerna om villkor för företaget, personaloptionen och optionsinnehavaren ska vad som sägs om företaget gälla det företag i vilket personaloptionen ger rätt att förvärva andelar eller teckningsoptioner.*

SVCA **tillstyrker** förslaget.

Swedish Private Equity & Venture Capital Association, SVCA

Isabella de Feudis, VD