

## Motion till riksdagen 2009/10:Sk378

av **Christian Holm (m)**

# Beskattning av personaloptioner

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av ändrade beskattningsregler för personaloptioner kontra köpoptioner.

## Motivering

Ett instrument som företag använder sig av för att behålla nyckelpersoner inom verksamheten är optioner. Grovt kan man dela in dessa i två kategorier: köpoptioner och personaloptioner.

Det första alternativet innebär att optionerna är knutna till den anställde som efter avslutad anställning tar dem med sig och har rätt att disponera dem efter eget tycke. Alternativ nummer två, personaloptioner, är däremot knutna till anställningen, vilket gör att uppsägning leder till att optionerna återgår till företagets ägo efter överenskommelse.

För många företag som är under uppstart är optioner ibland den enda värdefulla valuta som finns tillgänglig och därför en viktig tillgång att erbjuda exempelvis nyckelkompetens.

Personaloptioner anses vara en del av anställningsvillkoren varför de beskattas med sociala avgifter för arbetsgivaren, vilket innebär en marginalskatt på 57 procent. Det gör att kostnaden för att använda denna form av option är mycket hög. Fördelen är att incitamenten för den anställde att vara kvar och bidra till företagets utveckling och därmed ökat värde på optionerna blir en fördel för båda parterna, den anställde och företaget. Som arbetsgivare kan man då säga att om du slutar hos mig förlorar du optionerna. Köpoptioner har en mildare beskattningsgrad eftersom de ses som vilket annat finansiellt instrument som helst. Beskattningen är således på 30 procent och därav den enda rimliga lösningen ur ett ekonomiskt perspektiv för exempelvis ett nystartat företag. Problemet är att mekanismen som säkerställer en trygghet för

**Fel! Okänt namn på**

arbetsgivaren vid personaloptioner försvinner när köpoptioner används eftersom avslutad anställning trots omständigheterna blir kvar hos den anställde. Så fort optionen blir knuten till anställningen anser Skatteverket att det är personaloptioner och belastar dem med sociala avgifter och marginalskatt.

Det är rimligt att en sådan beskattning upphör. Bland annat behöver mindre företag och nystartade företag tydliga och effektiva instrument att uppmuntra insatser från anställda som leder till att företaget utvecklas i positiv riktning samtidigt som den anställde tjänar på det. Motionen föreslår vidare att regelverket justeras så att ett liknande system som det Storbritannien använder, Enterprise Management Incentive, EMI:s, implementeras. Syftet är att hjälpa småföretagare att behålla nyckelpersoner samtidigt som mer uthärdliga skatteregler föreligger. Inom ramen för EMI är utgivandet av optionen skattefritt, och det blir inga sociala avgifter för arbetsgivaren eller den anställde. Skatten blir också låg för den anställde när han verkställer sina optioner.

Tanken liksom effekten av detta skulle bli mycket god. Det ger incitament att slita och arbeta inom samma företag, vilket är till fördel för ett nystartat bolag som behöver alla tänkbara resurser, främst kompetent arbetskraft. Kostnaderna för en reformering av det här slaget skulle jämkas mot mindre kostnader förknippade med den ökade rörligheten som förändringen hoppas bromsa. Stark arbetskraft inom ett och samma företag är nödvändig för att utveckla och driva framtida företag.

Stockholm den 2 oktober 2009

*Christian Holm (m)*