

Motion till riksdagen 2013/14:Sk321

av **Christian Holm och Ann-Britt Åsebol (M)**

Beskattning av personaloptioner

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över beskattningsregler för personaloptioner kontra köpoptioner.

Motivering

Sverige lever i en global värld, där det ständigt ställs ökade krav på konkurrenskraft. Vårt företagsklimat avgör därför till stor utsträckning vårt lands ekonomiska framgång och ur den avgörs hur mycket resurser staten får att fördela genom välfärden. Ett förbättrat företagsklimat stärker således även välfärden. För ett företags framgång spelar personalen en viktig roll.

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

Fel! Okänt namn på

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 därför är köpoptioner den enda rimliga lösningen ur ett ekonomiskt perspektiv för exempelvis ett nystartat företag. Problemet är att mekanismen som säkerställer en trygghet för arbetsgivaren vid personaloptioner försvinner när köpoptioner används eftersom de vid 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.

Mindre företag och nystartade företag har behov av tydliga och effektiva instrument för att uppmuntra insatser från anställda som leder till att företaget utvecklas i positiv riktning samtidigt som den anställde tjänar på det. En möjlig inspirationskälla är det regelverk som Storbritannien använder, Enterprise Management Incentive, EMI. 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 eller hon verkställer sina optioner.

Tanken god, 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. Stark arbetskraft inom ett och samma företag är nödvändig för att utveckla och driva framtida företag. Detta ger Sverige en starkt konkurrenskraft och bättre möjligheter för entreprenörer.

Stockholm den 2 oktober 2013

Christian Holm (M)

Ann-Britt Åsebol (M)