

Stockholm den 15 augusti 2016

R-2016/0704

Till Finansdepartementet

Fi2016/01042/S1

Sveriges advokatsamfund har genom remiss den 4 april 2016 beretts tillfälle att avge yttrande över betänkandet Beskattning av incitamentsprogram (SOU 2016:23).

1. Förslaget avseende kvalificerade personaloptioner

Advokatsamfundet har inget att erinra mot de tankar som ligger bakom förslaget om kvalificerade personaloptioner. Dock anser samfundet att förslaget borde omfatta fler företag och branscher. Anledningen är följande.

Förslaget riktar sig mot mindre och nystartade företag. Sådana bolag kan emellertid redan i dag normalt erbjuda anställda att förvärva värdepapper till marknadsvärde (typiskt sett aktier eller teckningsoptioner). De föreslagna reglerna om kvalificerade personaloptioner är relativt komplicerade. Att ge ut värdepapper är däremot förhållandevis enkelt. Advokatsamfundet tror därför att mindre och nystartade bolag även fortsättningsvis kommer att erbjuda sina anställda att förvärva värdepapper. Det skadar emellertid inte att lagstiftaren erbjuder ett alternativt sätt att incentivera personalen, och det finns situationer när förvärv av värdepapper inte är möjligt, inte ens i mindre och nystartade bolag.

Enligt Advokatsamfundets uppfattning är det emellertid olyckligt att förslaget bara omfattar de minsta och yngsta företagen. Det finns ett stort behov av en ny incitamentsform, som också passar de något större och äldre bolagen. Detta särskilt som fyraprocentsspärren i 57 kap. 19 § IL i princip omöjliggjort incitamentsprogram i fåmansföretag. Skattebelastningen på personaloptioner är så stor att de i princip endast används av börsnoterade företag. Där behovet av en ny incitamentsform är som störst,

bland företagen mellan de allra minsta och allra största, har utredaren misslyckats med sitt uppdrag.

Anledningen till att utredaren inte föreslår en ny incitamentsprogramsform som omfattar fler företag, synes framför allt bottna i en rädsla för skattebortfall. Denna rädsla är enligt Advokatsamfundet obefogad, eller åtminstone starkt överdriven. Fler incitamentsprogram torde innebära att beskattningsunderlag överförs från skattebefriade ägare (institutioner och företag som innehar näringsbetingade andelar) och utländska ägare till anställda. Man kan inte jämföra ett kapitalvinstbeskattat incitamentsprogram med ett tjänstebeskattat program, när det senare programmet aldrig skulle ha kommit till stånd. Rent allmänt synes utredaren ha en alltför fiskal utgångspunkt för sin analys, vilket förhindrat förslag som på allvar hade kunnat främja företagande, entreprenörskap och tillväxt.

Det förefaller också finnas en tro att företag använder incitamentsprogram för att omvandla tjänsteinkomster till kapitalinkomster. Advokatsamfundets uppfattning är att detta förekommer i mycket ringa omfattning. Sådan omvandling, om den ens förekommer, får dock inte förhindra att nödvändiga reformer genomförs, utan skattefusk måste stävjas på annat sätt.

En särskild fråga är hur företag rent praktiskt ska ge ut kvalificerade personaloptioner. Enligt förslaget är en kvalificerad personaloption en personaloption som uppfyller vissa villkor. Ett värdepapper kan inte utgöra en personaloption (jfr 10 kap. 11 § andra stycket IL), utan en personaloption är ett kontraktuellt åtagande. Problemet är att ett aktiebolag inte kan förbinda sig att i framtiden emittera aktier. I noterade företag löser man normalt detta genom att optionen avser värdepapper som bolaget köpt tillbaka eller värdepapper som någon annan innehar för bolagets räkning (t.ex. en bank). I onoterade företag är det emellertid komplicerat att ge ut personaloptioner. I praktiken förekommer det inte. Man får därför förutsätta att ägarna till bolaget måste ställa ut köpoptioner på befintliga aktier och att det är dessa optioner som uppfyller villkoren för kvalificerade personaloptioner. Typiskt sett brukar man emellertid avråda från att rättsförhållanden tillskapas mellan anställda och aktieägare. Anställda vill dessutom normalt ha bolaget som motpart, inte dess ägare. Situationen blir än mer komplicerad om det finns flera ägare, som då måste avtala sinsemellan om skyldigheterna med avseende på optionerna. Vid en försäljning av aktierna måste den nya aktieägaren överta dessa skyldigheter. Sammanfattningsvis anser Advokatsamfundet att det är en allvarlig brist att bolaget endast svårligen kan ge ut de kvalificerade personaloptionerna. Denna brist bör rättas till.

2. Förslaget avseende värdering av värdepapper

Advokatsamfundet anser inte att man bör lagreglera om att vissa villkor inte ska påverka värderingen av värdepapper (föreslagna 61 kap. 2 a §). Värdering är en bevisfråga där samtliga omständigheter ska beaktas. Det är främmande att lagstifta om att en enskild omständighet inte får beaktas vid bevisvärderingen.

3. Förslaget avseende kontrolluppgifter

Advokatsamfundet ifrågasätter om det behövs särskilda regler för kontrolluppgifter avseende förvärv av värdepapper, när sådana regler uppenbarligen inte anses nödvändiga för andra transaktioner som sker till marknadsvärde mellan arbetsgivare och anställda. Den administrativa bördan för företagen behöver inte ökas, utan Skatteverkets kontrollverksamhet kan utan hinder ske i det vanliga taxeringsförfarandet.

4. Förslaget avseende bemyndigande för Skatteverket

Utredaren föreslår att Skatteverket ska få meddela föreskrifter om bl.a. ”värderingsparametrarna”. Advokatsamfundet avstyrker detta förslag. Som ovan angivits är värdering en bevisfråga. Bevisfrågor lämpar sig inte för normgivning genom föreskrifter. Föreskrifter riskerar dessutom vid den praktiska rättstillämpningen att få större genomslag än deras värde som rättskälla. Om Skatteverket vill tydliggöra sin ståndpunkt i värderingsfrågor, kan det ske genom ett vanligt ställningstagande. Advokatsamfundet anser inte att just värdering av värdepapper kräver normgivning genom föreskrifter.

SVERIGES ADVOKATSAMFUND

Anne Ramberg