



Finansminister Elisabeth Svantesson
Energi- och näringsminister Ebba Busch

Stockholm 2026-08-24

Hemställan

Svenskt Näringsliv hemställer om justeringar och utredning av vissa skatteregler för incitamentsprogram.

Sverige behöver konkurrenskraftiga incitamentsregler

Stockholm är ett av Europas mest kapitalstarka startupkluster. Mellan 2020 och 2024 investerades över 250 miljarder kronor i riskkapital i Stockholm, fjärde mest i Europa i absoluta tal, men högst per capita bland de 25 största europeiska VC-hubbarna. Stockholm tillhör dessutom det absoluta toppskiktet i världen sett till unicorn-täthet (12,9 per 1 miljon invånare), före städer som New York och London.¹ Denna position kan dock inte tas för given.

För att Sverige ska kunna behålla och stärka sin position som ett attraktivt och expansivt startupkluster, och samtidigt ge svenska företag goda förutsättningar att skala upp globalt utan att lämna Sverige, krävs konkurrenskraftiga skattevillkor som underlättar rekrytering och bibehållande av nyckelkompetens. Kompetensbrist och svårigheter att rekrytera är redan i dag en av företagens största utmaningar och bedöms förbli det även framöver. I en allt mer globaliserad ekonomi, där konkurrensen om talanger hårdnar, blir skattesystemets utformning en allt viktigare konkurrensfaktor. Sverige beskattar arbetsinkomster med höga marginalsatser redan vid förhållandevis låga inkomstnivåer. Mot denna bakgrund är skattereglerna för incitamentsprogram särskilt betydelsefulla.

Dagens regler för kvalificerade personaloptioner fungerar i huvudsak för mindre och yngre företag, men är otillräckliga för scale-up-bolag och andra tillväxtföretag som har passerat de lägsta tröskelvärdena men fortsatt har behov av att konkurrera om kvalificerad arbetskraft med begränsade likvida resurser.

Med anledning av detta hemställer² Svenskt Näringsliv om

att regelverket för kvalificerade personaloptioner förbättras med de brittiska EMI-reglerna som främsta förebild och det irländska KEEP-systemet som kompletterande referens, vilket bör innefatta höjda gränsvärden för antal anställda, omsättning och balansomslutning, en väsentlig höjning av beloppsgränsen för det sammanlagda värdet av utestående optioner samt en översyn av ägarbegränsningen,

¹ Stockholm handelskammare (2025), Stockholm – Världens bästa huvudstad?

² Behovet av ändrade regler framförs även i en hemställan inskickad av företrädare bolag och parter i Tech-branschen; "Hemställan om att modernisera reglerna för aktiebaserad ersättning för att stärka Sveriges konkurrenskraft", diarienummer Fi2026/01609.

att regeringen, i samband med ansökan om förlängt statsstödsgodkännande inför utgången av EU-kommissionens nuvarande godkännande den 31 december 2027, låter ansökan omfatta de förändringar av regelverket som krävs för att nödvändiga förbättringar ska kunna genomföras samlat, och

att det tillsätts en offentlig utredning med uppdrag att föreslå en mer förutsebar modell för arbetsgivaravgifter vid personaloptioner som faller utanför regelverket för kvalificerade personaloptioner, med fokus på möjligheten att fastställa avgiftsunderlaget redan vid tilldelningstidpunkten, i syfte att göra det svenska regelverket internationellt konkurrenskraftigt och minska de strukturella hinder som i dag avhåller arbetsgivare från att tillämpa sådana program.

Reglerna för kvalificerade personaloptioner behöver förbättras

Incitamentsprogram är ett centralt verktyg för företag som befinner sig i en expansionsfas och som behöver attrahera, behålla och motivera kvalificerad arbetskraft, men som samtidigt ofta saknar möjlighet att konkurrera med etablerade företags lönenivåer. En tröskelregel som begränsar tillämpningen till företag med färre än 150 anställda och en omsättning eller balansomslutning om högst 280 miljoner kronor innebär att regelverket förlorar sin funktion i det skede då behovet av incitamentsprogram typiskt sett är som störst: när bolaget har passerat den tidiga fasen men ännu saknar förmåga att erbjuda marknadsmässiga kontantlöner.

En direkt jämförelse med de brittiska (Enterprise Management Incentives, EMI) och irländska (Key Employee Engagement Programme, KEEP) systemen visar att de svenska gränsvärdena i 11 a kap. inkomstskattelagen (1999:1229) på samtliga centrala parametrar är mer restriktiva avseende antal anställda, tillåten omsättning och balansomslutning, bolagets ålder samt den enskilde optionsinnehavarens tillåtna ägarandel.

En lägsta ambitionsnivå bör vara att de svenska reglerna åtminstone motsvarar de nivåer som gäller i Storbritannien och Irland.³ Dessa länder har valt att utforma sina regler så att de omfattar större och mer mogna tillväxtföretag, bland annat genom högre gränser för antal anställda, omsättning eller tillgångar samt mer generösa ägarbegränsningar samt genom att inte uppställa någon särskild begränsning avseende verksamhetens ålder. Om Sverige har mer restriktiva regler än länder som aktivt konkurrerar om samma investeringar, entreprenörer och nyckelpersoner försämras svenska företags möjligheter att erbjuda konkurrenskraftiga villkor.

Att matcha nivåerna i Storbritannien och Irland är inte någon långtgående reform, utan en nödvändig anpassning för att göra det svenska regelverket internationellt relevant. För att Sverige även framöver ska kunna vara ett ledande land för startup- och scale-up-företag behöver reglerna utformas med utgångspunkt i företagens faktiska tillväxtfaser och den internationella konkurrens som dessa företag verkar i. Det innebär att regelverket måste omfatta även företag som har passerat den allra tidigaste utvecklingsfasen men som

³ Storbritanniens EMI-regler bör utgöra den huvudsakliga förebilden eftersom de framstår som det mest konkurrenskraftiga regelverket. Irlands KEEP-system är samtidigt av särskilt intresse eftersom det har utformats av en EU-medlemsstat och godkänts av EU-kommissionen.

fortfarande är beroende av incitamentsprogram för att kunna växa och konkurrera om nyckelkompetens.

Jämförelse mellan Sverige, Storbritannien⁴ och Irland⁵

Parameter	Sverige (KPO)	Storbritannien (EMI)	Irland (KEEP)
Max antal anställda	150	500	250
Omsättning / tillgångar	280 MSEK	≤ £ 120 m	≤ €50 resp €43 m
Bolagsålder	Max 10 år	Ingen begränsning	Ingen begränsning
Max ägarandel	5 %	30 %	15 %

För att höjda gränsvärden för vilka företag som kan tillämpa reglerna ska få avsedd effekt behöver även gränsen för det sammanlagda värdet av utestående personaloptioner höjas. Om regelverket utvidgas till att omfatta större företag utan att motsvarande beloppsgräns justeras, riskerar reformen att få begränsad praktisk betydelse och att bli otillräcklig. För att kvalificerade personaloptioner ska utgöra ett attraktivt och verkningsfullt verktyg även för scale-up-företag behöver därför beloppsgränsen på företagsnivå höjas väsentligt.

I det ursprungliga betänkandet föreslogs att det sammanlagda värdet av utestående optioner inte skulle få överstiga 100 miljoner kronor. Vid lagstiftningen sänktes dock gränsen till dagens 75 miljoner kronor. Denna gräns höjdes inte heller i samband med lagändringen 2023, då villkoren avseende antal anställda samt omsättning och balansomslutning utvidgades. Nivån om 75 miljoner kronor har därmed varit oförändrad sedan reglerna infördes 2018. Som för andra beloppsbestämda trösklar i skattesystemet innebär detta att gränsen successivt urholkas, dels reellt till följd av förändringar i penningvärdet, dels i förhållande till den allmänna inkomstutvecklingen.

Även ägarbegränsningen bör ses över. Begränsningen till högst fem procents ägande motiverades ursprungligen av att skattelättnaden skulle underlätta för mindre och unga företag att rekrytera och behålla nyckelpersoner, snarare än att gynna befintliga ägare. I tillväxtföretag kan dock nyckelpersoner redan ha ett visst, om än begränsat, ägande till följd av tidigare incitamentsprogram och därför kan dessa personers ägarandelar vara nära eller något överstiga femprocentsnivån. En alltför snäv ägargräns riskerar därför att utesluta just den kompetens som reglerna är avsedda att omfatta och därmed minska regelverkets praktiska betydelse.

De nuvarande svenska reglerna har bedömts utgöra statligt stöd i EU-rättslig mening och omfattas av EU-kommissionens godkännande till och med den 31 december 2027. När regeringen ansöker om förlängning av godkännandet behöver ansökan även omfatta de förändringar som krävs för att bredda och förstärka regelverket. På så sätt kan nödvändiga förbättringar hanteras samlat, utan behov av ett separat statsstödsförfarande.

Behov av en bredare och mer förutsebar modell för personaloptioner

För personaloptioner som inte uppfyller villkoren i 11 a kap. inkomstskattelagen (1999:1229), i det följande kallade okvalificerade personaloptioner, kvarstår ett olöst strukturproblem

⁴ Tax and Employee Share Schemes: Enterprise Management Incentives (EMI) - GOV.UK och <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employee-tax-advantaged-share-scheme-user-manual/etassum53040>

⁵ Key Employee Engagement Programme (KEEP)

avseende arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980). Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att lämna förslag till en ordning som löser detta problem.

För okvalificerade personaloptioner gäller att arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter på förmånens värde vid den tidpunkt då den anställda utnyttjar sin option. Avgiftsunderlaget utgörs av skillnaden mellan marknadsvärdet på aktierna vid utnyttjandetidpunkten och det pris den anställda betalar. Detta innebär att arbetsgivaren vid tidpunkten för optionsprogrammets utformning saknar möjlighet att beräkna programmets slutliga kostnad. Den totala avgiftsskyldigheten beror på faktorer som arbetsgivaren inte kontrollerar: aktiekursutvecklingen under ibland fem till tio år samt den enskilde anställdes beslut om när optionen ska utnyttjas.

Utredningen om skatteregler för incitamentsprogram konstaterade i SOU 2016:23 *Beskattning av incitamentsprogram* att detta skapar en strukturellt ohållbar situation:

"För personaloptionsprogram – som kännetecknas av att beskattningstidpunkten kommer senare och att det vid optionsavtalen är oklart hur stor skattepliktig inkomst programmen kommer att leda till – innebär skyldigheten att det företag som ställt ut optionerna tar en stor risk. Om företagets värde ökar belastar det inte bara ägarna genom att respektive ägarandel minskar, det drabbar även företaget i form av en skattekostnad."

"Ytterligare ett problem är att företaget inte vet när den anställda kommer att utnyttja personaloptionen och det därför är svårt att beräkna när kostnaderna för arbetsgivaravgifter kommer att uppstå."

Till skillnad från ett antal jämförbara OECD-länder saknar Sverige ett tak för uttag av socialavgifter. Sverige har också en internationellt sett mycket hög nivå på avgiftssatsen, vilket ökar hävstångseffekten och därmed risken. Avgifter tas ut med 31,42 procent på hela förmånsvärdet oavsett hur högt det är, även på inkomster som inte ger mottagaren någon ytterligare rätt till ersättning från socialförsäkringssystemet. SOU 2016:23 noterar att:

"Det finns i Sverige i princip ingen begränsning i hur högt avgiftsuttaget kan bli."

Konsekvensen är att ett framgångsrikt incitamentsprogram, i en situation där bolaget och dess aktiekurs utvecklats väl, belastar bolaget med en avgiftsskyldighet vars storlek inte kunnat förutses eller beräknas vid programmets tillkomst. Risken för denna kostnad kräver i praktiken säkringsåtgärder, vilket belastar bolagets likviditet oberoende av om optionen faktiskt utnyttjas.

SOU 2016:23 konstaterar att den svenska ordningen för socialavgifter på personaloptioner utgör ett konkret hinder, i synnerhet för internationellt verksamma bolag som önskar tillämpa koncerngemensamma incitamentsprogram i Sverige:

"Risken för att arbetsgivaren drabbas av höga kostnader för sociala avgifter leder till att många arbetsgivare är tveksamma till denna typ av program."

De svenska avgiftsreglerna är sammantaget mer betungande och oförutsägbara än i jämförbara länder. Det innebär ojämlika villkor gentemot konkurrentländer och försvårar för svenska och utlandsägda bolag att rekrytera och behålla spetskompetens. I en tid då Sverige konkurrerar om internationell talang och kapital är detta en strukturell nackdel.

En utredning bör därför analysera en modell där underlaget för arbetsgivaravgifter begränsas eller fastställs redan vid tilldelningstidpunkten utifrån en värdering av optionen eller den underliggande aktien. Med modellen kan individbeskattningen även fortsättningsvis knytas till utnyttjandetidpunkten, medan företagens avgiftsrisk görs mer förutsebar.

Som utgångspunkt för en sådan analys kan övervägas att värderingen för noterade bolag knyts till aktiekursen på reglerad marknad. För onoterade bolag skulle en möjlig utgångspunkt kunna vara en modell som motsvarar eller anknyter till värderingsregeln i 11 a kap. 13 § inkomstskattelagen gällande kvalificerade personaloptioner. Vid analysen kan en uppräknig av den underliggande värderingen utifrån personaloptionens löptid övervägas.

Svenskt Näringsliv

Johan Fall,
Chef Skatteavdelningen

Katarina Bartels
Skattejurist

Fredrik Carlgren
Nationalekonom