

# Personaloptioner

skatterättslig behandling och definition

Malin Brunk

Handledare: Mats Tjernberg  
Examensarbete  
Juridiska institutionen

30 november 2000

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.1	Syfte och frågeställningar . . . . .	4
1.2	Metod, material och avgränsningar . . . . .	5
1.3	Disposition . . . . .	5
<b>2</b>	<b>Optioner</b>	<b>6</b>
2.1	Teckningsoptioner och köpoptioner . . . . .	7
2.2	Syntetiska optioner . . . . .	8
2.3	Personaloptioner . . . . .	8
<b>3</b>	<b>Beskattning av värdepapper</b>	<b>9</b>
3.1	Skatterättsliga huvudprinciper . . . . .	10
3.2	Vad är ett värdepapper? . . . . .	12
3.3	Värdepappersregeln . . . . .	16
3.3.1	Begränsningar i tillämpningen . . . . .	17
3.4	Värdering . . . . .	19
<b>4</b>	<b>Beskattning av personaloptioner</b>	<b>21</b>
4.1	Rättsläget fram till lagändringen 1998 . . . . .	22
4.1.1	Tillämpningen av tidigare gällande rätt . . . . .	24
4.2	Införandet av personaloptionsbestämmelsen . . . . .	24
<b>5</b>	<b>Konsekvenser av den nya lagstiftningen</b>	<b>26</b>
5.1	Möjligt att välja beskattningstidpunkt? . . . . .	28
5.1.1	Beskattning i samband med förvärvet . . . . .	29
5.1.2	Beskattning vid utnyttjandetidpunkten . . . . .	29
5.1.3	Beskattning vid första möjliga utnyttjandetillfälle . . . . .	30

5.1.4	Beskattning vid karaktärsbyte . . . . .	30
5.2	Effekter för arbetsgivaren . . . . .	31
5.2.1	Regler från och med den 1 juli 1998 . . . . .	31
<b>6</b>	<b>Tysk rätt</b>	<b>32</b>
6.1	Allmänt om det tyska skattesystemet . . . . .	32
6.2	Relevant beskattningstidpunkt? . . . . .	33
6.3	Åsikter inom doktrin . . . . .	34
6.3.1	Beskattning vid förvärvstillfället . . . . .	34
6.3.2	Beskattning vid utnyttjandet . . . . .	35
6.4	Praxis . . . . .	36
<b>7</b>	<b>Avslutning</b>	<b>37</b>
<b>A</b>	<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>41</b>

# 1 Inledning

Det har blivit allt vanligare att de marknadsnoterade bolagen erbjuder sina anställda att förvärva någon form av optionsrätt i bolaget eller dess moderbolag. En personaloption är en form av rättighet som inte utgör ett värdepapper och som tilldelas de anställda som en slags anställningsförmån. Innebörden av begreppet värdepapper är vidare än personaloptionsbegreppet och innefattar såväl aktier som andra optionstyper än personaloptioner. Denna uppsats är inriktad på studiet av personaloptioner och vad som är kännetecknande för dessa.

I USA har personaloptioner sedan lång tid tillbaka varit en naturlig del av anställningsvillkoren. Skälen för att erbjuda de anställda optioner kan vara av varierande art. Företagets ledning kan t.ex. vilja höja intresset för företaget hos de anställda genom att erbjuda en möjlighet till framtida delaktighet och inflytande i det egna bolaget. Utdelandet av optioner anses även motivera de anställda till bättre arbetsprestationer vilket på sikt kan leda till att bolagets aktier stiger i värde. Det primära syftet i detta fall är dock inte att berika personalen utan att öka värdet för aktieägarna. Optioner erbjuds även anställda som belöning för redan gjorda arbetsinsatser. Orsaken till att i ett sådant fall använda optioner istället för en bonuslön, kan vara att företaget vill knyta de anställda hårdare till sig. Optioner som utfärdas med lång löptid och med förbehållet att de förfaller vid anställningens avslutande, kan fungera som ett incitament att stanna i företaget.<sup>1</sup>

I de fall då en anställd får förvärva optioner från arbetsgivaren till ett förmånligt pris anses han ha åtnjutit en skattepliktig förmån. Detta gäller oberoende av om förvärvet avser en teckningsoption, köpoption, syntetisk option eller någon annan typ av option.<sup>2</sup> Som kommer att framgå av den följande redogörelsen sker den skatterättliga behandlingen av förekommande optionsavtal enligt skilda principer. Tidpunkten för beskattning är härvidlag av stor betydelse, detta då optionen värderas vid denna tidpunkt. Skattebeloppets storlek är även beroende av i vilket inkomstslag optionsrättigheten beskattas. Såväl tjänste- som kapitalbeskattning är möjligt. Hur beskattning skall ske i det enskilda fallet är beroende av hur villkoren i optionsavtalet ser ut.

Vilka de bakomliggande skälen än är för ett optionserbudande är skattekonsekvenserna, för såväl företaget som den anställde, av väsentlig betydelse för att bedöma om något erbjudande överhuvudtaget skall riktas till den

---

<sup>1</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s. 31.

<sup>2</sup>Rutberg m.fl., Beskattning av värdepapper, s.230.

anställde, och för om den anställde skall anta erbjudandet eller ej.

Skälet till att jag har valt att skriva om personaloptioner är den aktualitet ämnet har just nu. Genom ny lagstiftning är den skatterättsliga behandlingen av vissa optionstyper i princip klarlagd. Problemet är dock att det i vissa konkreta fall är oklart enligt vilka regler en option bör beskattas. Detta beror inte på att det saknas beskattningsregler på området. Orsaken är snarare avsaknaden av skatterättsliga definitioner, vilket kan leda till gränsdragningsproblem i det enskilda fallet.

Enligt en artikel i Post och inrikes tidningar hyser många anställda, vilka tilldelats tjänsteförmåner i form av optioner, oro över vilka de framtida skattekonsekvenserna p.g.a innehavet kan komma att bli. Under hösten 2000 kommer flera fall rörande optionsinnehav att prövas av domstol. Avgörandena av dessa fall kan skapa en vägledande praxis för de fall av optionsinnehav som idag inte klart omfattas av lagtexten.<sup>3</sup>

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Ett förmånligt förvärv av en option som anses utgöra ett värdepapper beskattas enligt särskilda principer. Då motsvarande förvärv görs av en option som inte anses utgöra ett värdepapper aktualiseras emellertid andra beskattningsregler.

Syftet med detta arbete är att redogöra för den skatterättsliga behandlingen av optionsrättigheter.

De frågeställningar på vilka tyngdpunkten i uppsatsen ligger är:

- Vilka kriterier måste vara uppfyllda för att en rättighet skall kvalificera som värdepapper?
- Varför sker den skatterättsliga behandlingen av ett värdepapper, respektive ett icke-värdepapper, enligt skilda regelverk?
- Hur har den skatterättsliga behandlingen av personaloptioner förändrats och vad är bakgrunden till dessa förändringar?

Studiet av dessa tre problemställningar skall förhoppningsvis leda fram till ett klaggörande av *vad* som skall beskattas samt *när* och *hur* denna beskattning

---

<sup>3</sup>Kindbom, Optioner blir fråga för Skatterättsnämnden.

skall ske. Redogörelsen inriktas härvidlag framförallt på de s.k. personaloptionerna för vilka en relativt ny skatterättslig lagstiftning har införts.

## 1.2 Metod, material och avgränsningar

Framställningen bär till stor del formen av en rättsutredning och är framförallt deskriptiv till sin karaktär. Genom att studera olika rättskällor såsom lagtext, praxis, förarbeten och doktrin, görs ett försök att skriva ett arbete som utmynnar i ett klagörande av ovan nämnda frågeställningar. Det material som ligger till grund för uppsatsen utgörs således av såväl primär- som sekundärkällor.

Redogörelsen begränsas i huvudsak till de skatterättsliga effekter som träffar optionsinnehavaren, d.v.s vad avser personaloptioner, den anställde. De skatterättsliga problem som utgivaren av optionen kan beröras av lämnas således utanför detta arbete. I ett kortare avsnitt redogörs emellertid för de nya reglerna avseende erläggandet av sociala avgifter på vissa utgivna förmåner, samt vilken effekt dessa regler kan ha för arbetsgivaren.

## 1.3 Disposition

Arbetet är uppdelat i två delar. I den första delen studeras den svenska rätten. Den andra delen består av ett komparativt avsnitt i vilket en kortare jämförelse med tysk rätt på motsvarande område görs.

Första delen inleds med en redogörelse för innebörden av en optionsrätt, samt en kortare beskrivning av de vanligaste förekommande optionstyperna i Sverige. Därefter följer en tämligen utförlig diskussion om begreppet värdepapper och hur dessa beskattas. Detta för att den viktiga skatterättsliga distinktionen mellan ett värdepapper och ett icke-värdepapper klart skall framgå. Värdepappersdiskussionen belyser även problemet med att i vissa fall avgöra huruvida en option skall anses utgöra ett värdepapper, eller falla under personaloptionsdefinitionen. I nästa kapitel studeras de tidigare och de nu gällande reglerna för beskattning av personaloptioner, samt skälen till genomförda regelförändringar. Första delens sista kapitel behandlar vissa konsekvenser av regelförändringarna på området.

Uppsatsens andra del inleds med en kort beskrivning av det tyska skattesystemet. Därefter redogörs för rättsläget i Tyskland beträffande beskattning av

personaloptioner, samt vilken kritik som framförts inom den tyska doktrinen mot det nuvarande beskattningssystemet.

Redogörelsen utmynnar i en avslutning i vilken uppsatsens bägge delar sammanfattas. Egna åsikter, samt slutsatser dragna av den tidigare redogörelsen, kommer även att presenteras här.

## 2 Optioner

En optionsrättighet innebär att utfärdaren av optionen åtar sig att vid en bestämd framtida tidpunkt, den sk slutdagen, köpa eller sälja något till optionsinnehavaren till uppgjort lösenpris. Kännetecknande för optionsavtalet är att endast innehavaren av optionen har rätt att kräva avtalets fullgörande. Bestämmer innehavaren sig för att inte utnyttja optionsrättigheten före avtalstidens utgång, förfaller avtalet. Vill innehavaren däremot utnyttja sin rättighet är utfärdaren förpliktad att fullfölja avtalet. Optionsutfärdaren kräver normalt sett en ersättning för den risk han står genom det att han förbundit sig att köpa eller sälja viss egendom till ett i förväg uppgjort pris.

Ett optionsavtal kan innehålla i princip vilka villkor som helst. De flesta optionsavtal innehåller emellertid standardiserade villkor. Detta för att underlätta handeln med optioner. En optionsaffär kan avslutas på olika sätt. Antingen utnyttjas optionen av innehavaren genom att han vid avtalstidens slut köper, alternativt säljer den avtalade egendomen. En annan möjlighet är att utfärdaren återköper rätten enligt avtalet. Skulle innehavaren inte utnyttja sin rätt upphör, som redan nämnts, avtalet att gälla.<sup>4</sup>

Optioner är inget nytt fenomen. Som exempel kan nämnas att optioner beskrivs redan i bibeln. Det är emellertid först under 1980-talet som optionsmarknaden vuxit kraftigt i hela världen. Det främsta skälet till detta är att det funnits ett stort behov av nya finansiella lösningar. Fler olika typer av finansiella instrument på marknaden ger placerare större valmöjligheter samt bättre möjlighet att uppnå önskad avkastning på gjorda investeringar.<sup>5</sup> Fördelen med att låta anställda förvärva optioner istället för t.ex. aktier är att optioner lättare kan anpassas till de speciella önskemål arbetsgivarbolaget kan ha. Villkoren i optionsavtalen kan, som redan nämnts, utformas på flera olika sätt.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Kapitalmarknaden II, s. 9.

<sup>5</sup>Kapitalmarknaden II s. 11.

<sup>6</sup>Rutberg m.fl., Beskattning av värdepapper, s. 230.

Optioner till anställda som ges ut av svenska företag är vanligtvis teckningsoptioner, köpoptioner eller syntetiska optioner. Nedan följer en kort beskrivning av dessa optionstyper.

Vissa förfoganderättsinskränkningar kan medföra att optionen inte anses vara ett värdepapper. Detta är t.ex. fallet med de i denna uppsats behandlade personaloptionerna.<sup>7</sup>

## 2.1 Teckningsoptioner och köpoptioner

En teckningsoption ger den anställde rätt att delta i en framtida nyemission av aktier i det bolag som gett ut optionen. Optionen måste vara kopplad till ett skuldebrev när den ges ut. Efter emissionen kan emellertid handel med option, respektive skuldebrev, ske separat. Emissioner av teckningsoptioner sker ofta för att få fram optioner till anställda.<sup>8</sup> En fördel med teckningsoptioner är att den vinst som tecknaren av optionen åtnjuter inte kommer att belasta bolaget eller en huvudaktieägare, utan hela aktieägarkollektivet. Nackdelen är den utspädningseffekt som utgivandet av nya aktier medför.

I ett förslag från Aktiebolagskommittén har föreslagits att teckningsoptioner skall kunna ges ut utan tillhörande skuldebrev, s.k. nakna teckningsoptioner. Detta bör leda till att intresset för teckningsoptioner ökar.<sup>9</sup>

Anställda kan även tilldelas, eller erbjudas att köpa, köpoptioner i det bolag de arbetar eller i dess moderbolag. En köpoption ger innehavaren rätt att vid en viss tidpunkt köpa redan utgivna aktier.

Svenska aktiebolag kunde inte under 1900-talet, utom i undantagsfall, teckna eller förvärva egna aktier. Bolagen saknade därför i allmänhet möjlighet att utföra köpoptioner till de anställda på eget innehav. De köpoptioner som hittills erbjudits anställda i svenska bolag har därför oftast utfärdats av en huvudaktieägare. Aktieägaren erhåller marknadsmässigt vederlag från aktiebolaget som sedan överlåter optionerna till dess anställda. På senare år har även förekommit att köpoptioner på bolagets uppdrag utfärdas av ett finansinstitut. Därefter kan bolaget köpa optionerna för att sedan dela ut dem till vissa anställda. Dessa optioner erbjuds normalt vederlagsfritt till de anställda.

Efter förslag i prop. 1999/2000:34 är det dock numera tillåtet för publika

---

<sup>7</sup>Kapitalmarknaden II, s. 113.

<sup>8</sup>Kapitalmarknaden II s 117 f.

<sup>9</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s. 34.



aktiebolag att förvärva egna aktier. Återköpta aktier kan alltså komma att erbjudas de anställda genom utfärdandet av köpoptioner på dessa aktier.<sup>10</sup>

Båda dessa optionstyper kan, genom att de beläggs med förfoganderättsinskränkningar<sup>11</sup>, bli personaloptioner.<sup>12</sup>

## 2.2 Syntetiska optioner

Innehavaren av en syntetisk option har, på optionens lösendag, rätt att erhålla ett kontantbelopp motsvarande skillnaden mellan kursen på aktien i det bolag som utfärdat optionen och det avtalade lösenpriset. Oftast har innehavarna erlagt en premie, motsvarande optionens marknadsvärde vid utfärdandet.

En syntetisk option skiljer sig från andra optionstyper så tillvida att den aldrig ger innehavaren någon rätt att förvärva aktier eller andra värdepapper. En fördel är därför att syntetiska optioner inte medför utspädning av antalet aktier i bolaget. Användandet av dessa optioner kan emellertid medföra dryga kostnader för det utfärdande bolaget. Detta då det ofta handlar om större summor som skall betalas ut vid lösentillfället.

Innehavaren av en syntetisk option har ofta rätt att utnyttja optionen under hela löptiden genom s.k. kvittning. Detta innebär att en avräkning görs med hänsyn till optionens marknadsvärde. Detta värde baseras på skillnaden mellan aktievärdet och lösenpriset vid kvittningstillfället. På slutdagen fastställs en slutregleringslikvid enligt samma princip.<sup>13</sup>

En syntetisk option kan inte utgöra en personaloption enligt gällande terminologi. Detta eftersom de inte medför någon rätt att förvärva värdepapper.<sup>14</sup>

## 2.3 Personaloptioner

En personaloption är en option som endast erbjuds de anställda inom ett företag. Villkoren är oftast fastställda i en av företaget beslutad optionsplan.

---

<sup>10</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s. 33.

<sup>11</sup>Kapitalmarknaden II, s. 113.

<sup>12</sup>Tivèus ifrågasätter dock att en teckningsoption, som ges ut med förfoganderättsinskränkningar vilka medför att optionen inte längre kvalificerar som värdepapper, fortfarande kan anses vara en teckningsoption. Tivèus, Optioner-reavinst eller lön, s. 40.

<sup>13</sup>Kapitalmarknaden II, s. 124.

<sup>14</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s. 39.

Optionerna delas i flertalet fall ut vederlagsfritt.

Personaloptioner skiljer sig från vanliga optioner i vissa väsentliga avseenden. Kännetecknande för optionerna är att de har lång löptid och att de är förenade med ingripande förfoganderättsinskränkningar. De får t.ex. inte pantsättas eller överlåtas och utnyttjande är möjligt först efter en viss kvalifikationstid. Optionen kan vara uppdelad i delar med olika kvalifikationstider. Efter en viss tid får den anställde t.ex. en rätt att förvärva en femtedel av det totala antalet aktier som optionsplanen medger, efter nästa tidsintervall ytterligare en femtedel, och så vidare. Personaloptionen förfaller vanligtvis om den anställde slutar sin anställning. Lösenpriset brukar i allmänhet bestämmas till marknadsvärdet vid utfärdandet.<sup>15</sup>

Terminologimässigt avses med personaloptioner sådana optioner till anställda som träffas av den nya lagstiftningen som infördes 1 juli 1998.<sup>16</sup> Någon legaldefinition för vad en personaloption faktiskt är saknas emellertid i lagen. Det enda som sägs är att en personaloption *inte* får utgöra ett värdepapper. Personaloptionsbegreppet är endast en skatterättslig beteckning för de optionsliknande avtal som gäller mellan en arbetsgivare och dess anställda, och som beskattas enligt särskilda regler. Civilrättsligt kan en personaloption således vara såväl ett värdepapper som ett icke-värdepapper.<sup>17</sup>

Sammanfattningsvis kan personaloptioner sägas vara en typ av icke överlåtbara rättigheter, belagda med ingripande förfoganderättsinskränkningar, vilka erhålles på grund av anställningen och som upphör att gälla vid anställningens upphörande.

### 3 Beskattning av värdepapper

Efter lagändringen 1 juli 1998 fick de två första meningarna i fjärde stycket av fjärde punkten av anvisningarna till 41§Kommunalskattelagen (KL)<sup>18</sup> följande lydelse:

Har den skattskyldige på grund av sin tjänst fått förvärva värdepapper på förmånliga villkor, tas förmånen upp till beskattning det år förvärvet skedde. Om det som förvärvats i sig inte utgör

---

<sup>15</sup>Kapitalmarknaden II, s. 115.

<sup>16</sup>Se kapitel 3.

<sup>17</sup>Rutberg, Optioner och personaloptioner, s. 602.

<sup>18</sup>Motsvarande Inkomstskattelagen (IL) kap 10:11.

ett värdepapper men innebär en rätt att i framtiden få förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor tas förmånen upp till beskattning det år då rätten utnyttjas eller överlåts.

Den första meningen infördes i början av 90-talet och innebär att om en anställd förvärvar en option som är ett *värdepapper*, skall eventuell förmånsbeskattning ske vid förvärvstidpunkten.<sup>19</sup> Förmånsvärdet utgörs av differensen mellan marknadsvärdet på optionen och vad den anställde betalat för den. Beskattning sker i inkomstslaget tjänst. Värdeförändringar som inträder efter förvärvet beskattas i inkomstslaget kapital.<sup>20</sup>

Den andra meningen tillkom genom den nya lagstiftningen 1998 och tar sikte på personaloptioner.<sup>21</sup> Innebörden är att förmånsbeskattning sker först när optionen faktiskt utnyttjas för förvärv av aktier. Värdeförändringar mellan förvärvet och utnyttjandet beskattas i inkomstslaget tjänst.<sup>22</sup>

Gällande rätt tycks alltså vara att om en anställd förvärvar något som i egentlig mening kan anses vara ett värdepapper, sker beskattning vid förvärvstillfället. Avgörande för hur förmånsbeskattningen skall ske är således om det som förvärvas kan klassas som ett värdepapper eller inte och, om det rör sig om ett värdepapper, när förvärvet kan anses ha skett. Som kommer att framgå senare kan dock vissa förfoganderättsinskränkningar medföra att beskattningstidpunkten för värdepapper förskjuts framåt i tiden.

### 3.1 Skatterättsliga huvudprinciper

Enligt IL 11:1 skall som intäkt av tjänst tas upp avlöning och andra förmåner i pengar, bostad eller annat som utgått för tjänsten.

Två rekvisit måste vara uppfyllda för att förmånsbeskattning skall kunna ske. Det måste för det första röra sig om en förmån, d.v.s det vederlag som den anställde erlagt skall understiga marknadsvärdet. För det andra skall förmånen ha utgått för tjänsten.

En anställds förvärv av ett värdepapper utgör i princip en sådan löneförmån som ska beskattas till fulla värdet. Beskattning skall ske för skillnaden mellan marknadsvärdet och vad den skattskyldige erlagt. Skillnadsbeloppet skall

---

<sup>19</sup>Se vidare avsnitt 3.3.

<sup>20</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s. 36.

<sup>21</sup>Se vidare avsnitt 4.2.

<sup>22</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 569.

beskattas som inkomst av tjänst. Om den anställde således betalat för värdepapperet skall det erlagda beloppet minska förmånsvärdet. Det beskattade förmånsbeloppet utgör sedan del i anskaffningsvärdet för värdepapperet.<sup>23</sup> För att den anställde skall anses ha betalat för en skattepliktig förmån måste betalningen antingen ha skett genom kontant betalning eller genom att arbetsgivaren gjort ett avdrag från nettolönen. En sänkning av bruttolönen innebär däremot inte att den anställde anses ha erlagt en ersättning för förmånen.<sup>24</sup>

För förmåner som förvärvats i tjänsten skall dessutom vanliga sociala avgifter erläggas. Det är utgivaren av förmånen som är skyldig att erlägga de sociala avgifterna. Normalt är det arbetsgivaren som utger förmåner. Denne skall då erlägga arbetsgivaravgifter på grundval av förmånens värde. En förmån föreligger emellertid oavsett om den anställde erhållit värdepapperet från sin arbetsgivare eller från någon annan. Enligt tidigare regler gällde att sociala avgifter på en förmån som utgivits av en utländsk juridisk person skulle erläggas av den anställde i form av egenavgift. Detta kunde t.ex. vara fallet om ett utländskt moderbolag gav ut förmåner till anställda i ett dotterbolag och något anställningsförhållande mellan den anställde och moderbolaget inte förelåg. Dessa regler har dock senare ändrats<sup>25</sup> och den svenske arbetsgivaren skall numera även i dessa fall betala de sociala avgifterna på förmånen.<sup>26</sup>

Beskattning i inkomstslaget tjänst sker enligt kontantprincipen. Detta innebär att beskattning skall ske först när tillgången blivit tillgänglig för lyftning, eller på annat sätt kommit den skattskyldige till godo. IL 10:8 lyder:

Inkomsten skall tas upp som intäkt det beskattningsår då de kan disponeras eller på annat sätt kommer den skattskyldige till del.

Detta gäller oberoende av om inkomsten har intjänats under året eller tidigare. Beskattningstidpunkten är mycket viktig då en förmån normalt även värderas vid denna tidpunkt.<sup>27</sup>

Värdepapper beskattas emellertid, som ovan nämnts, enligt en specialregel. Denna regel säger att förmånen skall tas upp till beskattning det år då värdepapperet förvärvades. Detta gäller oavsett om inskränkningar i förfoganderätten föreligger.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s.35.

<sup>24</sup>Rutberg m.fl., Beskattning av värdepapper, s. 223.

<sup>25</sup>Se avsnitt 5.2.1.

<sup>26</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s. 35.

<sup>27</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s. 36.

<sup>28</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 569.

## 3.2 Vad är ett värdepapper?

Avgörande för när förmånsbeskattningen skall ske är, som redan nämnts, om det som förvärvas kan klassas som ett värdepapper eller inte.

Begreppet värdepapper är inte klart definierat i lagstiftningen. Enligt förarbetena till lagen (1991:980) om handel med finansiella instrument avses med värdepapper en handling som tillförsäkrar innehavaren en rättighet som vanligen kan omvandlas i pengar. Vidare anges att det förhållandet att en rättighet inte utgör ett papper i fysisk mening inte hindrar att en rättighet utgör ett värdepapper. Detta då vissa papper inte längre är papper i ordets egentliga bemärkelse.<sup>29</sup>

I doktrin framförs åsikten att det i värdepappersbegreppet inte kan anses ligga något krav på marknadsnotering eller omsättning. Som grund för detta uttalande hänvisas till det sätt på vilket domstolar och lagstiftaren använt begreppet.<sup>30</sup> Det sägs även att kraven för att en rättighet skall kvalificera som värdepapper, med bakgrund av uttalanden i förarbeten och utvecklad sedvana, torde vara ganska låga.<sup>31</sup>

Ett grundläggande krav bör vara att ett värdepapper representerar något slags värde. Dessutom bör rättigheten vara överlåtbar. Detta villkor har i praxis ansetts vara uppfyllt även om överlåtbarheten varit begränsad genom en hembudsklausul som ger utfärdaren av förmånen förköpsrätt. Det väsentliga tycks istället vara att innehavaren har möjlighet att realisera rättigheten. I ett förhandsbesked av skatterättsnämnden från den 17 september 1998 ansågs en hembudsklausul, enligt vilken innehavaren hade rätt att återfå vad han erlagt för optionerna samt ränta, inte förta optionerna dess karaktär av värdepapper.<sup>32</sup>

Vidare finns ett krav på att rättigheten innebär en ovillkorlig rätt till betalning eller leverans för att betraktas som värdepapper. Skulle rättigheten vara villkorad så tillvida att rättigheten förverkas om t.ex. anställningsförhållandet upphör, talar detta för att rättigheten inte skall anses vara ett värdepapper. Frågan om hembud i samband med upphörande av en anställning har emellertid prövats av Skatterättsnämnden i ett förhandsbesked från den 18 juni 1998. I fallet hade anställda förvärvat teckningsoptioner för vilka hembudsskyldighet förelåg. Dels vid överlåtelse, dels vid anställningens

---

<sup>29</sup>Prop. 1990/91:142, s. 85.

<sup>30</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 569.

<sup>31</sup>Rutberg m.fl., Beskattning av värdepapper, s. 224.

<sup>32</sup>Kapitalmarknaden II, s. 114.

upphörande. Fri förfoganderätt över optionerna fick innehavaren först om arbetsgivaren valde att inte utnyttja hembudsklausulen. Trots detta ansåg Skatterättsnämnden att det rörde sig om värdepapper.

En fråga som inte blivit föremål för närmare utredning i ovan nämnda förhandsbesked är hur en hembudsklausul skall vara utformad för att inte fränta en rättighet dess karaktär av värdepapper. Det framgår inte om hembudet måste vara utformat i enlighet med Aktiebolagslagens regler eller om det är tillräckligt med vanlig förköpsrätt. Om det senare är fallet tyder det på att en återköpsklausul är tillfyllest. I nyssnämnda förhandsbesked tycks ställningstagandet vara att användandet av en återköpsklausul inte hindrar att en rättighet utgör ett värdepapper. Viktigt tycks dock vara att återköpet sker till gällande marknadspris.<sup>33</sup>

Här bör nämnas att skatterättsnämndens beslut i och för sig inte har prejudikatsvärde. De ovan nämnda avgöranden från nämnden tycks dock stå i överensstämmelse med åsikter framförda inom doktrin.<sup>34</sup>

Huruvida en premie erlagts för en rättighet synes inte ha någon avgörande betydelse för avgörandet om ett värdepapper föreligger eller ej. Detta ställningstagande går helt i linje med införandet av värdepappersregeln<sup>35</sup> enligt vilken förmånsbeskattning skall ske omedelbart i anslutning till förvärvet. Värdet som skall förmånsbeskattas utgörs av skillnaden mellan rättighetens marknadsvärde vid förvärvstidpunkten och vad rättighetsinnehavaren erlagt. I de fall ingen ersättning erlagts medför detta endast att förmånsvärdet ökar. Med hänsyn till detta tycks det ologiskt att tillmäta frånvaron av ersättning någon skattemässig betydelse.<sup>36</sup>

Vad avser praxis på området så finns avgöranden från Regeringsrätten som behandlar värdepappersproblematiken. I RÅ 1994 not 41 och RÅ 1994 not 733<sup>37</sup> ansåg rätten att de i målet aktuella rättigheterna inte kunde anses utgöra värdepapper. Som skäl för ställningstagandet anfördes att någon självständig rätt till de ifrågavarande rättigheterna inte förvärvats. Detta då de anställda, enligt gällande avtalsvillkor, förlorade rätten att senare förvärva aktier om anställningen upphörde före kvalifikationstidens utgång. I ett tidigare regeringsrättsavgörande, RÅ 1986 ref. 36, förelåg liknande omständigheter.<sup>38</sup> De anställda förlorade även där rätten till aktieförvärv om de slutade

<sup>33</sup>Tivèus Optioner-reavinst eller lön?, s. 37.

<sup>34</sup>Kapitalmarknaden II, s. 114.

<sup>35</sup>Se avsnitt 3.3.

<sup>36</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 573.

<sup>37</sup>Se vidare avsnitt 4.1.

<sup>38</sup>Se vidare avsnitt 3.3.

sin anställning under kvalifikationstiden. Detta till trots ansåg Regeringsrätten att det här rörde sig om värdepapper. En förklaring till diskrepansen mellan dessa domar kan dock vara att det i det sistnämnda fallet rörde sig om konvertibla skuldebrev. Ett sådant är per definition alltid ett värdepapper.<sup>39</sup>

Ett annat begrepp som bör tas upp i detta sammanhang är uttrycket finansiellt instrument. Begreppet infördes i samband med 1990 års skattereform i syfte att ersätta begreppet värdepapper. Det kom att användas regelmässigt i lagstiftningsarbetet, men även begreppet värdepapper fortsatte att användas.<sup>40</sup>

Den skatterättsliga innebörden av begreppet finansiellt instrument har inte definierats i lagstiftningen. I specialmotiveringen till 27§ 1 mom. lagen (1947:576) om stalig inkomstskatt, har emellertid ett försök gjorts att klargöra begreppet<sup>41</sup>:

Begreppet finansiellt instrument är nytt för skattelagstiftningen. Det är hämtat från den terminologi som används av värdepappersmarknadskommittén. I betänkandet Värdepappersmarknaden i framtiden (SOU 1989:72, del 2 s. 298 f) anges att med finansiella instrument avses alla typer av fondpapper och andra rättigheter eller förpliktelser avsedda för handel på värdepappersmarknaden.<sup>42</sup> Det gäller alltså värdepapper som förekommer när företagen och staten lånar upp pengar eller i övrigt får tillskott av allmänheten. Även om aktier i framtiden kommer att finnas i ett värdepapperslöst system, omfattas de av begreppet finansiellt instrument. Även andra instrument som inte har omedelbar riskkapitalförsörjningskaraktär, t.ex. optioner, omfattas av begreppet.

Detta uttalande bidrar inte i någon större utsträckning till att klargöra innebörden av begreppet. Enligt Rutberg<sup>43</sup> bör begreppet finansiellt instrument tolkas extensivt. Som skäl för detta anför han att begreppet finansiellt instrument är vanligt förekommande på kapitalbeskattningsområdet, och att det inte kan ha varit lagstiftarens mening att stora delar av kapitalbeskattningen

---

<sup>39</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 572.

<sup>40</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 570.

<sup>41</sup>Prop. 1989/90:110, s.722.

<sup>42</sup>1§ lagen (1991:980) om handel med finansiella instrument.

<sup>43</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 570.

skall lämnas oreglerad. Han anser även, mot bakgrund av förarbetsuttalandet, att det mest logiska är att alltid anse ett finansiellt instrument även vara ett värdepapper i skatterättsligt avseende.

Att utifrån begreppet finansiellt instrument sluta sig till innebörden av begreppet värdepapper tycks, sammanfattningsvis, inte vara möjligt<sup>44</sup>. Aktier och konvertibla skuldebrev utgör dock utan tvekan värdepapper. Vad avser optioner bör teckningsoptioner med tillhörande skuldebrev som utges i enlighet med 5 kap. aktiebolagslagen anses utgöra värdepapper. Dessa typer av finansiella instrument utgör värdepapper även om vissa förfoganderättsinskränkningar föreligger<sup>45</sup>. Beträffande köpoptioner är läget mer ovisst, men om köpoptionen är överlåtbar bör den anses vara ett värdepapper.<sup>46</sup> De optioner där problem kan uppstå vid avgörandet huruvida de utgör värdepapper eller inte, är de s.k. privaträttsliga optionerna. Med detta avses sådana optioner som är individuellt utformade, inte avsedda att omsättas på kapitalmarknaden samt belagda med ingripande inskränkningar i förfoganderätten.<sup>47</sup> De i denna uppsats behandlade personaloptionerna kan nämnas som ett exempel.

Sammanfattningsvis bör en rättighet som innebär en ovillkorlig rätt till viss egendom och som kan överlätas, normalt anses vara ett värdepapper. I enlighet med ovan nämnda RÅ 1986 ref. 36 kan emellertid vissa förfoganderättsinskränkningar föreligga utan att detta förtar en rättighet dess karaktär av värdepapper. Härvidlag är, som redan nämnts, oklart om avgörandet i RÅ 1986 ref. 36 var beroende av att den i fallet aktuella rättigheten rent definitionsmässigt utgjorde ett värdepapper, eller om vissa förfoganderättsinskränkningar kan föreligga och rättigheten detta till trots anses vara ett värdepapper. Troligtvis bör vissa förfoganderättsinskränkningar kunna föreligga utan att det förtar en rättighet dess karaktär av värdepapper. Viktigt är dock att optionsinnehavaren alltid erbjuds marknadsmässig ersättning för rättigheten vid inlösen.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup>Efter förslag i Prop. 1999/2000:2 har begreppet finansiellt instrument utmönstrats ur lagstiftningen för att ersättas av andra uttryck. Detta har dock inte medfört några materiella förändringar eller klagörande definitioner.

<sup>45</sup>se RÅ 1986, ref. 36.

<sup>46</sup>Tivèus, Skatt på kapital, s. 84.

<sup>47</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 571.

<sup>48</sup>Kapitalmarknaden II, s.114.



### 3.3 Värdepappersregeln

Som en reaktion på avgörandet av RÅ 1986 ref. 36 infördes den s.k. värdepappersregeln i KL 41§<sup>49</sup> Regeln, som kom till för att förhindra skattekrediter<sup>50</sup>, trädde i kraft den 1 januari 1990<sup>51</sup> och har följande lydelse:

Har den skattskyldige på grund av sin tjänst fått förvärva värdepapper på förmånliga villkor, tas förmånen upp till beskattning det år förvärvet skedde.

I ovan nämnda rättsfall avsåg ett företag att ge ut konvertibla skuldebrev åt anställda på företaget. På grund av avtalad överenskommelse hade den anställde inte möjlighet att överlåta eller på annat sätt förfoga över skuldebreven före en viss tidpunkt. Under hela innehavstiden fanns emellertid möjligheten att säga upp skuldebreven till betalning. Den anställde fick vid uppsägandet tillbaka det belopp han tidigare betalat för rättigheten.

Regeringsrätten slog inledningsvis fast att förvärvet av skuldebreven utgjorde skattepliktig inkomst av tjänst då de förvärvats till ett pris understigande marknadsvärdet. Därefter konstaterades, med hänvisning till kontantprincipen, att beskattning kunde ske först då innehavaren kunde disponera fritt över skuldebreven.

Trots att skuldebreven var belagda med förfoganderättsinskränkningar, ansåg domstolen att de anställda faktiskt förvärvat ett värdepapper. Däremot ansågs förmånen inte vara tillgänglig för lyftning förrän den anställde hade möjlighet att konvertera skuldebreven. Av kontantprincipen ansågs följa att inskränkningar i förfoganderätten medför att beskattningstidpunkten flyttas framåt.<sup>52</sup>

I propositionens motiverande hänvisades till avgörandet och lagändringen kommenterades enligt följande<sup>53</sup>:

Vid förvärv av värdepapper under marknadsvärdet beskattas förmånen oftast vid förvärvet. Ibland kan emellertid förvärvet vara förenat med sådana villkor att någon förmån inte föreligger redan

---

<sup>49</sup>Motsvarande IL 10:11 st 1.

<sup>50</sup>Prop. 1989/90:50 s. 74.

<sup>51</sup>SFS 1989:1017.

<sup>52</sup>RÅ 1986 ref. 36, s. 108 f.

<sup>53</sup>Prop. 1989/90:50, s. 74.

vid förvärvstidpunkte. Ett sådant villkor gällde bl.a. i det tidigare angivna rättsfallet, RÅ 1986 ref. 36. Regeringsrätten fastslog där att skattskyldighet inte skall inträda förrän inskränkningen i förfoganderätten har upphört.

Om det är möjligt att skjuta upp beskattningen genom att förena ett förvärv med villkor som innebär inskränkningar i förfoganderätten, finns det en betydande risk att förmåner i allt större utsträckning förenas med sådana villkor. Det skulle innebära att betydande skattekrediter kunde erhållas. Även om det i bedömningen vägs in att arbetsgivaren kan ha andra motiv för den nu diskuterade typen av villkor och att skatteförmågeprincipen kan sägas tala mot en omedelbar beskattning är det enligt min mening nödvändigt att beskattning sker redan vid förvärvet.

Värdepappersregeln utgör alltså ett undantag från kontantprincipen så tillvida att beskattningstidpunkten är densamma även om förvärvet är förenat med inskränkningar i förfoganderätten. Regeln var avsedd att användas i fall där anställda förvärvar en rätt att vid ett senare tillfälle köpa aktier till ett bestämt pris. Tillämpbarheten skulle inte påverkas av att rätten var belagd med förfoganderättsinskränkningar<sup>54</sup>.

### 3.3.1 Begränsningar i tillämpningen

I praxis har värdepappersregeln emellertid begränsats så tillvida att även om förfoganderättsinskränkningar inte anses påverka beskattningstidpunkten, måste en bedömning göras om något egentligt förvärv har skett. Är villkoren sådana att något bindande avtal inte kan anses ha kommit stånd kan beskattning inte ske vid avtalstidpunkten, utan först sedan båda parter bundits av avtalet.

I RÅ 1996 ref. 92 erbjöds anställda i ett företag att delta i en plan för förmånligt förvärv av aktier. Planen innebar att den anställde fick avsätta en viss del av lönen till ett sparande för förvärv av aktier. Därutöver sköt arbetsgivaren till ytterligare ett visst belopp till sparandet - s.k. skuggsparande. I planen fanns vissa restriktioner. Upphörde anställningen före en femårsfrist förverkades den del av aktierna som härrörde från arbetsgivarens sparande. Något egentligt intjänande förelåg således inte före utgången av denna frist. Vidare fanns vissa regler om när aktierna tidigast fick säljas. Frågan i fallet var bl.a.

---

<sup>54</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s.37.

vid vilken tidpunkt den anställde skulle beskattas för det från arbetsgivaren tillskjutna beloppet.

I Skatterättsnämndens domsmotivering, vilken delades av Regeringsrätten, anfördes följande<sup>55</sup>:

En förutsättning för att de särskilda reglerna om värdepappersförvärv skall kunna tillämpas får anses vara att det verkligen är fråga om ett förvärv av ett värdepapper- i gängse mening eller i dokumentlös form ( jfr RÅ 1994 not. 41). En rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper synes därför inte omfattas av reglerna om omedelbar beskattning om inte denna rätt grundas på ett värdepapper som den anställde faktiskt blivit ägare till. - Av de regler som gäller för sparandet framgår att det värde i form av aktier förvärvade för skuggsparandet och eventuella utdelningar samt i form av kontanter inte i något fall kan lyftas av medlemmen förrän intjänande har skett. Detta är fallet när anställningen varat i fem år såvida den inte upphör på grund av särskilda skäl, såsom pensionering, varaktig arbetsoförmåga, dödsfall och om planen upphör att tillämpas. Upphör anställningen dessförinnan är skuggsparandet förverkat, dvs. ingen del av sparandet kommer medlemmen till godo utan används av arbetsgivaren för dennes övriga åtaganden enligt planen. Om anställningen upphör med ett sådant förverkande som följd förlorar medlemmen således inte någon självständig, redan förvärvad rätt till aktierna ( jfr ovan nämnda RÅ 1994 not. 41 ). Det förhållande att han, trots att skuggsparandet inte har intjänats fått en rätt att anvisa förvaltaren hur rösträtten för aktierna skall utövas medför inte annan bedömning. F. kan under sådana omständigheter inte enbart genom skuggsparandet och genom förvaltarens förvärv före intjänandet anses bli ägare av eller delägare i aktier i Y. De särskilda bestämmelserna om värdepappersförvärv är därför inte tillämpliga. - Den tidpunkt då skuggsparandet skall anses medföra en skattepliktig förmån för F. och hur denna förmån skall bestämmas får således bedömas mot bakgrund av de ovannämnda allmänna reglerna i anvisningarna till 41§ och 42§ KL. -Nämnden gör därvid följande bedömning. -Enligt den ovan gjorda bedömningen kan en förmån anses komma medlemmen till godo genom skuggsparandet först när detta är intjänat.

---

<sup>55</sup>RÅ 1996 ref. 92, s. 418.

Det intressanta med domen är ställningstagandet att ett värdepapper, som kan anses vara förvärvat trots förfoganderättsinskränkningar, skall beskattas i samband med förvärvet enligt särskild lagstiftning. Vissa förfoganderättsinskränkningar kan dock vara av sådan art att värdepapperet *överhuvudtaget* inte kan anses vara förvärvat.<sup>56</sup>

Värdepappersregeln förutsätter alltså dels att den anställda gör ett egentligt förvärv. Dels att det förvärvade är ett värdepapper. Egentligt förvärv bör innebära att om förvärvet är så villkorat att man inte redan vid avtalstiden kan tala om att det föreligger ett för bägge parter bindande avtal, kan beskattning ske först efter det att båda parter blivit bundna. I det här aktuella fallet ansågs denna bundenhet ha uppkommit först efter intjänandetidpunkten.

### 3.4 Värdering

För att förmånsbeskattning skall kunna ske måste en värdering av förmånen göras. Om det finns en tillförlitlig marknadsnotering av den aktuella rättigheten skall noteringen läggas till grund för värderingen. Saknas sådan marknadsnotering får man söka fastsätta ett beräknat marknadsvärde enligt någon av de modeller som används på kapitalmarknaden. Värdepapper skall värderas till marknadsvärdet utan beaktande av subjektiva bedömningar eller någon försiktighetsprincip. Värderingen skall ske efter strikt marknadsmässiga grunder.<sup>57</sup>

Genom 1990 års lagstiftning infördes punkten 5 i anvisningarna till 42 § KL enligt vilken även ett förväntningsvärde skall beaktas. Förväntningsvärdet utgör värdet av att till ett på förhand bestämt pris förvärva egendom vid en framtida tidpunkt.<sup>58</sup>

Förväntningsvärdet tar sikte på två omständigheter:

1. Spekulationseffekten av aktiens prISRörlighet uppåt respektive nedåt och möjligheten att få köpa när kursen är på topp och
2. möjligheten att köpa något till ett bestämt pris med skyldighet att betala först vid ett senare tillfälle, vilket medför en möjlighet att placera köpeskillingen under tiden fram till betalningstidpunkten.

I propositionen till lagändringen<sup>59</sup> uttalar departementschefen att de vär-

---

<sup>56</sup>Rutberg, Optioner som incitamentsprogram till anställda, s. 37.

<sup>57</sup>Prop. 1989/90:110 s. 319.

<sup>58</sup>Prop. 1989/90:50, s.72 f.

<sup>59</sup>Prop. 1989/90:50 s. 73.

deringsmodeller för optioner som finns utgör accepterade och viktiga hjälpmedel i den dagliga handeln med optioner och konvertibla skuldebrev. Departementschefen anger vidare att dessa modeller också bör användas när marknadsvärdet skall fastställas i samband med förmånsbeskattning. Resultatet av lagändringen blev att en anställd som förvärvat en köpoption via arbetsgivaren eller tecknat konvertibler måste betala marknadspris på konverteringsrätten eller optionsrätten för att undvika förmånsbeskattning.<sup>60</sup>

Den nya regeln i 42 § KL var, precis som värdepappersregeln, en effekt av RÅ-avgörandet 1986 ref. 36. I domen slogs fast att det förväntningsvärde som framtida konverteringsrätt representerar inte skulle beaktas vid förmånsberäkningen. Med ledning av detta avgörande uteblev ofta förmånsbeskattning vid emissioner av konvertibla skuldebrev till anställda. Detta trots att skillnaden mellan teckningskurs och marknadsvärde kunde vara markant.<sup>61</sup> Genom lagändringen skulle sådana förmåner komma att värderas högre än vad som tidigare varit fallet.

IL saknar motsvarighet till punkt 5 av anvisningarna till 42§ KL. Huvudregeln är att intäkter i annat än pengar värderas till marknadsvärdet. Denna regel är införd i IL 61:2. Orsaken till att den särskilda värderingsregeln i punkt 5 av anvisningarna till 42 § KL inte fått någon motsvarighet i IL är att regeln inte ansetts ge uttryck för något annat än vad som inbegripits i huvudregeln.<sup>62</sup>

Det finns avgöranden från Regeringsrätten som skulle kunna tolkas så att ett förväntningsvärde även borde beaktas vid värdering av personaloptioner.<sup>63</sup> Skattemyndigheten i Stockholm har dock inte beräknat något förväntningsvärde i beslut som tagits efter nämnda RÅ-avgöranden. Även Länsrätten i Stockholm har i en senare dom underlåtit att ta hänsyn till ett förväntningsvärde.<sup>64</sup> Det har således varit oklart huruvida personaloptioner skulle åsättas ett förväntningsvärde och, om så varit fallet, enligt vilken modell detta skulle göras. För personaloptioner som är belagda med förfoganderättsinskränkningar ger de vedertagna värderingsmodellerna normalt sett ett för högt värde. Detta beroende på att då optionen inte är överlåtbar, kan den anställde inte tillgodogöra sig något förväntningsvärde vid beskattningstidpunkten. Resultatet av detta kunde bli att anställda fick betala mer i skatt

---

<sup>60</sup>Tivèus, Skatt på kapital, s.83.

<sup>61</sup>Prop. 1989/90:50, s. 72.

<sup>62</sup>Prop 1999/2000:2 Del 1 s. 362 och Del 2 s. 489.

<sup>63</sup>RÅ 1994 not 41 och not 733.

<sup>64</sup>Detta enligt Kapitalmarknaden II, s. 116.

än den faktiskt erhållna förmånen.<sup>65</sup> RSV har följaktligen konstaterat att vid värdering av personaloptioner måste hänsyn tas till eventuella förfoganderättsinskränkningar.<sup>66</sup>

Genom lagändringen avseende beskattning av personaloptioner<sup>67</sup> har dock värderingen av dessa rättigheter förenklats. En personaloption utgör inte ett värdepapper och beskattning inträder numera först då optionen utnyttjas eller överlåts. Det skattepliktiga förmånsvärdet utgörs då av skillnaden mellan lösenpriset eller, om optionen skulle överlåtas, köpeskillingen och den underliggande aktiens marknadspris vid utnyttjandet. Ett kvarstående problem härvidlag kan vara att bestämma värdet på den underliggande aktien i de fall personaloptionen avser förvärv av icke noterade aktier.<sup>68</sup>

## 4 Beskattning av personaloptioner

Den skatterättsliga behandlingen av personaloptioner har, som redan nämnts, varit föremål för vissa lagändringar. Innebörden av dessa lagändringar är att beskattningstidpunkten förskjuts framåt i tiden. Beskattningen skall numera ske vid den tidpunkt då optionen faktiskt utnyttjas till förvärv av aktier, och inte som tidigare vid första kan-dagen. Dessutom skall nya avskattningsregler tillämpas då innehavaren av en personaloption flyttar utomlands.

De nya reglerna som infördes 1 juli 1998 är en reaktion mot den praxis som bildades genom RÅ 1994 not. 41 och RÅ 1994 not. 733. I dessa fall diskuteras när förmånsbeskattning av anställda som deltar i en utländsk personaloptionsplan skall ske.<sup>69</sup>

Syftet med den nya lagstiftningen är bl.a. att undvika vissa negativa skattekonsekvenser för en anställd som deltar i en utländsk personaloptionsplan och därigenom förvärvar optioner. De nya reglerna tar emellertid inte bara sikte på dessa fall utan omfattar alla rättigheter att förvärva värdepapper vid en senare tidpunkt, till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor. Detta gäller förutsatt att rättigheten i sig själv inte utgör ett värdepapper.

I samband med ovan nämnda lagändring infördes även nya regler avseende

---

<sup>65</sup>Rutberg, *Optioner och personaloptioner*, s. 602.

<sup>66</sup>Rutberg m.fl., *Beskattning av värdepapper*, s. 238.

<sup>67</sup>Se avsnitt 4.2.

<sup>68</sup>Tivèus, *Optioner-reavinst eller lön?*, s. 36.

<sup>69</sup>Se avsnitt 4.1.

sociala avgifter. Enligt dessa slipper den anställde att själv erlägga egenavgifter<sup>70</sup> på en förmån som härrör från ett utländskt moderbolag. Dessa skall numera istället betalas av den svenska arbetsgivaren.<sup>71</sup>

Någon definition av begreppet värdepapper lämnas inte heller denna gång i lagstiftningen. Inte heller klargörs vilka kriterier som skall vara uppfyllda för att en rättighet skall anses utgöra en personaloption.<sup>72</sup>

## 4.1 Rättsläget fram till lagändringen 1998

Regeringsrätten har i två fall från 1994 prövat den skatterättsliga behandlingen av personaloptioner.<sup>73</sup> I dessa avgöranden kom domstolen fram till två viktiga ställningstaganden. För det första att ifrågavarande optioner inte utgjorde värdepapper. Personaloptionerna betraktades alltså inte som sådana värdepapper som kunde medföra beskattning vid förvärvstidpunkten. För det andra ansåg rätten att förmånsbeskattning skulle ske vid den tidpunkt då optionen för första gången kunde utnyttjas för förvärv av aktier, den första kan-tidpunkten.

I RÅ 1994 not. 41 förelåg följande omständigheter:

Ett engelskt bolag lämnade erbjudande till de anställda i ett svenskt dotterbolag att delta i en optionsplan. Optionerna gav rätt till ett framtida förvärv av 500 aktier i moderbolaget. Den anställde fick erhålla optionen vederlagsfritt. Lösenpriset motsvarade aktiens kurs på Londonbörsen den dag som erbjudandet lämnades till den anställde. Vidare fick optionerna inte överlåtas av de anställda. Utnyttjande av optionen för förvärv av aktier fick tidigast ske tre år efter den dag då erbjudandet lämnades till den anställde. Dessutom innehöll optionsplanen villkor enligt vilka optionen omedelbart skulle förfalla om anställningen upphörde.

Frågorna i fallet var om optionen var att anse som en skattepliktig förmån och, i så fall, när förmånen skulle beskattas.

I domsmotiveringen anförs<sup>74</sup>:

Av de redovisade förutsättningarna framgår att den anställde under den inledande kvalifikationstiden om tre år överhuvudtaget

---

<sup>70</sup>Se avsnitt 5.2.1.

<sup>71</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s. 35.

<sup>72</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s. 36.

<sup>73</sup>RÅ 1994 not. 41 och RÅ 1994 not. 733.

<sup>74</sup>RÅ 1994 not. 41, s. 456.

inte är innehavare av någon rätt att köpa aktier i moderföretaget till det i förväg bestämda priset. Slutar han anställningen under denna tid förlorar han således inte någon förvärvat, självständig rätt. Arbetsgivarens utfästelse synes närmast vara att jämställa med ett anställningsvillkor av samma ekonomiska karaktär som avtalad lön och andra liknande förmåner, som utgår vid förtsatt anställning. Med hänsyn till det nu sagda kan enligt nämndens mening arbetsgivarens utfästelse till Åsa H. inte anses innebära att hon förvärvat ett värdepapper på förmånliga villkor eller annan förmån, som skall beskattas i och med att utfästelsen lämnas. -Efter den treåriga kvalifikationstiden kan Åsa H. anses ha förvärvat en självständig rätt som kan utnyttjas av henne att förvärva aktier i moderföretaget. Hon kan först då förvärvat något som i gängse mening avses med en option. Även om denna rätt inte kan överlåtas utan endast utnyttjas av henne för eget aktieförvärv har arbetsgivaren en förpliktelse mot henne som kan ha ett ekonomiskt värde för henne. Detta värde utgörs av vad det i en tänkt situation skulle ha kostat henne att vid intjänandetidpunkten få förvärva samma förmån från en utomstående mot kontant betalning. Hon får på grund av det anförda efter kvalifikationstiden anses ha förvärvat en förmån som enligt de ovannämnda reglerna om beskattning av förmåner är verkligen förvärvat och till sitt belopp känd.

Enligt detta avgörande<sup>75</sup> skulle således beskattning ske vid den första möjliga utnyttjandetidpunkten och till det värde som optionen hade vid detta tillfälle, även om optionen senare inte utnyttjades. I enlighet med då gällande regler skulle den anställde dessutom vara tvungen, i de fall då förmånen lämnats av ett utländskt moderbolag, att själv erlagga sociala avgifter på det skattepliktiga förmånsvärdet genom egenavgift. Resultatet av detta blev att den anställde kunde få betala såväl inkomstskatt som egenavgifter på en förmån som ännu inte realiserats. Detta kunde i sin tur leda till att den skattskyldige blev tvungen att omedelbart utnyttja rätten för att finansiera skatten.<sup>76</sup>

Av dessa avgöranden kan slutsatsen dras att personaloptioner inte anses utgöra värdepapper eller finansiella instrument. Det framgår inte klart om Regeringsrätten ansåg att ett värdepapper förelåg efter kvalifikationstidens ut-

---

<sup>75</sup>RÅ 1994 not. 733 innehöll liknande omständigheter och avgjordes i enlighet med not. 41.

<sup>76</sup>Tivèus, Optioner- reavinst eller lön, s. 35.



gång. Rätten kommenterade denna tidpunkt genom uttalandet att först då har ett förvärv av "något som i gängse mening avses med en option" skett. Beskattning och värdering tycks ha skett då det vid denna tidpunkt rörde sig om en självständig rätt som hade ett ekonomiskt värde. Inte därför att ett värdepapper då förvärvats. Troligtvis har Regeringsrätten inte ansett att ett värdepapper förvärvats vid något tillfälle före ett eventuellt aktieförvärv. Huruvida det haft någon betydelse att personaloptionerna inte var avsedda för handel på kapitalmarknaden framgår inte ur domen. Däremot framgår klart att de förfoganderättsinskränkningar som förelåg hade betydelse för utgången i målen.<sup>77</sup>

#### 4.1.1 Tillämpningen av tidigare gällande rätt

I de fall då en anställd förvärvade en option som inte utgjorde ett värdepapper skulle beskattning ske vid den tidpunkt då förmånen kunde anses vara åtnjuten, d.v.s när förmånen var tillgänglig för lyftning. För en personaloption infaller denna tidpunkt då optionen kan utnyttjas för förvärv av aktier, d.v.s på den första kan-dagen. En fråga som aktualiserats härvidlag är huruvida den anställde vid *denna tidpunkt* kunde anses ha förvärvat ett värdepapper eller inte. Denna fråga har i litteraturen besvarats nekande.<sup>78</sup> Som motivering anförs uttalande i Regeringsrättens domar där frågan har diskuterats.<sup>79</sup> Dessutom skulle ett jakande svar på frågan medföra att enbart det faktum att en förfoganderättsinskränkning föreligger, skulle förta optionen dess karaktär av värdepapper. Ett sådant synsätt skulle inte harmonisera med den införda värdepappersregeln.

Har innehavaren av en personaloption beskattats vid den första möjliga utnyttjandetidpunkten men optionen senare aldrig utnyttjas, ska avdrag göras i inkomstslaget tjänst motsvarande det beskattade beloppet när anställningen upphör, eller när optionen förfaller.<sup>80</sup>

## 4.2 Införandet av personaloptionsbestämmelsen

Den praxis som utvecklades på området för beskattning av personaloptioner uttryckte således att beskattningen skulle ske i samband med den första

---

<sup>77</sup>Rutberg m.fl., Beskattning av värdepapper, s. 235 f.

<sup>78</sup>Rutberg, Optioner till anställda, s. 573.

<sup>79</sup>Se diskussionen i föregående avsnitt.

<sup>80</sup>Kapitalmarknaden II s. 115.

möjliga utnyttjandetidpunkten. Den 1 juli 1998<sup>81</sup> infördes emellertid en ny bestämmelse i KL 41§<sup>82</sup> med följande lydelse:

Om det som förvärvats inte i sig utgör ett värdepapper men innebär en rätt att i framtiden få förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor tas förmånen upp till beskattning det år då rätten utnyttjas eller överlåts.

Ett skäl till lagändringen är att lagstiftaren velat undvika att den tidiga beskattningen leder till att personaloptionen måste utnyttjas för att den anställde ska kunna finansiera skatten. I propositionen<sup>83</sup> kommenteras lagändringen såsom följer:

Inledningsvis kan konstateras att ett förvärv av en personaloption enligt gällande praxis beskattas i inkomstslaget tjänst. Detta förklaras av att förvärvet är starkt knutet till anställningen. Förutsättningen för att någon skall erbjudas att förvärva en personaloption är att denne är anställd i ett företag eller en företagsgrupp. Anledning saknas att nu se annorlunda på frågan. Förmån i form av en personaloption bör således även i fortsättningen beskattas i inkomstslaget tjänst. Detta följer av de allmänna skattepliktsreglerna i 32§ 1 mom. KL. Någon särskild bestämmelse om detta behövs således inte.

Olika slag av förmåner beskattas redan idag vid olika tidpunkter. Huvudregeln är att förmåner beskattas när de åtnjuts, men det har i vissa fall ansetts vara mindre lämpligt med en sådan beskattningstidpunkt. Såvitt avser förmåner i form av personaloptioner har negativ kritik framförts om lämpligheten av att beskatta dessa vid den tidpunkt då de anses åtnjutna, d.v.s. när de utnyttjas.

Bestämmelsen är, precis som värdepappersregeln, ett avsteg från kontantprincipen och innebär en senareläggning av beskattningen jämfört med vad som tidigare gällt. Kriterierna för en sådan senareläggning är att det som förvärvats inte i sig är ett värdepapper, utan en rätt att i framtiden få förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris, eller i övrigt på förmånliga villkor. Beskattning av förmånen sker då rätten utnyttjas eller överlåts. Detta medför

---

<sup>81</sup>SFS 1998:337.

<sup>82</sup>Motsvarande IL 10:11 2 stycket.

<sup>83</sup>Prop. 1997/98:133, s. 28.

att hela värdestegringen av rättigheten som sker under innehavet blir beskattat som inkomst av tjänst. Det skattepliktiga förmånsvärdet kommer då att utgöras av skillnaden mellan aktiernas marknadspris vid denna tidpunkt och det avtalade lösenpriset. Om den anställde erlagt en premie för förvärvet är denna kostnad avdragsgill i inkomstslaget tjänst vid samma tidpunkt. Skulle rätten inte komma att utnyttjas medges avdrag vid motsvarande tidpunkt.<sup>84</sup>

Skulle innehavaren av en personaloption flytta utomlands ska avskattning ske av den del av optionen som kunnat utnyttjas före utflyttningstidpunkten.<sup>85</sup> Den nya avskattningsregeln är en konsekvens av den framskjutna beskattningstidpunkten för personaloptioner. I propositionen motiveras regeln med att en förmån som intjänats under arbete i Sverige också bör beskattas här. Eftersom en personaloption enligt de nya reglerna skall beskattas då den faktiskt utnyttjas för förvärv av aktier, är det möjligt att en optionsinnehavare som flyttat utomlands inte längre är obegränsat skattskyldig i Sverige vid förvärvstillfället. För att förhindra ett kringgående av skattskyldigheten i Sverige är därför kompletterande skatteregler, vilka möjliggör avskattning före utflyttandet, nödvändiga.<sup>86</sup>

De nya beskattningsreglerna för personaloptioner skall bara tillämpas i de fall där kvalifikationstiden ännu inte löpt till ända före ikraftträdandet av de nya reglerna. I de fall där en personaloption beskattats före denna tidpunkt skall någon ytterligare beskattning inte ske då optionen utnyttjas för förvärv av aktier.<sup>87</sup>

## 5 Konsekvenser av den nya lagstiftningen

En översyn av beskattningsreglerna för personaloptioner har vid flera tillfällen efterfrågats av multinationella företagsgrupper med intressen i Sverige. Även organisationer vilka främjar internationella handelsintressen och investeringar i Sverige, t.ex. Svensk-amerikanska handelskammaren, har påkallat en sådan översyn. De regelförändringar som kommit till stånd är alltså till viss del ett resultat av internationella påtryckningar.<sup>88</sup> Härvidlag kan även påpekas att en översyn även har efterfrågats för vissa av de regler som nu gäller för erläggandet av arbetsgivaravgifter på utgivna förmåner.

---

<sup>84</sup>Tivèus, Skatt på kapital, s. 85.

<sup>85</sup>Kapitalmarknaden II, s. 116.

<sup>86</sup>Prop. 1997/98:133, s. 36.

<sup>87</sup>Kapitalmarknaden II, s. 117.

<sup>88</sup>Prop. 1997/98:133, s. 21.

I propositionen till personaloptionsbestämmelsen diskuterades möjliga beskattningstidpunkter av personaloptioner samt vilka konsekvenserna i de olika fallen skulle bli. Härvidlag påpekades att de nya beskattningsreglerna skulle kunna ge vissa möjligheter till skatteplanering. Detta genom att innehavaren av en personaloption skulle kunna välja att utnyttja optionen ett år då den totala årsinkomsten är lägre än normalt. Genom ett sådant förfarande kan skatteprogressionen komma att undvikas. Vidare påpekades att trots de nya avskattningsreglerna kan en optionsinnehavare som flyttar utomlands i många fall komma att undgå svensk förmånsbeskattning.<sup>89</sup>

Enligt de tidigare reglerna, då beskattning skedde vid första kan-tillfället, kunde flera olika beskattningstillfällen aktualiseras om utnyttjandet bara kunde ske etappvis. Även då beskattning sker vid det faktiska utnyttjandet kan beskattning vid flera olika tillfällen bli aktuellt. Emellertid anses det senare alternativet medföra en förenkling ur administrativ synvinkel. Innehavaren av optionen måste agera för att beskattning skall bli aktuell och reella värden kan läggas till grund för beskattningen.<sup>90</sup>

Som tidigare nämnts anses beskattning vid utnyttjandetidpunkten utgöra en fördel för optionsinnehavaren. Detta då de tidigare reglerna i många fall framtvängde ett direkt utnyttjande av rättigheten för att kunna finansiera skatten.<sup>91</sup> De nya reglerna medför dock att det totala skattbelopp som måste erläggas för förmånen blir högre jämfört med tidigare. Detta då optionens hela värdestegring fram till utnyttjandet kommer att beskattas i inkomstslaget tjänst.<sup>92</sup>

Ur arbetsgivarens synvinkel är de nya reglerna inte heller bara av godo.<sup>93</sup> I allmänhet anses personaloptioner vara ett mycket bra instrument för att attrahera och behålla duktig arbetskraft. Den senarelagda värderings- och beskattningstidpunkten har dock medfört att användandet av personaloptionsplaner numera framstår som mindre attraktivt. Detta beroende på den osäkerhet som föreligger avseende de framtida kostnaderna. Företaget som givit ut personaloptionerna kan inte på förhand veta när, och till vilket belopp, arbetsgivaravgifterna på förmånen måste erläggas.

De nya reglerna har blivit kraftigt kritiserade i en av Dagens industri publicerad artikel.<sup>94</sup> SAF, som står bakom artikeln, anser att Sverige har väst-

---

<sup>89</sup>Prop. 1997/98:133, s. 30.

<sup>90</sup>Prop. 1997/98:133, s. 30.

<sup>91</sup>Prop. 1997/98:133, s. 29.

<sup>92</sup>Prop. 1997/98:133, s. 30.

<sup>93</sup>Se avsnitt 5.2.1.

<sup>94</sup>Wikström, Sveriges optionsskatt högst.

världens sämsta regler för personaloptioner. Denna slutsats har man dragit efter en jämförelse med tolv andra västländer.

Ett optionsprogram sträcker sig ofta över en lång tidsperiod och värdet på optionen beror på den framtida kursutvecklingen. SAF understryker härvidlag de svårigheter en arbetsgivare ställs inför som skall göra avsättningar för kommande arbetsgivaravgifter. Storleken på dessa avgifter är beroende av optionens värde på lösendagen, vilket svårligen kan avgöras på förhand.

Även de nya avskattningsreglerna kritiseras av SAF. Detta då de anses kunna leda till dubbelbeskattning. Dels i Sverige i samband med utflyttandet, dels i det nya hemlandet vid det faktiska utnyttjandet av optionen.

Sammanfattningsvis uppmanas i artikeln till en skyndsam översyn av de ovan nämnda reglerna. Beträffande arbetsgivaravgifterna anses en lämplig lösning vara att dessa erläggs redan på kan-dagen.

## 5.1 Möjligt att välja beskattningstidpunkt?

Med hjälp av den nya lagstiftningen har beskattningen av optioner i många fall underlättats. I vissa fall kan det dock vara tveksamt vilka regler som bör tillämpas. Deltagandet i en utländsk optionsplan faller normalt sett in under IL 10:11, 2 st, den s.k. personaloptionsbestämmelsen. Saknas emellertid något rekvisit för uppfyllande av lagrummet måste förmånsbeskattning ske enligt andra regler. Optionen kan då antingen betraktas som ett värdepapper, vilket medför beskattning vid förvärvstillfället. En annan möjlighet är att tillämpa den praxis som bildats genom RÅ 1994 not. 41 och 733, enligt vilken beskattning skall ske vid första möjliga utnyttjandetillfälle. Vilken av dessa regler som skall tillämpas får avgöras i det enskilda fallet.<sup>95</sup> En effekt av detta är att en optionsplan skulle kunna konstrueras så att förmånsbeskattningen inträder vid en speciell önskad tidpunkt. Det vill säga vid *förvärvet*, när optionen *utnyttjas* för förvärv av aktier, när optionen för första gången *kan* utnyttjas för att förvärva aktier eller när optionen övergår till att *bli ett värdepapper*. Värdet av den skattepliktiga förmånen samt hur stor del av värdeökningen, efter tilldelandet av förmånen, som skall beskattas i inkomstslaget tjänst påverkas av vilken beskattningstidpunkt som blir aktuell.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön, s. 36.

<sup>96</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön, s. 38

### 5.1.1 Beskattning i samband med förvärvet

Om en option betraktas som ett värdepapper sker beskattning, som redan framgått, redan i samband med förvärvet. För att detta skall ske krävs att optionen medför en rätt till framtida förvärv av värdepapper, är fritt överlåtbar - hembudsskyldighet får dock förekomma - samt att rättigheten inte förverkas i de fall då anställningen uppgör i förtid. För att avgöra vilket förmånsvärde som skall ligga till grund för beskattningen måste en värdering av rättigheten göras. Marknadsvärdet av en option skall beräknas med hjälp av en allmänt accepterad optionsvärderingsmodell. Härvidlag tas då hänsyn bl.a. till löptid, aktiekurs, avkastningskrav samt utdelning. Förfoganderättsinskränkningar och andra faktorer som gör att optionen inte är kan utnyttjas av optionsinnehavaren under optionsperioden bör, som tidigare nämnts, leda till att rättighetens värde justeras nedåt. Orsaken till detta är att då värdet av en option beräknas enligt en optionsvärderingsmodell tas även hänsyn till att innehavaren kan utnyttja kursväxlingarna genom att utnyttja optionen när kursen står på topp.

I de fall då en option, i dess egenskap av värdepapper, beskattas redan vid förvärvet utifrån ett beräknat marknadspris vid detta tillfälle, sker beskattning i inkomstslaget tjänst. Framtida värdeförändringar tas däremot upp i inkomstslaget kapital.<sup>97</sup>

### 5.1.2 Beskattning vid utnyttjandetidpunkten

I de fall då en anställd t.ex. deltar i en utländsk personaloptionsplan sker beskattning, i enlighet med den införda bestämmelsen i IL 10:11 2 st., först då optionen utnyttjas för förvärv av de underliggande aktierna. I dessa fall är, som ovan framgått, kvalifikationstiden normalt uppdelad i olika etapper. Det vill säga efter fem år får optionsinnehavaren utnyttja sin rättighet för förvärv av 20 procent av de underliggande aktierna, efter ytterligare ett år ytterligare 20 procent o.s.v. Vidare är rättigheten normalt sett inte överlåtbar samt förverkas vid anställningens upphörande.

Det beskattningsbara förmånsvärdet beräknas då vid varje utnyttjandetillfälle som skillnaden mellan då gällande aktiekurs och överenskommet lösenpris. Beskattning sker i inkomstslaget tjänst. Om de optionsförvärvade aktierna senare avyttras med vinst sker vanlig reavinstbeskattning.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s. 38.

<sup>98</sup>Tivèus, Optioner reavinst-eller lön?, s. 39.

### 5.1.3 Beskattning vid första möjliga utnyttjandetillfälle

En syntetisk option kan, som redan nämnts, aldrig anses utgöra en personaloption då den inte medför en rätt till framtida förvärv av ett värdepapper. Enligt avgjort rättsfall<sup>99</sup> utgör en syntetisk option med begränsningar i överlåtbarheten sannolikt inte heller något värdepapper. En sådan option bör därför beskattas vid det tillfälle då optionen för första gången kan utnyttjas. Detta i enlighet med de ovan refererade RÅ-målen från 1994 enligt vilka beskattning skulle ske vid första kan-tidpunkt.

Det beskattningsbara värdet på förmånen bör då beräknas utifrån optionens marknadsvärde på kan-dagen, vilket avgörs utifrån den underliggande aktiens värde vid detta tillfälle, det avtalade lösenpriset på slutdagen samt optionens återstående löptid.<sup>100</sup>

### 5.1.4 Beskattning vid karaktärsbyte

I de fall då en anställd får en rättighet som vid erhållandetillfället inte utgör ett värdepapper, men som efter en viss tidsperiod övergår till att bli ett värdepapper i form av en option avseende en senare rätt till förvärv av värdepapper, kan frågan uppkomma när beskattningen av en sådan förmån skall äga rum.

I de ovan nämnda RÅ-fallen från 1994 avseende personaloptioner har Regeringsrätten kommit till slutsatsen att personaloptioner aldrig, inte heller efter kvalifikationstidens utgång, kan anses utgöra ett värdepapper. Det är emellertid möjligt att en personaloption utformas så att rätten inte kan överlåtas eller utnyttjas under viss tid. Därefter kan dock ett utbyte mot exempelvis en fritt överlåtbar köpoption möjliggöras, vilken senare kan utnyttjas för förvärv av aktier. I ett sådant fall bör beskattningspunkten inträda vid den tidpunkt då karaktärsbytet inträffar, förutsatt att den tillbytta optionen kvalificerar som värdepapper.

Den ursprungliga rättighetens värdetillväxt bör beskattas som lön. Den framtida värdetillväxten av förvärvad option blir däremot beskattad enligt reavinstreglerna. I de fall då förmånsbeskattningen skulle vilja uppskjutas ytterligare kan utnyttjandet av optionen villkoras så att den inte betraktas som ett värdepapper. Detta medför dock att en tillväxt i optionens värde blir

---

<sup>99</sup>RÅ 1997 ref. 71.

<sup>100</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s.38.

beskattad i inkomstslaget tjänst och inte i inkomstslaget kapital.<sup>101</sup>

## 5.2 Effekter för arbetsgivaren

Allmänt gäller att skyldighet att betala sociala avgifter endast kan åläggas den som anses vara arbetsgivare. I de fall då ett svenskt företag utger förmåner till en person som är anställd i ett annat företag, är det utgivaren av förmånen och inte mottagarens arbetsgivare som skall betala arbetsgivaravgifter, under förutsättning att förmånen har sin grund i anställningen.

En fråga som uppkommer härvidlag är vad som gäller om ett utländskt bolag gett ut en förmån eller ersättning och det inte finns något anställningsförhållande mellan utgivaren och mottagaren.

### 5.2.1 Regler från och med den 1 juli 1998

Enligt de nya reglerna som trädde i kraft den 1 juli 1998 gäller att en förmån som anses utgiven av en utländsk juridisk person till en anställd i ett svenskt bolag och något anställningsförhållande mellan utgivaren och mottagaren av förmånen inte föreligger, skall arbetsgivaravgiften betalas av den svenska arbetsgivaren. Enligt de tidigare reglerna fick den anställde själv erlagga dessa avgifter i form av egenavgift. Den anställde måste dock lämna uppgift till den svenske arbetsgivaren om vilken månad förmånen erhållits. Dessa uppgifter skall lämnas senast månaden efter det att förmånen åtnjutits.<sup>102</sup>

Dessa nya regler kan medföra stora problem och kostnader för den svenske arbetsgivaren. Detta då konsekvenserna av den anställdes optionsinnehav inte går att överskåda på förhand. Den anställde kan ha upphört sin anställning långt innan han väljer att utnyttja, respektive inte utnyttja, optionen. Detta medför att en arbetsgivare måste ta med i beräkningen att erläggande av sociala avgifter kan komma att bli aktuellt vid en oviss framtida tidpunkt, när och om optionsinnehavaren väljer att utnyttja rättigheten för förvärv av aktier. Även storleken på dessa avgifter kan komma att utgöra ett stort osäkerhetsmoment för arbetsgivaren eftersom utvecklingen av den underliggande aktiens värde inte går att förutse på förhand. En kraftig kursökning av den underliggande aktien fram till lösendagen medför att det förmånsvärde, för vilket sociala avgifter skall erläggas, kan bli mycket högt.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup>Tivèus, Optioner-reavinst eller lön?, s.38 f.

<sup>102</sup>Prop. 1997/98:133, s. 42.

<sup>103</sup>Rutberg, Optioner och personaloptioner, s. 606 f.



I doktrin framförs åsikten att dessa ovan nämnda konsekvenser för arbetsgivaren är otillfredsställande, och att en justering av reglerna på området bör göras. Som ett lämpligare alternativ föreslås att arbetsgivaren skall erlägga de sociala avgifterna vid den tidpunkt då personaloptionen är intjänad, d.v.s vid kan-tillfället. Att ett sådant system kan leda till att sociala avgifter erläggs för en förmån som senare aldrig utnyttjas, anses dock kompenseras av den trygghet det innebär för arbetsgivaren att kunna öveskåda vid vilken tidpunkt avgifterna skall erläggas, samt storleken på dessa.<sup>104</sup>

## 6 Tysk rätt

I denna del skall en kortfattad studie göras över det tyska rättsläget avseende beskattning av personaloptioner.

Inledningsvis följer en kort överblick av det tyska skattesystemet. Olikheter från det motsvarande svenska, vilka är av betydelse för den följande redogörelsen, lyfts även fram här.

Rättsläget vad gäller beskattning av personaloptioner har varit, och är fortfarande i viss mån, oklart i Tyskland. Nedan kommer huvudproblemet, kring vilket debatten i Tyskland förts, att presenteras.

Användandet av personaloptioner är i Tyskland, precis som i Sverige, en relativt ny företeelse. Från början inrättades optionsplaner framförallt av stora börsnoterade företag. I dagläget är emellertid användandet av personaloptioner även vanligt hos mindre, nystartade företag inom IT-branschen med stor potential, men utan tillgång till stort startkapital. Detta för att lättare kunna förvärva kompetent och kvalificerad personal.<sup>105</sup>

### 6.1 Allmänt om det tyska skattesystemet

I tysk rätt finns sju inkomstskattelag.<sup>106</sup> Dessa är:

1. Inkomster av brukande av skog och mark.
2. Inkomst av företagsverksamhet.

---

<sup>104</sup>Rutberg, Optioner och personaloptioner, s. 607.

<sup>105</sup>Katzer, Schweden AKTUELL 4/2000, Die Rechte(s) Ecke, s.17.

<sup>106</sup>Einkommensteuergesetz (EStG) §2.

3. Inkomst av självständigt arbete. Hit hör t.ex. konstnärers och författares fria yrkesutövning.
4. Inkomst av icke självständigt arbete. Under detta inkomstslag faller bl.a. lön och andra gratifikationer, t.ex. optioner, som en anställd inom privat eller offentlig verksamhet erhåller.
5. Inkomst av kapital.
6. Inkomst av uthyrning och utarrendering.
7. Övriga inkomster. Hit hör de inkomstslag som inte faller in under de övriga, t.ex. inkomst av livränta.

Det inkomstslag som kommer ifråga vad avser beskattning av personaloptioner är framförallt inkomst av icke självständigt arbete. Även inkomst av kapital kan komma att bli aktuellt. Beskattning av kapitalinkomster i Tyskland skiljer sig dock från motsvarande i Sverige så tillvida att när de genom optionen förvärvade aktierna sedermera avyttras, är det bara under vissa förutsättningar en reavinst beskattas. I Tyskland sker beskattning av reavinst bara under en viss spekulationsfrist. Denna spekulationsfrist löper enligt ESt §23 under 12 månader och efter utgången av denna frist är således all reavinst skattefri.

## 6.2 Relevant beskattningstidpunkt?

Den relevanta beskattningstidpunkten för inkomst av icke självständigt arbete regleras i ESt §11. I paragrafen sägs att inkomster skall anses ha kommit den skattskyldige tillgodo, och beskattas, det kalenderår då inkomsterna "influtit". Den tyska benämningen härför är "zufluss", vilket kan översättas just med inflöde eller tillflöde. Denna grundprincip, att beskattning skall ske då inkomster kommit den skattskyldige tillgodo, kan sägas motsvara den svenska kontantprincipen.

Rättsläget i Tyskland vad gäller beskattning av personaloptioner är, som redan nämnts, oklart. Orsaken till detta är dels avsaknanden av *direkt* tillämpbar praxis på området. Dels saknas specialregler på området. Någon tysk motsvarighet till personaloptionsbestämmelsen eller värdepappersregeln går alltså inte att finna. Tillämplig regel är därför den allmänna regeln ESt §11

som beskrivs ovan. Genom ett ganska nyligen avgjort mål i Bundesfinanzhof<sup>107</sup> har dock rättsläget klarnat.<sup>108</sup>

Problemet i Tyskland är att oklarhet och oenighet råder vad gäller zufluss-/inflödestidpunkten, d.v.s *när* denna tidpunkt skall anses vara för handen i de fall då en anställd förvärvar en personaloption. Det finns för närvarande två härskande teorier vad gäller tidpunkten för beskattning av en personaloption.

Den ena ståndpunkten, som framförallt företräds inom doktrinen, är att en personaloption skall anses ha "influtit", d.v.s utgöra en beskattningsbar tillgång för innehavaren, vid den tidpunkt då optionen förvärvats.

Den andra ståndpunkten är att beskattning skall ske, precis som i Sverige, först när optionen utnyttjas för förvärv av aktier. Denna princip har framförallt företrätts av rättsväsendet och kan nu antas vara mer eller mindre befäst som gällande princip efter det ovan nämnda avgörandet i Finanzhof.<sup>109</sup>

Beträffande optioner som kan överlåtas fritt av innehavaren, d.v.s optioner utan förfoganderättsinskränkningar, råder emellertid enighet om att dessa skall beskattas redan vid förvärvet.<sup>110</sup>

## 6.3 Åsikter inom doktrin

### 6.3.1 Beskattning vid förvärvstillfället

Den mest spridda ståndpunkten inom doktrinen är att beskattning av personaloptioner bör ske i samband med att optionen förvärvas av den anställda, alltså vid den s.k. får-tidpunkten. Som huvudargument för denna ståndpunkt anförs att den kursutveckling som optionens underliggande aktier genomgår fram till lösendagen inte kan anses höra till arbetsinkomstsfären. Tildelandet av optionen bör enligt denna uppfattning ses som en arbetsförmån och beskattas vid förvärvet enligt ESt §11. Det framtida värdet på optionen, oavsett om det ökar eller minskar, bör däremot anses höra till optionsinnehavarens privatekonomiska sfär. Motiveringen för denna ståndpunkt är att aktiernas senare utveckling är ingenting som arbetstagaren kan påverka med sitt arbete och det bör därför inte ses som lön för utfört arbete.

<sup>107</sup>Bundesfinanzhof är den högsta instansen vad avser skattemål i Tyskland.

<sup>108</sup>Se avsnitt 6.4

<sup>109</sup>Katzer, Schweden Aktuell 4/2000, Die Rechte(s) Ecke, s.17.

<sup>110</sup>Achleitner m.fl., Stock Options, s.182.

De som företräder denna åsikt tar dock även upp de värderingsproblem som kan uppstå om beskattning skall ske vid får-tidpunkten, eftersom värdering skall ske vid beskattningstidpunkten. Även det faktum att optionsrättigheten, som beskattats vid utdelandet, eventuellt kan förbli outnyttjad, talar mot denna beskattningsmetod. Dessa problem till trots har denna ståndpunkt blivit den mest företrädade inom den tyska doktrinen.

För optionsinnehavaren skulle förstås beskattning vid förvärvet kunna leda till enorma skattelättnader. Detta dels då värdet på optionen i normalfallet är lägre vid utdelandet än vid utnyttjandet. Dels kommer ingen mer skatt att utgå om de senare förvärvade aktierna inte försäljs med vinst inom den ettåriga spekulationsfristen.<sup>111</sup>

Som ovan nämndes är det framförallt beskattning vid optionsförvärvet och vid optionsutnyttjandet som förespråkas. Inom doktrinen finns dock även vissa som anser att beskattning skall ske då optionen för första gången kan utnyttjas, vid den s.k. kan-tidpunkten. Denna uppfattning tycks emellertid inte vara så vanligt förekommande.<sup>112</sup>

### 6.3.2 Beskattning vid utnyttjandet

En av de mest inflytelserika domarna i Tyskland skriver i sin artikel "Lohnsteuerliche Aspekte bei Aktienoptionen"<sup>113</sup> varför han anser att beskattning bör ske först då optionsinnehavaren utnyttjar sin rättighet till förvärv av aktier.

I artikeln redogörs inledningsvis för den oklarhet och oenighet som råder på området för beskattning av personaloptioner. Vidare konstateras att "stridsfrågan" gäller *när* Zufluss-/tillflödestidpunkten enligt ESt §11 skall anses vara för handen då förvärv av personaloptioner sker. Därefter redogörs för varför beskattning bör ske vid utnyttjandetidpunkten. För det första hänvisas till att personaloptioner som är belagda med förfoganderättsinskränkningar inte kan ses som en reell tillgång i innehavarens hand. Förvärvet bör istället som som en chans till en framtida arbetsförmån. Det betonas här att förvärv av en personaloption, samt de ekonomiska fördelar ett senare utnyttjande av

---

<sup>111</sup>Neyer, Betriebs-Berater, Steuerliche Behandlung von Arbeitnehmer-Aktienoptionen, s.130 ff. Neyer, Betriebs-Berater, Arbeitnehmer-Aktienoptionen bei grenzüberschreitender Tätigkeit, s.503 ff. Achleitner m.fl., Stockoptions, s.61 ff.

<sup>112</sup>Kroschel, Betriebs-Berater, Zum Zeitpunkt der Besteuerung von Arbeitnehmer-Aktienoptionen, s.176. Kessler m.fl., Betriebs-Berater, Der Besteuerungszeitpunkt bei Stock Options-nächste Runde, s.641.

<sup>113</sup>Thomas, Deutsche Steuer Zeitung(DStZ), s.710 ff.

optionen kan leda till, bör ses som inkomst av icke självständigt arbete enligt ESt §19. Det argument som förts fram av andra författare, att framtida värdestegring ej bör ses som förvärv från arbete (se ovan) tillbakavisas här. Sker beskattning tidigt kommer stora summor att förbli obeskattade, vilket är orimligt då det, enligt författarens mening, handlar om en uppskjuten löneförmån.

Som ett ytterligare argument för sen beskattning anförs den förenklade värderingen. Detta då en värdering vid den tidpunkt då utnyttjande faktiskt sker gör att verkliga värden kan läggas till grund för värderingen.

Domaren som författat artikeln har, som redan nämnts, stort inflytande i Tyskland. Artikeln och den dom som bekräftar de ståndpunkter som förs fram i artikeln<sup>114</sup> talar mot att nya skatterättsliga regler, innebärande att beskattning av personaloptioner skall ske vid optionsförvärvet, kan förväntas komma till stånd.<sup>115</sup>

## 6.4 Praxis

1998 avgjorde Bundesfinanzhof den första oinskränkt relevanta domen avseende beskattning av personaloptioner. Detta var mycket betydelsefullt då tidigare avgöranden från Finanzgericht endast kunnat användas analogimässigt av underrätterna.

I fallet förelåg följande omständigheter:

En arbetstagare i ett tyskt bolag hade erhållit en optionsrätt från bolagets utländska moderbolag. I det aktuella målet överklagade arbetstagaren ett tidigare beslut enligt vilket han skulle förmånsbeskattas först i samband med utnyttjandet av sin optionsrättighet. Arbetstagaren ansåg istället att beskattning skulle ske då optionen förvärvats och att denna beskattning skulle grundas på det värde optionen hade vid detta tillfälle.

Den ifrågavarande optionsrättigheten var en typisk personaloption, d.v.s den var belagd med föfoganderättsinskränkningar och hade lång löptid. Arbetstagaren hävdade att optionen utgjorde lön för redan utfört arbete och därför borde beskattas under kalenderåret. Domstolen tillbakavisade inte att det kunde röra sig om belöning för redan utfört arbete men ansåg att då det rörde sig om en tillgång vars värde vid detta tillfälle var svårbestämt och,

---

<sup>114</sup>Se avsnitt 6.4

<sup>115</sup>Detta är åtminstone åsikten hos den tyske skattejurist jag har talat med.

framförallt, då detta värde i dagsläget inte kunde realiseras av arbetstagaren, skulle förmånsbeskattning bli aktuellt först då optionen utnyttjades av innehavaren. Det sades i domen att “ Först vid utnyttjandet av optionsrättigheten blir förmånen konkret värderbar och realiserad”.

Efter detta avgörande torde det inte råda några tvivel om att i allafall deltagandet i en utländsk personaloptionsplan, genom vilken optioner med ingripande förfoganderättsinskränkningar tilldelas arbetstagare, medför att beskattning av förmånen skall ske först när optionen utnyttjas för förvärv av de underliggande aktierna.<sup>116</sup>

## 7 Avslutning

En option kan skatterättsligt anses vara antingen ett värdepapper eller ett icke-värdepapper. I det första fallet sker, med vissa undantag, en ev. förmånsbeskattning genast vid förvärvstillfället. I det senare fallet sker beskattning först när optionen rent faktiskt utnyttjas för förvärv av underliggande aktier.

Huvudregeln i inkomstslaget tjänst är att beskattning av en förmån skall ske när den utgör en tillgång i innehavarens hand, d.v.s vid den tidpunkt då innehavaren anses ha gjort ett beskattningsbart förvärv. Denna huvudregel benämns kontantprincipen. I detta arbete har två undantag från kontantprincipen behandlats. Det ena fallet är den s.k. värdepappersregeln. I de fall då en option beskattas enligt värdepappersregeln anses optionsrättigheten utgöra ett en tillgång i innehavarens hand vid *förvärvstidpunkten*. Detta även om optionen är belagd med vissa förfoganderättsinskränkningar. För att regeln skall kunna tillämpas måste det dock som redan nämnts röra sig om ett värdepapper.

Det andra undantaget utgörs av personaloptionsbestämmelsen. Regeln tillkom som en direkt effekt av den praxis som växte fram på området för beskattning av personaloptioner. Innebörden av regeln är att då ett förvärv görs av något som *i sig* inte är ett värdepapper, men som ger en rätt till senare förvärv av värdepapper, skall beskattning ske först vid det faktiska utnyttjandet av rättigheten. En anställd som förvärvar en option som faller under denna regel beskattas således inte vid själva optionsförvärvet. Först då optionen utnyttjas för förvärv av de underliggande aktierna sker en ev. förmånsbeskattning. Genom införandet av denna nya beskattningsregel är

---

<sup>116</sup>Knoll, DStZ 1999 Nr.7, Stock options vor den Schranken deutscher Finanzgerichtbarkeit, s.244.

tidigare praxis, enligt vilken en personaloption skulle beskattas vid den tidpunkt då den för första gången kunde utnyttjas, överspelad.

En grundprincip är att beskattning av olika förmåner och rättigheter, så långt som det är möjligt, bör ske på likartat sätt. Vad motiverar då en skattemässig särbehandling av olika typer av optionsrättigheter? Alla optioner har ju normalt sett ett visst värde för innehavaren och ger i slutänden rätt till förvärv av den underliggande varan.

Som framgått av den tidigare redogörelsen ansågs beskattning vid första kantillfället vara olyckligt då detta kunde framtvunga en realisering av optionen, endast för att finansiera skatten. Reglerna ändrades därför så tillvida att beskattning av en personaloption skulle ske först då optionen faktiskt utnyttjades eller överläts. I lagförslaget betonades vikten av att även en överlåtelse av optionen skulle utlösa beskattning. Annars fanns risken att beskattning uteblev helt.<sup>117</sup> Den uppskjutna beskattningen motiverades i propositionen med att en personaloption, vars kvalifikationstid ännu inte löpt ut, knappast kan ses som en tillgång i innehavarens hand. Vid tidpunkten för förvärvet av personaloptionen skall det sålunda inte anses som om innehavaren förvärvat en reell beskattningsbar tillgång. Optionen bör istället ses som ett löfte från arbetsgivaren, vilket kan jämföras med en uppskjuten bonuslön.<sup>118</sup>

Varför skall då större skatteförmågehänsyn tas till en anställd som deltar i en utländsk personaloptionsplan, än till en anställd som av sin arbetsgivare förvärvar ett värdepapper vilket han dock, p.g.a förfoganderättsinskränkningar, inte kan tillgodogöra sig värdet av vid beskattningstillfället? Det främsta skälet till införandet av personaloptionsbestämmelsen är troligen handelspolitiska ställningstaganden. Personaloptioner har inte sitt ursprung i Sverige och har heller inte lämpat sig för det skattesystem som gäller här. Många större företag anser användandet av personaloptionsplaner vara en viktig del för att rekrytera och behålla kompetent personal. För att Sverige, i konkurrens med andra länder, skall kunna attrahera utländska företag krävs helt enkelt att våra skatteregler i vissa fall anpassas för att passa omvärlden. Som redan nämnts föregicks ju lagändringen av vissa påtryckningar från internationella handelsorganisationer.

Värdepappersregeln infördes därför att lagstiftaren ville stävja de skattekrediter som annars kunde avtalas fram. Man ville inte uppmuntra den typen av löneförmåner. Men här kan även nämnas att för en värdepappersinnehavare, som har resurser att erlagga skatt vid förvärvstillfället, är det snarast en

---

<sup>117</sup>Prop. 1997/98:133, s. 28.

<sup>118</sup>Prop. 1997/98:133, s. 31.

fördel att bli beskattad enligt värdepappersregeln. Förmånen beskattas i inkomstslaget tjänst men den ev. framtida värdeökningen beskattas i inkomstslaget kapital. Detta leder till att det totala skattebelopp som måste erläggas blir mindre än om beskattning hade skett enligt personaloptionsbestämmelsen, då både förvärv och värdestegring fram till beskattningen beskattas i inkomstslaget tjänst.

Ett kvarstående problem i detta sammanhang är att i vissa fall avgöra huruvida en option skall anses utgöra ett värdepapper eller inte. Inom doktrinen har ett klargörande av vad som är ett värdepapper länge efterfrågats. Man kan tycka att ett lämpligt tillfälle att klargöra vilka kriterier som skall vara uppfyllda för att en option skall anses utgöra ett värdepapper, samt enligt vilka kriterier en personaloption bestäms, gavs då den nya lagstiftningen framarbetades. Dessa klargöranden saknas emellertid fortfarande i lagen. Detta trots att även flera av de remissinstanser som uttalade sig om det nya lagförslaget efterfrågade klargörande definitioner.<sup>119</sup> I propositionen till de nya beskattningsreglerna anfördes att en generell regel är en fördel då en sådan ger större bedömningsutrymme och därmed minskar möjligheten att utnyttja de nya reglerna i skattesmitningssyfte. Bedömningen av vad som är ett värdepapper borde därför även fortsättningsvis avgöras i varje enskilt fall.<sup>120</sup> Personaloptionsbestämmelsen tar direkt sikte på deltagandet i utländska personaloptionsplaner. I dessa fall kommer alltså inga tvivel råda om vilken beskattningsregel som är tillämplig. Det stora flertalet av alla de fall som skall beskattas enligt den nya bestämmelsen kommer dessutom antagligen att tillhöra denna nyss nämnda grupp. Men eftersom bestämmelsen även tar sikte på andra rättighetsinnehav, kommer det även fortsättningsvis uppkomma fall där det kan vara oklart om rättigheten är att anse som ett värdepapper eller ej. En bedömning får då göras i varje konkret fall på samma sätt som skett hittills.

Sammanfattningsvis kan sägas att införandet av personaloptionsbestämmelsen har medfört vissa klargöranden vilka underlättar den skattemässiga bedömningen av en rättighet. Även värderingsproblemen har minskat i de fall då den nya regeln är tillämplig. Precis som tidigare kan värdering och beskattning av en optionsrättighet bli aktuellt vid flera tillfällen. Nu kan emellertid verkliga värden läggas till grund för bedömningen. I stort sett medför bestämmelsen även en fördel för optionsinnehavaren vad avser erläggandet av skatten, med en modifikation. Det totala skattebeloppet blir högre än då beskattning sker tidigare och är innehavaren likvid och slipper realisera rät-

---

<sup>119</sup>Prop.1997/98:133, s. 27.

<sup>120</sup>Prop. 1997/98:133, s. 31.



tigheten för att finansiera skatten, vore en tidig beskattning att föredra för denne.

Den inledningsvis ställda frågan *vad* som skall besattas samt *hur* och *när* denna beskattning skall ske är alltså tämligen oproblematiske vad gäller personaloptioner. Beskattning sker i dessa fall då optionsinnehavaren utnyttjar sin optionsrätt för förvärv av de underliggande aktierna. Beskattning sker i inkomstslaget tjänst och grundas på mellanskillnaden mellan lösenpriset och aktiens marknadsmässiga värde. Som tidigare framgått är det dock möjligt att påverka bl.a. beskattningstidpunkten. Tilldelas en anställd en option som, p.g.a avtalsvillkoren, anses vara ett värdepapper sker beskattning redan vid förvärvstidpunkten. Beskattningen sker även här i inkomstslaget tjänst och grundas på det värde optionen anses ha vid förvärvstillfället.

Vad gäller arbetsgivarens situation så kan denna till viss del sägas ha försämrats efter de nya reglernas tillkomst, vilket kan tyckas märkligt med tanke på att de nya reglerna infördes delvis för att gynna företagen. Den svenske arbetsgivaren skall numera dels stå för de avgifter som arbetstagaren tidigare själv fick erlagga genom egenavgift. Dessa avgifter aktualiseras då en svensk arbetstagarare erhåller en förmån från en utländsk arbetsgivare och något anställningsförhållande mellan utgivaren av förmånen och arbetstagaren inte föreligger. Dels är det numera mycket svårt för arbetsgivaren att bedöma när, och till vilket belopp, arbetsgivaravgifter på utgivna förmåner skall erläggas. Inom doktrin har därför viss kritik riktats mot de nya reglerna vad avser arbetsgivaravgifterna och bl.a. SAF uppmanar till omedelbara förändringar av regelsystemet.

Utvecklingen i Tyskland avseende beskattning av personaloptioner har gått i samma riktning som i Sverige. Detta har dock skett utan att nya skatterättsliga regler stiftats. Ämnet har debatterades inom doktrinen och rättsläget var länge oklart. Genom ett av Bundesfinanzhof ganska nyligen avgjort fall har dock en vägledande, tillämpbar praxis skapats. Fallet bekräftade den teori, som redan tidigare varit den härskande inom det tyska rättsväsendet, enligt vilken beskattning av personaloptioner skall ske först när de utnyttjas för förvärv av aktier. Avgörandet från Bundesfinanzhof var välkommet då det skapar förutsättningar för både arbetsgivaren och arbetstagaren att överblicka de skatterättsliga konsekvenserna av deltagandet i en personaloptionsplan.

En option som delas ut till en tysk anställd måste emellertid inte tvunget beskattas enligt ovan nämnda princip. En option som är fritt överlåtbar och "gångbar" på marknaden beskattas, precis som i Sverige vad gäller optioner som kvalificerar som värdepapper, vid förvärvstidpunkten. Beroende på vilka

villkor som inryms i optionsavtalet kan alltså skattetidpunkten i viss mån manipuleras.

Avslutningsvis kan ett skattemorliskt synsätt anläggas som stödjer en sen beskattning av personaloptioner. En grundläggande tanke bakom dagens beskattningssystem, i såväl Sverige som Tyskland, är att var och en skall bidra efter sin förmåga. Den som tilldelas en option och genom utnyttjandet av denna tjänar mycket pengar bör följaktligen betala en rimlig skatt enligt förmåga. Det handlar om ett val som optionsinnehavaren ställs inför. Antingen inte utnyttja optionen, inte göra någon vinst och därmed inte heller betala någon skatt, alternativt utnyttja optionen och ev. göra en stor vinst som sedan beskattas. Framförallt i Tyskland anser jag att skatteförmågeprincipen motiverar en sen beskattning av personaloptioner. Detta då den ovan nämnda spekulationsfristen som gäller i Tyskland annars kan leda till att mycket stora summor förblir obeskattade.

Ytterligare en aspekt som talar för sen beskattning är att optionsinnehavaren måste kunna finansiera skatten. Ett skäl till införandet av personaloptionsbestämmelsen var just, som redan framgått, att förhindra att ett förtida utnyttjande av optionen sker endast i syfte att finansiera förmånsskatten. Om personaloptioner skall användas för att höja arbetsmotivationen och delas ut till samtliga anställda i ett företag, krävs troligen att beskattning sker först i ett senare skede för att de anställda skall ansluta sig till optionsplanen. Detta då en "genomsnittlig" anställd antagligen saknar resurser att betala skatt för något som ännu inte åtnjutits. Möjligheterna att använda personaloptionen som säkerhet för ett banklån i syfte att betala skatten torde också vara små. Dels därför att pantsättning normalt sett är otillåtet enligt optionsavtalet, dels kan optionen av bankerna anses vara en för riskabel säkerhet då optionens framtida värde oftast är svårförutsebart.

## A Käll- och litteraturförteckning

### Artiklar - svenska

Kindbom, *Optioner blir fråga för Skatterättsnämnden*, Post- och inrikes tidningar Nr. 147, 2000.

Rutberg, *Optioner till anställda*, Svensk skattetidning 8/95.

Rutberg m.fl., *Optioner och personaloptioner*, Svensk skattetidning 8/98.

Rutberg m.fl., *Optioner som incitamentsprogram till anställda*, Svensk skattetidning 1/98.

Tivéus, *Optioner - reavinst eller lön?*, Skattenytt Nr. 1-2/99.

Wikström, *Sveriges optionsskatt högst*, Dagens industri 000316.

### Artiklar - tyska

Katzer, *Die Rechte(s) Ecke*, Schweden Aktuell 4/2000.

Kessler m.fl., *Der Besteuerungszeitpunkt bei Stockoptions - nächste Runde*, Betriebs-Berater 13/2000.

Knoll, *Stock Options vor den Schranken deutscher Finanzgerichtsbarkeit*, Deutsche Steuer Zeitung 7/99.

Kroschel, *Zum Zeitpunkt der Besteuerung von Arbeitnehmer - Aktienoptionen*, Betriebs-Berater 4/2000.

Neyer, *Arbeitnehmer - Aktienoptionen bei grenzüberschreitender Tätigkeit*, Betriebs-Berater 10/99.

Neyer, *Steuerliche Behandlung von Arbeitnehmer - Aktienoptionen*, Betriebs-Berater 3/99.

Thomas, *Lohnsteuerliche Aspekte bei Aktienoptionen*, Deutsche Steuer Zeitung 18/99.

### Källor

Prop. 1989/90:50.

Prop. 1989/90:110.

Prop. 1990/91:142.

Prop. 1997/98:133.

Prop. 1999/2000:2.

SFS 1989:337.

SFS 1989:1017.

### **Litteratur - svensk**

Riksskatteverket, *Kapitalmarknaden II*, PE/u 44-353:1 utgåva 2.

Rutberg m.fl., *Beskattning av värdepapper*, upplaga 2, Uppsala 1997.

Tivéus, *Skatt på kapital*, upplaga 7, Stockholm 1998.

### **Litteratur - tysk**

Achleitner m.fl., *Stock Options*, Stuttgart 2000.

### **Rättsfall**

RÅ 1986 ref. 36.

RÅ 1996 ref. 92.

RÅ 1997 ref. 71.

RÅ 1994 not. 41.

RÅ 1994 not. 733.