



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Anna Hagejård

Skatterättsliga aspekter på  
incitamentsprogram i  
tillväxtföretag

Examensarbete  
20 poäng

Handledare  
Christina Moell

Ämnesområde  
Skatterätt

HT 2008

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>SUMMARY</b>   | <b>1</b>  |
| <b>SAMMANFATTNING</b>  | <b>3</b>  |
| <b>FÖRORD</b>  | <b>5</b>  |
| <b>FÖRKORTNINGAR</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1 INLEDNING</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1 Bakgrund   | 8         |
| 1.2 Syfte  | 9         |
| 1.3 Förutsättningar och avgränsningar                            | 10        |
| 1.4 Metod och material   | 11        |
| 1.5 Disposition  | 12        |
| 1.6 Själv- och källkritik  | 13        |
| <b>2 TILLVÄXTFÖRETAG</b>   | <b>14</b> |
| 2.1 Livscykelteori   | 14        |
| 2.2 Tillväxtkriterier  | 15        |
| 2.3 Personalpolitik och vikten av att attrahera (human-) kapital | 16        |
| 2.4 Värderingsfrågor i tillväxtföretag                           | 18        |
| 2.5 Ägarstruktur och skattemässig status                         | 18        |
| 2.5.1 Definition av fämansföretag                                | 18        |
| 2.5.2 Särskilda beskattningsregler                               | 20        |
| 2.5.3 Kvalificerade andelar och verksamhetskravet                | 21        |
| 2.5.4 Utomstående regeln   | 23        |
| <b>3 INCITAMENTSPROGRAM</b>                                      | <b>25</b> |
| 3.1 Incitamentsteori   | 25        |
| 3.2 Aktierelaterade incitamentsprogram                           | 26        |
| 3.3 Optioner   | 27        |
| 3.3.1 Grundläggande optionsterminologi                           | 27        |
| 3.3.2 Optioner i incitamentsprogram                              | 29        |
| 3.3.3 Värdering av underliggande aktie                           | 30        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 3.3.4      | Värdering av optionen  | 30        |
| <b>3.4</b> | <b>Värdepappersbegreppet</b>   | <b>31</b> |
| 3.4.1      | Inledning  | 31        |
| 3.4.2      | Reglering av värdepappersformer  | 31        |
| 3.4.3      | Kriterier för skatterättslig värdepappersstatus                          | 33        |
| 3.4.4      | Förfoganderättsinskränkningar och andra förbehåll kopplade till optionen | 36        |
| <b>3.5</b> | <b>Beskattning av förmåner</b>   | <b>37</b> |
| 3.5.1      | Beskattningstidpunkten   | 37        |
| 3.5.1.1    | Allmänt om beskattningstidpunkter  | 37        |
| 3.5.1.2    | Kontantprincipen   | 37        |
| 3.5.1.3    | Värdepappersregeln   | 38        |
| 3.5.1.4    | Personaloptionsregeln  | 39        |
| 3.5.2      | Beskattningsvärdet   | 40        |
| 3.5.2.1    | Värdepapper  | 40        |
| 3.5.2.2    | Personaloptioner   | 41        |
| 3.5.2.3    | Varken värdepapper eller personaloptioner                                | 41        |
| 3.5.3      | Undantag från förmånsbeskattning   | 41        |
| <b>4</b>   | <b>TECKNINGSOPTIONER</b>   | <b>43</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Syfte och funktion</b>  | <b>43</b> |
| <b>4.2</b> | <b>Frågan om värdepapperstatus</b>                                       | <b>44</b> |
| 4.2.1      | Utgångspunkten   | 44        |
| 4.2.2      | Villkorsändringar  | 44        |
| <b>4.3</b> | <b>Skattekonsekvenser för den anställde</b>                              | <b>46</b> |
| 4.3.1      | Inkomstbeskattning   | 46        |
| 4.3.2      | Kapitalvinstbeskattning  | 47        |
| 4.3.3      | 3:12-beskattning   | 47        |
| 4.3.4      | Hantering vid taxeringen   | 47        |
| <b>5</b>   | <b>PERSONALOPTIONER</b>  | <b>49</b> |
| <b>5.1</b> | <b>Definition och funktion</b>   | <b>49</b> |
| <b>5.2</b> | <b>Skattemässig status</b>   | <b>50</b> |
| <b>5.3</b> | <b>Skattekonsekvenser för den anställde</b>                              | <b>51</b> |
| <b>5.4</b> | <b>Villkorsändringar</b>   | <b>51</b> |
| <b>6</b>   | <b>ANALYS OCH UTVÄRDERING</b>  | <b>54</b> |
| <b>6.1</b> | <b>Beskattning av optionsinnehavarna</b>                                 | <b>54</b> |
| <b>6.2</b> | <b>3:12-reglernas betydelse vid beskattning av optioner</b>              | <b>55</b> |
| <b>6.3</b> | <b>Fördelar och nackdelar programmen emellan</b>                         | <b>57</b> |
| <b>6.4</b> | <b>Avslutande kommentarer och förslag till vidare diskussion</b>         | <b>58</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b> | <b>60</b> |
| <b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>           | <b>62</b> |

# Summary

The main objective of this thesis is to illustrate different tax aspects that ought to be taken into consideration when implementing incentive plans in growth companies. Involving the employees in a company's profit development by giving them the opportunity to take part in an incentive plan can be used for securing and maintaining business growth in the company. The underlying motive is then principally set forth by internal labour market policies which are presumed to be favourable to the issuer and the holder of the rights as well as to potential investors. In practice however, the tax aspects will likely impact the choice of a certain incentive plan.

The examination scope features the most frequently used equity related incentive plans in growth companies based on warrants and employee stock options. A common factor throughout these incentive plans is that they are based on unlisted stocks whereas I have let growth companies stand for companies that are not listed on the stock exchange or any other similar organised trading market. The tax outcome is not the same though.

If an employee participates in an option plan on advantageous terms, meaning he is granted with options from the company for a price below market value, the employee is subject to income taxation. In essence, the company must pay social fees on the tax credit value. To minimize the risk that an option is to be regarded as a fringe benefit and taxed as ordinary income instead of capital gain, it is important the option price is set to fair market value.

Closely-held growth companies hold additional interesting aspects, especially the complexity with the valuation of unlisted stocks. Since closely-held stock options do not have a readily ascertainable fair market value it is difficult to use ordinary valuation methods. Instead the growth company is more likely to be valued using any formula that an owner and his advisors deem appropriate, for example future profit prognoses.

Swedish tax regulation makes a distinction between options that are securities and options that are not. To qualify as a security the option normally must imply an unconditional right to get payment or delivery and the holder should have an unrestricted right of free disposal. Warrants do generally fulfill the criteria for security status and the employee shall be taxed for any benefit already by the time of the purchase according the security rule in 10 chapter 11 § first line IL. In contrast, an employee stock option is a contractual right to buy stock at some future date at a price established at the time the option is granted. Stock option agreements typically condition the employee's right to purchase stock on continuous employment until the lapse of one or more vesting periods. Hence the construction, employee stock options are not securities, even though they

are based on such instruments, and therefore employee stock options are more to be regarded as pure income credits and taxed as ordinary income. The liability to tax first arises when the employee actually exercises his option right to buy stock which follows from the so-called employee stock option rule in 10 chapter 11 § second line IL.

Due to the owner structure, the typical growth company is treated as a closely-held company, and taxation of the option holder may then be subject to the special 3:12-regime in chapter 57 IL. First of all, to have any relevance to the taxation of option plans in growth companies the option needs to be regarded as a security. Secondly, the option right needs to be “qualified” in the hand of the employee. To be deemed as a qualified option holder the employee must work in the company to a significant degree. Taking into account that employees stock options are not regarded as securities, the rules of 3:12 can only apply to warrants.

Realized capital gains on qualified options are taxed at a reduced capital income tax rate of 20 percent in so far as their sum does not exceed an imputed certain limit. Capital gains above this limit are subject to personal labour income tax (but not to social security tax), although there is a cap on the amount of capital gain that can be taxed as labour income. If the employee does not hold qualified options the capital gain shall be taxed with a tax rate of 25 percent. This shall be compared to ordinary income which can be taxed with a tax rate as high as approximately 57 percent. Given the employees play an active part in the business profit making, future capital gains and dividends on the underlying stock, can also be subject to the 3:12-regime, no matter whether the stocks were purchased by employee stock options or warrants. In other case, capital gains and dividends on unlisted stocks are taxed as capital gain with 25 percent.

Overall, it is important to reconsider the advantages as well as the disadvantages of equity based incentive plans. Stock options can be a good investment for the employees, but they should also bear in mind that stock options are subject to substantial risks and uncertainties. The challenge for companies is therefore to strike the right balance between risk and opportunity. However, there are potential tax consequences of imposing an incentive plan. By analyzing the growth companies’ specific prerequisites it can be established that tax aspects have an insignificant impact on the choice of plan. Stock options are often subject to vesting requirements, such as forfeited upon the employee’s termination or departure, which have consequences on the taxation and creates so-called handcuff effects. Taking this into consideration can minimize important values from vanishing in form of taxes and fees. Awareness of the tax risks also increases the probability for the incentive plan to turn out to be a successful concept.

# Sammanfattning

Uppsatsen avhandlar centrala frågeställningar som aktualiseras i samband med beskattning av incitamentsprogram i tillväxtföretag. Att integrera anställda i företagets vinstutveckling genom att erbjuda olika former av incitamentsprogram kan vara ett sätt att säkra tillväxten i ett företag. Det bakomliggande motivet betingas då huvudsakligen av arbetsmarknadsskäl vilka under optimala förhållanden förutsätts vara gynnsamma för både utfärdare och mottagare såväl som för potentiella investerare. Därutöver påverkas även valet av incitamentsprogram i stor utsträckning av skattemässiga överväganden.

Fokus ligger på två vanligt förekommande former av aktierelaterade incitamentsprogram i tillväxtföretag vilka baseras på teckningsoptioner respektive personaloptioner. Gemensamma faktorer avseende dessa program är att de bygger dels på incitamentsteorin, dels att de tillhandahåller lösningar som baseras på aktier i onoterade företag. Den skatterättsliga behandlingen skiljer dem emellertid åt.

Om deltagande i optionsprogrammen sker på förmånliga villkor, d v s de anställda erbjuds förvärva optioner i tillväxtföretaget till ett pris understigande marknadsvärdet, aktualiseras förmånsbeskattning för de anställda. Det förmånsbeskattade värdet utgör vidare underlag för arbetsgivaravgifter för företaget. För att minimera risken att ett optionserbjudande blir betraktat som en löneförmån och beskattad i inkomstlaget tjänst istället för kapital, är det viktigt att en marknadsmässig premie erläggs vid förvärvet.

Värdering av optioner som grundar sig på en underliggande onoterad aktie utgör en särskild problematik i sammanhanget. Jämfört med marknadsnoterade bolag finns för det onoterade bolaget inget kontinuerligt marknadspris som indikator för aktiernas värde då de inte är avsedda för omsättning på de allmänna finansiella marknaderna. Det är således nödvändigt att på annat sätt fastställa ett försvarbart teoretiskt värde på optionerna. Värderingen av tillväxtföretaget kan knytas till exempelvis företagets framtida vinst- eller värdeutveckling.

I svensk skatterätt görs en åtskillnad mellan optioner som utgör värdepapper och optioner som inte utgör värdepapper. För att klassificeras som en värdepappersoption måste den i princip vara fritt överlåtbar samt inte vara beroende av fortsatt anställning. Teckningsoptioner uppfyller som regel kriterierna för skatterättslig värdepappersstatus och den anställde skall då beskattas för eventuell förmån redan vid förvärvstidpunkten i enlighet med vad som följer av värdepappersregeln i 10 kap 11 § första stycket IL. En personaloption innebär en rätt att i framtiden få förvärva värdepapper på förmånliga villkor. Personaloptionens konstruktion medför att den inte är att betrakta som ett värdepapper, trots att den underliggande egendomen

visserligen utgörs av ett sådant, och förmånsbeskattning inträder istället först då optionsrätten utnyttjas eller överläts vilket framgår av den sk personaloptionsregeln i 10 kap 11 § andra stycket IL.

Då det typiska tillväxtföretaget ofta har en sådan ägarstruktur att det är att anse som fåmansföretag i skattemässigt hänseende kan optionsinnehavarens beskattning av optioner baserade på aktier i detta företag komma att ske i enlighet med de sk 3:12-reglerna i 57 kap IL. För att dessa regler skall ha relevans vid beskattning av optionsprogram i tillväxtföretag krävs för det första att optionen är att betrakta som ett värdepapper i skatterättslig bemärkelse. Vidare krävs att den av företaget utgivna optionsrättigheten kommer att utgöra ett kvalificerat innehav hos den anställde vilket förutsätter att den anställde är verksam i betydande omfattning i företaget. Mot bakgrund av att personaloptioner faller utanför det skatterättsliga begreppet värdepapper kan 3:12-reglerna inte tillämpas på personaloptioner utan endast på teckningsoptioner.

Kapitalvinst på kvalificerade optioner beskattas i inkomstslaget kapital med en skattesats om 20 procent såtillvida att gränsen till vad som betecknas som normal avkastning inte överskrids. Kapitalvinst därutöver hänförs till inkomstslaget tjänst. Om en anställd inte innehar kvalificerade optioner sker beskattning av kapitalvinst i inkomstslaget kapital med en skattesats om 25 procent. Detta skall jämföras med tjänsteinkomster som kan beskattas med högsta marginalsikten om ca 57 procent. Att notera är att den framtida avkastningen på de underliggande aktierna i tillväxtföretaget, för både personaloptioner och teckningsoptioner, kan komma att träffas av 3:12-reglerna under förutsättning att de anställda är verksamma i betydande omfattning i företaget. I annat fall är det skattesatsen om 25 procent som gäller vid beskattning av utdelning och kapitalvinst på onoterade aktier.

En sammantagen bedömning visar att incitamentsprogram i tillväxtföretag förknippas med flera osäkerhetsmoment. Optioner innebär i princip alltid ett visst risktagande samtidigt som de kan vara en placering som kan ge de anställda goda avkastningsmöjligheter. Genom att analysera tillväxtföretagets förutsättningar kan konstateras att de skatterättsliga faktorerna inte sällan har en avgörande betydelse för valet av incitamentsprogram. Då dessutom själva utformningen av ett visst program påverkar beskattningsutfallet behöver även villkoren avseende optionserbjudandet och eventuella sidoavtal analyseras. Karakteristiskt för optioner i aktierelaterade incitamentsprogram är att de ofta förenas med vissa förfoganderättsinskränkningar och andra intjänandevillkor som får konsekvenser vid beskattningen och skapar så kallade inlåsnings effekter. Skatteoptimalisering och vinstmaximalisering i all ära, men utan att beakta problem och risker samt framförallt vara uppdaterad på skatteområdet kan incitamentsprogrammet bli en dyrbar affär för tillväxtföretaget och dess anställda. En konsekvensanalys av det enskilda tillväxtföretagets situation och behov bör således göras innan ett incitamentsprogram införs.



# Förord

Så, varför har jag som ämne för min examensuppsats i juridik valt att skriva om just sådana skattefrågor som kan aktualiseras i samband med incitamentsprogram i onoterade företag?

Uppslaget till att arbeta med tillväxtföretag fick jag för första gången under ett fristående frukostseminarium på Ideon som hölls av representanter från Öhrlings PricewaterhouseCoopers. Där diskuterades skattenyheter för företag och företagare med anledning av 2007 års budgetproposition och särskilt vilka konsekvenserna blir för mindre ägarledda företag. Efter att småpratats med en professor i något för mig svårbegripligt tekniskt ämne, var vi överens om att det vore intressant att studera bioteknikföretag och vilka skatterättsliga problem som associerades med att sådana företag vill växa och bli större.

Tämligen nöjd med mitt ämnesval arbetade jag idogt vidare men fann desto värre att några specifika skatteregler för just bioteknikföretag inte existerade och det ursprungliga ämnet fallerade. Delvis fallerade närmare bestämt. För vad som däremot kändes värt att spinna vidare på var den gemensamma nämnaren *tillväxtföretag*. Oavsett branschtillhörighet innefattar tillväxtföretag en mängd intressanta frågor. Inte minst associeras det unga expansiva tillväxtföretaget med en beundransvärd framtidsoptimism och det är svårt att inte påverkas av denna starka drivkraft och tilltro till sitt eget företag. Detta är naturligtvis en viktig ingrediens för att bli en bra entreprenör. Men det finns också problemområden som är värda att i detta sammanhang lyfta fram. Ur skattepolitisk synvinkel är det även fascinerande att se incitamentsprogram som företeelse i ett större perspektiv. Svenska företag placerar sin verksamhet i länder med gynnsammare skatteklimat vilket sätter ökad press på Sverige att erbjuda konkurrenskraftiga arbetsvillkor, skatter och välfärdssystem jämfört med andra länder. För företaget är den bärande tanken bakom att införa ett incitamentsprogram att motivera och belöna anställda i företaget och på så vis stärka det gemensamma intresset av värdetillväxt. I samband med att ett företag planerar att införa någon form av incitamentsprogram är det angeläget att fråga sig vilka skattekonsekvenser som uppkommer för de anställda som därmed kommer att beröras, liksom huruvida de skatterättsliga frågorna kan tänkas inverka på valet av incitamentsprogram. Hur som helst så tror jag att mängden intresse som de skatterättsliga frågorna väcker vittnar om dessas relevans och jag har därför ansett dem värda all tid att faktiskt förstå sig på.

Under genomförandet av denna uppsats har jag fått värdefull hjälp av ett antal personer vilka jag här vill framföra mitt tack till. Först och främst vill jag rikta ett stort tack till skatteavdelningen på Öhrlings PricewaterhouseCoopers i Malmö, som med ett trevligt bemötande avsatte värdefull tid under min examenspraktik. Jag vill också varmt tacka skatteavdelningen på KPMG i Stockholm som med djup

specialistkompetens har hjälpt mig att reda ut flera för mig nya och komplicerade områden samt även lyfta fram flera väsentliga frågeställningar som rör beskattning av fåmansföretag och optioner. Härutöver vill jag tacka min handledare Christina Moëll för god feedback och konstruktiv kritik, samt min familj och käraste vänner för visat tålamod, stöd och delade glädjestunder vid sidan om uppsatsskrivandet.

Lund i september 2008

*Anna Hagejård*

# Förkortningar

|       |   |
|-------|---|
| ABL   | Aktiebolagslagen (2005:551)                           |
| IL    | Inkomstskattelagen (1999:1229)                        |
| LBC   | Lagen (1992:543) om börs och clearingsverksamhet      |
| LHF   | Lagen (1991:980) om handel med finansiella instrument |
| not   | notismål  |
| Prop. | proposition   |
| ref   | referatmål  |
| RSV   | Riksskatteverket                                      |
| RÅ    | Regeringsrättens Årsbok                               |
| SAR   | Stock Appreciation Rights                             |
| SIL   | Lagen (1947:576) om statlig inkomstskatt              |
| SKV   | Skatteverket  |
| SRN   | Skatterättsnämnden                                    |
| SvD   | Svenska Dagbladet                                     |
| SvSkt | Svensk Skattetidning                                  |

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Att kunna marknadsföra en konkurrenskraftig personalpolitik är en fråga som idag ges allt större uppmärksamhet ute hos svenska företag. I synnerhet för nya företag med hög tillväxtpotential är det viktigt att verka konkurrenskraftigt utåt gentemot de mer resursstarka storföretagen och attrahera samt behålla kompetent personal. Starka konkurrensmedel som god arbetsmiljö och medinflytande kan bland annat åstadkommas genom att företaget tillhandahåller olika former av aktierelaterade incitamentsprogram för sina anställda.

Vidare kan incitamentsstrukturer ingå som ett led i företagets finansiering. Tillväxt är ofta ett resurskrävande avsnitt i företagets livscykel och genom att låta aktiva medarbetare tillskjuta kapital kan företaget få en trygg finansiering under de första känsliga åren och på så sätt minska andelen lån och andra villkorade krediter för företaget. Samtidigt är denna typ av riskkapital en form av investering som i regel kräver en ägarandel i företaget där den anställde, som till skillnad från långivare, inte erhåller någon form av ränta, och därmed också tar en större personlig risk än vad en långivare skulle göra. I utbyte ges den anställde möjligheten att skapa ett personligt värde genom incitamentsprogrammet liksom att ta del av företagets framtida avkastning.

Undersökningar visar att aktierelaterade incitamentsprogram är en mycket vanlig företeelse hos svenska företag och att andelen företag som har infört eller vill införa incitamentsprogram för sina anställda också har ökat de senaste åren.<sup>1</sup> Denna större utbredning av aktierelaterade incitamentsprogram kan bero på flera omständigheter. Framförallt går det att urskilja en attitydförändring inom näringslivet vad det gäller den generella synen på belöningsystem för medarbetare. Från att tidigare ha präglats av en allmän skepsis och misstroende framhävs numera allt oftare de positiva effekterna av incitamentsprogram. En förklaring kan vara att näringslivet tagit lärdom av utfallet från extrema varianter som överskuggar det egentliga syftet med incitamentsprogrammen och istället satsar på mindre aggressiva lösningar med långsiktiga resultat som mål. Vad som vidare påverkat utvecklingen i positiv riktning kan säkerligen tillskrivas år av högkonjunktur och den prisutveckling som varit vid överlåtelse av såväl stora som små företag.

Av KPMG:s senaste kartläggning över incitamentsprogram i svenska börsföretag framgår att personaloptioner och teckningsoptioner anses vara de mest populära optionsformerna att använda sig av i incitamentsprogram.

---

<sup>1</sup> Detta framgår av de undersökningar som gjorts av KPMG och Öhrlings PricewaterhouseCoopers vilka refereras till nedan i not 2 och 3.

Teckningsoptioner innebär att innehavaren har rätt att delta vid en nyemission av aktier utifrån vissa förutbestämda villkor. Personaloptioner har samma ekonomiska konstruktion som teckningsoptioner med den skillnaden att de inte fritt kan överlåtas samt ofta är behäftade med villkor om fortsatt anställning. Vidare ställer personaloptionsprogram i normala fall inte något krav på investering från de anställda och utfallet är föremål för inkomstbeskattning. Även i mindre onoterade bolag förekommer incitamentsprogram, även om andelen fortfarande, av naturliga skäl, är lägre jämfört med de större börsnoterade bolagen. KPMG:s undersökning visar även att förekomsten av program baserade på personal- och teckningsoptioner är högst hos medelstora och små bolag medan större bolag föredrar aktieprogram, vilka generellt sett inte är lika känsliga som optionsprogram.<sup>2</sup> En liknande studie har gjorts av Öhrlings PricewaterhouseCoopers vilken ligger i linje med ovan resultat.<sup>3</sup>

Det bör framhållas att det ligger en stor osäkerhetsfaktor kring vilka effekter ett incitamentsprogram egentligen har på lönsamheten i det enskilda företaget vare sig bedömningen görs på kort eller på lång sikt.<sup>4</sup> Likaså kan belöningars arbetshöjande effekt ifrågasättas. Det finns till och med en falang som anser att belöningsystem har en benägenhet att minska människors inre motivation och att de därmed skulle ha motsatt produktivitetseffekt.<sup>5</sup> Av den ovan nämnda studie som gjorts av KPMG framgår vidare att ägarna ställer allt högre krav på att det skall finnas ett samband mellan belöning och prestation, vilket i sin tur gör det svårare för den enskilde anställda att skapa sig ett personligt värde genom incitamentsprogrammet.

## 1.2 Syfte

Syftet med förevarande uppsats är att presentera den skatterättsliga problematik som aktualiseras när anställda i mindre onoterade aktiebolag erhåller optioner i samband med ett incitamentsprogram.

Detta syfte kan preciseras i följande frågeställningar:

- *Hur och när beskattas optionsinnehavarna?*
- *Vilken betydelse har det att incitamentsprogrammet utfärdas av ett fåmansföretag?*
- *Vilka skatterättsliga konsekvenser kan ändrade villkor i ett redan befintligt optionsprogram ge upphov till?*
- *Vilka skatterättsliga fördelar respektive nackdelar finns med programmen?*

---

<sup>2</sup> KPMG:s undersökning Incitamentsprogram i svenska börsnoterade bolag, 2008.

<sup>3</sup> Öhrlings PricewaterhouseCoopers rapport Värdebaserade incitamentsprogram i svenska börsbolag, 2006.

<sup>4</sup> SvD, Allmänt misstroende mot incitamentsprogram, 2007-06-07, Nils-Olof Ollevik.

<sup>5</sup> SvD, Apropå: Belöningsystem – Inte givet att bonusar förhöjer arbetsinsatsen, 2004-03-31, Tommy Öberg.

Den skatterättsliga diskussionen kommer bl a att vidröra frågan var gränsen dras mellan ett skatterättsligt värdepapper och en personaloption, vilken betydelse en värdepappersstatus har för beskattningstidpunkten respektive det förmånsbeskattade värdet, svårigheterna med att värdera onoterade aktier och sist men inte minst, vilken verkan fåmansföretagsreglerna har för sådana optionsinnehavare som aktivt arbetar i tillväxtföretagets verksamhet.

### 1.3 Förutsättningar och avgränsningar

Jag har i denna uppsats utgått från att det bolag vari incitamentsprogrammet utfärdas, det s k typfallet, är att anse som ett fåmansföretag i skattemässigt hänseende. Ambitionen är därför att i första hand rikta uppmärksamhet på fåmansföretagsreglernas betydelse och hur utfallet av dessa särskilda regler integreras i den slutliga bedömningen av incitamentsprogrammet. Jag har vidare utgått från att typfallet i dagsläget är ett tillväxtföretag vilket uppfyller allmänt vedertagna tillväxtkriterier<sup>6</sup>. Typfallet är dessutom ett mer eller mindre renodlat kunskapsföretag där humankapitalet är en av de främsta värde drivande faktorerna. I övrigt skall typfallets branschtillhörighet förutsättas sakna betydelse för uppsatsens frågeställningar.

Det är framförallt de skatterättsliga aspekterna som skall belysas i uppsatsen och jag har valt att utgå från optionsinnehavarens, tillika den anställdes<sup>7</sup>, perspektiv. Det undersökta spektrumet är geografiskt begränsat till Sverige och till svensk lagstiftning. Optionsinnehavaren antas vidare vara en svensk fysisk person som är obegränsat skattskyldig i Sverige. En komparativ studie gjord på samma typfall förbehålles en helt annan uppsats. Jag har således valt att inte ta upp de särskilda beskattningskonsekvenser som kan bli aktuella när optionsinnehavare rör sig över landsgränser, de s k utflyttnings- och förflyttningsfallen<sup>8</sup>.

Det finns flera olika typer av belöningsprogram, vilka i sin tur är föremål för olika typer av beskattning. Jag har valt att begränsa denna uppsats till att omfatta de två mest frekvent förekommande incitamentsprogrammen i tillväxtföretag. Sålunda skall i uppsatsen avhandlas incitamentsprogram

---

<sup>6</sup> För närmare information om vilka tillväxtkriterier som marknaden vanligtvis använder sig av beträffande tillväxtföretag hänvisas till kapitel 2 i uppsatsen.

<sup>7</sup> Inkomstskattelagen (1999:1229) (IL) har inte uttryckligen definierat varken begreppet anställd eller arbetstagar. Istället kommer det skatterättsliga arbetstagarbegreppet att bestämmas genom en gränsdragning mellan inkomstlagen tjänst och näringsverksamhet. För att få ledning i hur avgränsningen mellan dessa inkomstslag skall ske hänvisas till 10 kap 1-4 §§ IL (tjänst) och 13 kap 1 § IL (näringsverksamhet). Enligt 10 kap 1 § andra stycket IL definieras tjänst som ”*anställning, uppdrag och annan inkomstgivande verksamhet av varaktig eller tillfällig natur*”. När jag använder mig av begreppet anställd och arbetstagar i denna uppsats åsyftar jag således sådana skattesubjekt som omfattas av bestämmelserna om tjänsteinkomster i framförallt 11 kap IL. Betydelsen av det skatterättsliga arbetstagarbegreppet kommer inte att vidare analyseras i uppsatsen utan jag utgår från att ett reellt anställningsförhållande föreligger då jag diskuterar hur personer, i egenskap av anställda, beskattas när de tar del av optionserbjudanden från sin arbetsgivare.

<sup>8</sup> För vidare läsning se Prop. 2007/08: 152, Slopåd avskattning för personaloptioner.

baserade på teckningsoptioner respektive personaloptioner. Optionsprogrammen är beskrivna utifrån sina grundformer och jag har inte gjort någon bedömning av sådana mer komplicerade kombinationer och varianter som kan förekomma i praktiken.

Beträffande begreppet belöningsprogram vill jag påpeka att detta ofta används i en vidare bemärkelse än begreppet incitamentsprogram. Inom ramen för denna uppsats har jag dock låtit begreppen vara synonyma med varandra om inget annat kan utläsas av textens sammanhang. Emellertid skall begreppen inte innefatta fast lön, andra traditionella löneförmåner eller bonus.

Trots det intima samband som råder mellan skatterätt och redovisning är denna koppling inte något som jag skall behandla då uppsatsen har en mer skatterättslig än företagsekonomisk profil. Kopplingen till redovisningen får för övrigt räknas till en fråga som huvudsakligen är av intresse för företaget och inte för den anställde. Denna skatterättsliga infallsvinkel utesluter emellertid inte att vissa därtill knutna andra juridiska områden kommer att beröras i skilda sammanhang så länge de faller inom ramen för frågeställningarna. Vid bla analysen av det skatterättsliga värdepappersbegreppet har civilrättsliga<sup>9</sup> aspekter inte kunnat uteslutas. Det civilrättsliga värdepappersbegreppet ligger nämligen till stor del till grund för tolkningen av det skatterättsliga värdepappersbegreppet.

## 1.4 Metod och material

Vid genomförandet av uppsatsen har jag använt mig av en rättsvetenskaplig metod<sup>10</sup> där rättskällevärdet och juridisk metod tillämpats för att analysera och tolka gällande rätt. Det huvudsakliga materialet som legat till grund för denna uppsats utgörs av svensk skattelagstiftning tillsammans med förarbeten, rättspraxis samt doktrin. I största möjliga mån refereras till de primära rättskällorna, men i vissa fall, då jag ansett det vara av mindre vikt för framställningen, har jag emellertid nöjt mig med sekundära rättskällor.

Facklitteraturen har behandlat olika perspektiv på incitamentsprogram, huvudsakligen det skatterättsliga. Övrig information har samlats in från publicerat material från databaser och tidskrifter. Vidare har avstämningar gjorts med personer som regelbundet kommer i kontakt med incitamentsfrågor och fåmansföretagsbeskattningsfrågor.

Något skall här också sägas om den ideella föreningen CONNECT varifrån jag hämtat värdefullt material från ett flertal skrifter<sup>11</sup>. CONNECT är ett opolitiskt privat initiativ utan vinstintresse som i huvudsak är finansierat av

---

<sup>9</sup> Med begreppet civilrätt avses i denna uppsats endast sådana lagar som har relevans för värdepappersområdet.

<sup>10</sup> Den rättsvetenskapliga metoden inbegriper rättskällevärdet, delar av den juridiska metoden samt andra metoder för att analysera rätten, se C. Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006, s. 36-39.

<sup>11</sup> CONNECT:s skriftserier finns tillgängliga på [www.connectsverige.se](http://www.connectsverige.se).

Svenskt Näringsliv och riskkapitalorganisationen Industrifonden. CONNECT stimulerar utvecklingen av tillväxtföretag i Sverige genom att sammanföra entreprenörer med kompetens och kapital. Verksamheten drivs i regionala nätverk där personer med erfarenhet från olika kompetensområden deltar, tex entreprenörer, revisorer, advokater, management- och marknads konsulter samt riskkapitalister. Målet är att påskynda tillväxtföretagens kommersialisering och att skapa fler arbetstillfällen i Sverige. Genom att arrangera aktiviteter och erbjuda rådgivning stödjer och förstärker CONNECT entreprenörernas och tillväxtföretagens möjligheter.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex större avsnitt vilka disponerats på följande vis.

I *kapitel 2* beskrivs vad som senare kommer att benämnas typfallet, d v s vilka specifika karaktärsdrag som kännetecknar just tillväxtföretag. Avsnittet utgör en utgångspunkt för den fortsatta framställningen genom att ge läsaren en grundläggande begreppsbyggnad kring bland annat värderingsproblematiken och beskattning av fåmansföretag.

I *kapitel 3* introduceras begreppet incitamentsprogram. En allmän orientering i ämnet har jag upplevt som angeläget då olika personer synes ha sina egna uppfattningar av vilken betydelse begreppet har liksom vad det skall omfatta. Av samma anledning följer en kort introduktion till optionsteori. Dessutom förklaras varför värdepappersbegreppet utgör en sådan central och viktig del för beskattning av incitamentsprogram. Betydelsen av det skatterättsliga värdepappersbegreppet återkommer sedan i de följande kapitlen.

I *kapitel 4* och *5* behandlas incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner och personaloptioner, vilka som sagt fått företräda några av de vanligast förekommande incitamentsprogrammen i tillväxtföretag. I samband med detta redogörs för de bestämmelser i skattelagstiftningen som har betydelse för det aktuella incitamentsprogrammet. Här analyseras de regler som styr hur förmånerna i ett visst program beskattas, när förmånerna beskattas och med vilket belopp beskattningen sker.

I *kapitel 6* ges slutligen utrymme för en djupare och mer ingående analys och diskussion. Avsnittet syftar till att sammanfattningsvis lyfta fram de skatterättsliga konsekvenser som följer av de optionsprogram som tidigare beskrivits. Vilka skattemässiga fördelar respektive nackdelar som associeras med de olika incitamentsprogrammen analyseras huvudsakligen utifrån den anställdes, optionsinnehavarens, perspektiv. Det är således i detta kapitel som uppsatsens frågeställningar ställs på sin spets med beaktande av de regler och principer i skattelagstiftningen som behandlats i de tidigare kapitlen.



## 1.6 Själv- och källkritik

Min uppsats får anses vara anpassad till och baserad på ett fiktivt tillväxtföretag, benämnt typfallet. Exakt hur ett optionsprogram bör se ut i verkligheten får dock bedömas konkret med utgångspunkt från det specifika företaget. De två incitamentsprogram som avhandlas är som sagt beskrivna utifrån sina grundformer, vilket i hög grad underlättat analysen. Samtidigt bör poängteras att programmen i verkligheten ofta är mer tekniskt avancerade och svåranalyserade. Detta eftersom de ofta kombineras med andra belöningsprogram för att bland annat att pressa skattekostnaderna. Av denna anledning har inte någon utvärdering gjorts av de incitamentsprogram som behandlas i den meningen att det skulle finnas en skraddarsydd lösning för just tillväxtföretag och jag gör heller inte anspråk på att erbjuda någon sådan. Däremot avser jag att lyfta fram för- och nackdelar som bör beaktas vid implementering av incitamentsprogram i tillväxtföretag, men lämnar för övrigt ingen rekommendation om vilket program som är att föredra framför ett annat. Åter igen, valet av incitamentsprogram bör ske med hänsyn till förhållandena i det enskilda företaget.

Vad gäller statistik och övrig sifferfakta härrör dessa bland annat från revisionsbyråers undersökningar med inriktning på börsbolag. Följaktligen saknas relevant statistik där urvalet begränsats till sådant typfall som min uppsats behandlar. Detta är naturligtvis att se som en nackdel, men att på egen hand genomföra liknade undersökningar skulle vara mycket tidskrävande. Dessutom har jag upplevt att företagen ogärna lämnar ifrån sig uppgifter om interna optionsprogram. Med fördel har dock stort material skrivits av yrkesverksamma jurister, däribland Johan Bratteberg vilken jag i början av uppsatsskrivandet kontaktade för att stämma av relevansen av mitt uppsatsämne och frågeställningar. Under min anställning på avdelningen National Corporate Services på KPMG i Stockholm deltog jag i ett seminarium som handlade om incitamentsprogram vilket gav mig tillfälle att uppdatera praxis och gällande skattelagstiftning. Jag upplever dessa diskussioner och avstämningar som en slags kvalitetsgranskning. Samtidigt vill jag påpeka att eventuella felaktigheter eller misstag som kan finnas i uppsatsen endast skall belastas mig som författare och ingen annan.

I skattelagstiftningen används - i enlighet med traditionellt språkbruk - maskulinum när den person som avses inte är närmare definierad. Ord i maskulinum som ofta förekommer i lagtexten är *den skattskyldige*, *den anställda*, *make*, *han*, *honom* och *denne*. Frågan om att införa en mer könsneutral utformning av skattelagstiftningen har enligt förarbetena till IL fått stå tillbaka för att texten inte skall göras för tung och invecklad. Detta får även anses vara ett allmänt vedertaget skrivsätt i doktrinen.<sup>12</sup> Angående genusperspektivet i denna uppsats används därför konsekvent endast den maskulina formen av fysiska personer, om inte annat påkallas, men dessa pronomen står givetvis för båda könen.

---

<sup>12</sup> Prop. 1999/2000:2 del 1, s. 488 f.

# 2 Tillväxtföretag

## 2.1 Livscykelteori

Alla företag utvecklas, vilket visserligen sker i olika takt och med olika grader av strävan efter långsiktliga resultat. Det är emellertid vanligt att ett företags levnadstid delas upp i ett antal, mer eller mindre förutsägbara stadier vilket syftar till att generalisera, förenkla och förtydliga företagets utvecklings- och förändringsprocess. Litteraturen erbjuder olika modeller för att beskriva hur ett företags utvecklingsprocess ser ut och gemensamt för sådana livscykelresonemang är att de tar fasta på att företag i allmänhet genomlever olika stadier i form av födelse, expansion, mognad och eventuell nedgång.<sup>13</sup> Vidare anses tillväxten, enligt modellerna, vara störst under företagets expansion, låg under företagets mognad, samt negativ vid eventuell nedgång. Överlag anses dock tillväxtföretag följa samma livscykel som alla andra företag. Vid en specifik studie av tillväxtföretag kan urskiljas följande fem utvecklingsstadier:

1. Såddfasen
2. Startfasen
3. Utvecklingsfasen
4. Tillväxtfasen
5. Börsintroduktion<sup>14</sup>

Steget att gå från onoterat till noterat bolag är dock inte i alla lägen givet i den meningen att en börsintroduktion med nödvändighet ingår som ett naturligt led i ett företags utveckling. Huvudsyftet med en börsintroduktion är vanligtvis att anskaffa nytt kapital för att kunna expandera, investera, ta nya marknadsandelar och förbättra produktiviteten. Vidare kan en börsintroduktion, från strategisk synpunkt, vara ett sätt att bredda bolagets ägande såväl som verksamheten och på så sätt åstadkomma en balanserad risk inom bolaget. Samtidigt är börsintroduktion ett omfattande projekt som medför relativt stora kostnader inom begreppet bl a administrativa omkostnader, konsultkostnader och årliga avgifter för kursbevakning etc. Dessutom har ett börsnoterat företag att efterleva de formella krav som härvid ställs av den aktuella marknadsplatsen. Börslagstiftningen innefattar bl a regler om informationsplikt, insiderhandel, kontinuerlig rapportering och ett inte obetydande ekonomiskt och administrativt åtagande för att trygga rättvis handel. Med en ökad insyn följer även att det noterade bolaget har att beakta de informella krav som ställs av allmänheten. Detta kan leda till en utveckling i motsatt riktning med avsmalning och renodling av verksamheten som inte ingick i den ursprungliga strategin.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Ichak Adizes, professor i företagsekonomi vid UCLA, drar i sin bok *Organisationers livscykel* (1987) lekfulla paralleller till äktenskapet, människors personliga tillväxt och åldrande, civilisationernas och de biologiska systemens förändringar och till religionen.

<sup>14</sup> CONNECT, *Från såddkapital till börsintroduktion*, s. 9.

<sup>15</sup> B. Björkman, s. 29 ff.

Börsintroducering inbegriper således ett flertal aspekter som kan verka både till fördel och till nackdel för det enskilda tillväxtföretaget. För att ett företag skall ha en lyckad utveckling krävs att det finns förståelse för att behoven liksom kraven på företagets ledning, struktur, mål, kapitalanskaffning etc kan variera i de olika utvecklingsstadierna. Mot bakgrund av en sådan behovsrelaterad utgångspunkt är det svårt att utläsa en lämplig tidpunkt för att introducera ett incitamentsprogram. Styrkan av de olika behoven kan variera beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Samtidigt är tillväxtentreprenören i hög grad beroende av vilka personer han lyckas rekrytera till företagsledningen och som övriga medarbetare. Av den anledningen inför vissa företag ett incitamentsprogram på ett tidigt stadium och avsätter i förväg en post aktier till optioner vilket kan röra sig om mellan 10 och 30 procent av ägandet.<sup>16</sup> I företag som har en uttalad målsättning att bli marknadsnoterade införs det i princip alltid ett incitamentsprogram för personalen eller delar av personalen en tid innan notering.<sup>17</sup>

## 2.2 Tillväxtkriterier

Begreppet tillväxt används regelmässigt för att beskriva en positiv utveckling på ett visst bestämt område. Någon egentlig definition av vad som utgör eller inte utgör just ett tillväxtföretag finns dock inte. Den absolut enklaste definitionen torde vara att säga att alla nystartade företag är tillväxtföretag. En mer kvalificerad begreppsbestämning kan uppnås genom de olika sätt som finns för att mäta tillväxt i företag. De parametrar som då är vanligast att använda sig av är sysselsättningsgraden, d v s förändringen i antalet anställda och omsättningen, där t ex vinst, summa tillgångar eller eget kapital studeras. Vilket eller vilka mått som bäst speglar tillväxten beror då oftast från vilket perspektiv tillväxten skall mätas. Sysselsättningsökning är troligen den mest önskvärda tillväxtfaktorn från ett samhällsekonomiskt perspektiv. För att få ett så rättvist resultat som möjligt bör dock jämförelseobjekten vara företag inom samma bransch.

Viss ledning går att hämta från sådana tillväxtlistor som årligen publiceras av olika svenska tidningar i syfte att lyfta fram de företag som driver det svenska näringslivet framåt. Gemensamma drag är att listorna ofta uppställer krav på antal anställda i företaget liksom krav på årsomsättningens storlek. Vidare krävs vanligtvis att tillväxten skall ha skett organiskt, d v s att företaget skapat sig en så stark marknads- och produktposition att det vuxit av egen kraft utan vare sig förvärv eller fusioner.

Ett exempel på en sådan tillväxtlista presenteras av tidningen Dagens Industri. Sedan år 2000 utser Dagens Industri de snabbast växande företagen

---

<sup>16</sup> CONNECT, Från såddkapital till börsintroduktion, s. 14.

<sup>17</sup> Detta enligt Johan Brattebergs egen erfarenhet som skatteexpert på Bratteberg & Partners AB i Sundsvall.

i landet, vilka benämns Sveriges Gaseller. För att utses till en Gasell skall företaget uppfylla följande kriterier:

- har offentliggjort minst fyra årsredovisningar
- har en omsättning som överstiger 10 Mkr
- har minst tio anställda
- har de senaste tre åren kontinuerligt ökat omsättningen
- har under samma period minst fördubblat sin omsättning
- har ett samlat rörelseresultat för de fyra räkenskapsåren som är positivt
- har i allt väsentligt vuxit organiskt, inte genom förvärv eller fusioner
- har i övrigt sunda finanser<sup>18</sup>

Tillväxtkriterier återfinns även hos inkubatorer, eller företagskuvöser, vilket är en växande företeelse i Sverige. En inkubator är en miljö med gynnsamma förutsättningar för nystartade företag som stimulerar företagstillväxt med fokus på högteknologiskt, kunskapsintensivt och forskningsbaserat företagande. Inkubatorer fokuserar oftast på renodlade bio-, miljö- och informationsteknikföretag, men förekommer även i branscher som t ex design- och nöjesindustrin.

Inkubatorerna är vanligtvis inte vinstdrivande bolag, men investerar relativt begränsade summor mot deläggande i de nystartade företagen. För att effektivisera utvecklingsprocessen tillhandahåller inkubatorn all struktur som entreprenören behöver såsom kontor, ekonomiadministration, rekryteringshjälp, IT-system etc. Att flera entreprenörsföretag har möjlighet att dela på dessa gemensamma resurser innebär stora fördelar. Inkubatorer verkar ofta i en miljö med närhet till teknikparker<sup>19</sup>, universitet, forskningsinstitut och företag, vilket underlättar hanteringen av tekniska, marknadsmässiga och finansiella problem. Som finansiärer står både offentliga och privata intressenter. Allt fler inkubatorföretag är även kopplade till exempelvis venture capital-bolag, egna fonder och andra riskvilliga investeringspartners. Ideon i Lund är en av Sveriges inkubatorer.<sup>20</sup>

## **2.3 Personalpolitik och vikten av att attrahera (human-) kapital**

Jämfört med tillverkande företag består tillgångarna hos kunskapsintensiva företag till stor del av det s k humankapitalet. Begreppet humankapital kan beskrivas som det värde som tillförs företaget genom medarbetarnas samlade kompetens. Det är när medarbetarna lägger ner sin tid och begåvning på aktiviteter som leder till innovationer som humankapitalet

---

<sup>18</sup> [www.di.se/gaseller](http://www.di.se/gaseller).

<sup>19</sup> Skillnaden mellan inkubatorer och teknikparker ligger i att inkubatorer är helt inriktade på nystartade företag med sin bas i ny teknik, medan teknikparker även inrymmer etablerade företag.

<sup>20</sup> [www.ideon.se](http://www.ideon.se).

utvecklas, sprids och kommer till användning. Men eftersom individuell förmåga, kunskap, skicklighet och erfarenhet hos medarbetarna i princip inte kan ägas av företaget är humankapitalet en komponent som är svår att värdera jämfört med att t ex fastställa ett företags försäljning. Tillväxtföretagets marknadsvärde påverkas dock sannolikt av hur marknaden värderar företagets humankapital. Medarbetarnas kompetens- och motivationsnivå är då av stor betydelse vid en sådan värdering. En faktor som kan uttrycka motivationsnivån är hur stor andel av medarbetarnas ersättning som är kopplad till utvecklingen på aktien i arbetsgivarföretaget. Med ett välfungerande belöningsystem kan humankapitalet därmed bidra till ett ökat värdeskapande under tillväxtfasen.<sup>21</sup>

Det företag som är medvetet om att humankapitalet genererar vinst, tillväxt, ökad effektivitet och produktivitet kostnadsför troligtvis sina satsningar på humankapitalet. Samtidigt har det unga expansiva företaget, med sin ofta mer eller mindre utpräglade entreprenöriella anda, det typiska tillväxtföretaget, sällan tillräckligt med tid eller resurser att satsa på personalpolitik med storföretagen som förebild. Tempot i verksamheten är som regel också intensivare och verksamheten inte lika organiserad. Ofta fattas beslut informellt, klara befattningsbeskrivningar saknas och arbetsuppgifterna är projektbetonade. Verksamheten präglas istället ofta av större kreativitet, korta beslutsvägar samt större frihet och variation i arbetet för medarbetarna. Att rekrytera och behålla kompetent personal är av avgörande betydelse för tillväxtföretag som vill expandera.<sup>22</sup>

För att tillväxtföretaget skall kunna hävda sig på en konkurrensutsatt marknad och samtidigt åstadkomma en ökning av produktiviteten är det emellertid inte tillräckligt att enbart erbjuda en välstrukturerad personalpolitik. Tillväxtföretagets kapitalförsörjning har också stor betydelse. I den tidiga tillväxtfasen har företaget ofta förbrukat sitt ursprungskapital och är i behov av ytterligare kapital för att sätta igång med kommersiell verksamhet. Även i takt med att tillverkning och försäljning ökar behövs det tillföras kapital eftersom företaget troligen ännu inte börjat redovisa några vinster. Som en följd av att företaget når en kraftigare tillväxt frigörs kapital som t ex kan användas till utbyggnationer, marknadsföring, rörelsekapital eller produktförbättringar.<sup>23</sup>

Brist på kapital kan förhindra eller försena tillväxt och expansion. Utan tillräckligt kapital kan de anställdas kompetens inte heller utnyttjas på ett effektivt sätt. Kapitalanskaffningen kan för tillväxtbolaget ske på olika sätt och är ofta knutet till var i livscykeln företaget befinner sig då varje fas i regel har sitt specifika behov av kapital. Exempel på finansieringsformer är eget kapital, lånekapital, riskkapital, private equity, venture capital och affärsänglar.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> CONNECT, Att belöna och motivera medarbetare i tillväxtföretag, s. 13.

<sup>22</sup> CONNECT, Att belöna och motivera medarbetare i tillväxtföretag, s. 11.

<sup>23</sup> CONNECT, Finansieringsmöjligheter för tillväxtföretag, s. 20 f.

<sup>24</sup> CONNECT, Affärsänglar och andra tidiga investerare, s. 9 ff.

## 2.4 Värderingsfrågor i tillväxtföretag

Det skall inledningsvis understrykas att företagsvärdering är en mycket komplex process där många olika aspekter skall vägas in och behandlas för att värderingen skall vara så objektiv som möjligt. Beträffande tillväxtföretag, i synnerhet onoterade sådana, tillkommer flera okända och omätbara faktorer som gör att det generellt sett är svårt, om än teoretiskt möjligt, att identifiera ett objektivet värde på företaget. I jämförelse med publika företag saknar onoterade företag motsvarande referenspunkt i form av ett noterat marknadspris. Värdering av onoterade aktier sker istället med ledning av en mer subjektiv uppskattning av företagets värde.<sup>25</sup>

I flera sammanhang är det emellertid nödvändigt att kunna sätta ett specifikt värde på tillväxtföretaget eller dess aktier. Värdet påverkas inte bara av vilken typ av företag som värderas utan även av själva syftet med värderingen. Förutom i rena köp- och säljsituationer, exempelvis i samband med företagsöverlåtelser eller vid ett planerat samgående mellan företag, kan värderingsbehov uppstå inför en börsintroduktion, vid en management buyout<sup>26</sup>, vid kreditgivning eller vid transaktioner då delägare tillkommer eller avgår.<sup>27</sup>

Den värderingssituation som är relevant för denna uppsats är naturligtvis när optionsprogram av olika typer skall genomföras. Den skattemässiga behandlingen ställer krav på att man kan fastställa hur stor förmån en anställd kommer att få eller hur mycket den anställde skall betala för att undvika förmånsbeskattning.

I avsnitt 3.3.3 och 3.3.4 beskrivs relativt kortfattat några av de metoder och modeller som kan vara aktuella att tillämpa vid värdering av onoterade aktier och optioner.

## 2.5 Ägarstruktur och skattemässig status

### 2.5.1 Definition av fåmansföretag

Som tidigare nämnts är mitt typfall att betrakta som ett fåmansföretag i skattemässigt hänseende. Detta har sin grund i hur ägarstrukturen ser ut. I merparten av onoterade tillväxtföretag, tex konsult-, forsknings- och innovationsföretag, ägs aktierna av en eller ett fåtal personer eller gemensamt av ett större antal personer vilka dessutom ofta själva arbetar i verksamheten.<sup>28</sup> Trots att beteckningen *fåmansföretag* gör anspelning på att det enbart skulle röra sig om företag med ett begränsat antal ägare innebär

---

<sup>25</sup> H. Nilsson & A. Isaksson & T. Martikainen, s. 27.

<sup>26</sup> En management buyout (MBO) är en slags företagskonstruktion som innebär att den befintliga ledningen i företaget går från att vara passiva agenter till att bli majoritetsägare i företaget.

<sup>27</sup> H. Nilsson & A. Isaksson & T. Martikainen, s. 15 f.

<sup>28</sup> L. Edvardsson, s. 168.

lagtextens definition av begreppet att ett fåmansföretag kan föreligga trots att antalet ägare kan vara betydande.

Den allmänna skatterättsliga definitionen av begreppet fåmansföretag återfinns i 56 kap 2 § första stycket punkt 1 IL där det stadgas att med fåmansföretag avses ett aktiebolag eller en ekonomisk förening vari fyra eller färre delägare äger andelar motsvarande mer än 50 procent av rösterna för samtliga andelar i företaget. Bestämmelsen tar sikte enbart på det fallet att aktierna ägs av varandra oberoende fysiska personer.

I samma lagrum första stycket punkt 2 finns även en subsidiär definition av begreppet fåmansföretag, även kallad filialregeln, som riktar sig mot företag som visserligen inte ägs av ett fåtal personer men där näringsverksamheten är uppdelad på verksamheter som är oberoende av varandra och där en fysisk person genom innehav av andelar, genom avtal eller på liknande sätt har den faktiska bestämmanderätten över en sådan verksamhet och självständigt kan förfoga över dess resultat.

Motsvarande bestämmelser finns för fåmanshandelsbolag i 56 kap 4 § IL.

Vidare är reglerna om fåmansföretag, enligt 56 kap 3 § IL, enbart tillämpliga på onoterade aktiebolag. Börsnoterade aktiebolag och även privatbostadsföretag är inte att anse som fåmansföretag.

Vad som avses med delägare framgår av 56 kap 6 § IL. En delägare i ett fåmansföretag skall vara en fysisk person som äger eller på därmed jämförligt sätt innehar andelar i företaget. Med ägande kan jämföras rätt till förvärv av aktier i bolaget t ex genom innehav av optioner eller konvertibla skuldebrev.<sup>29</sup> Vid prövningen av om ett företag utgör ett fåmansföretag skall vidare indirekt ägande jämföras med direkt ägande. Detta innebär bl a att dotterbolaget i en koncern med automatik är ett fåmansföretag om moderbolaget är ett fåmansföretag.<sup>30</sup>

Vid bedömningen av om ett fåmansföretag föreligger skall enligt 56 kap 5 § IL en person och hans närstående anses som en enda delägare. Prövningen skall göras med utgångspunkt från den äldste personen och därefter i fallande åldersordning. En person som har inräknats i en närståendekrets kan dock inte medräknas i någon ytterligare krets. Vilka personer som ingår i närståendekretsen framgår närmare av den allmänna definitionen är begreppet närstående i 2 kap 22 § IL. Följande personer omfattas enligt detta lagrum:

- maka eller make
- föräldrar
- far- och morföräldrar
- avkomling, d v s barn, styvbarn, fosterbarn, barnbarn, och deras makar

---

<sup>29</sup> RSV S 2001:19.

<sup>30</sup> L. Edvardsson, s. 190.

- syskon, halvsyskon och deras avkomling och makar
- dödsbo som den skattskyldige eller någon av de tidigare nämnda personerna är delägare i

Vidare är makar, enligt 2 kap 20 § IL, att jämställa med sambos som har eller haft gemensamma barn eller som tidigare har varit gifta med varandra.

För att fåmansföretagsreglerna inte skall kringgå gäller de även för andra finansiella instrument, värdepapper, som företaget gett ut. Detta framgår av 57 kap 2 § andra stycket IL som stadgar att med andelar likställs andra delägarätter i eller avseende företag. Sådana optioner som förvärvats av anställda i företaget genom ett incitamentsprogram kan i viss mån omfattas av delägarbegreppet.<sup>31</sup> Att observera är att personaloptioner faller utanför tillämpningsområdet eftersom dessa per definition inte är värdepapper och därmed inte heller är delägarätter.<sup>32</sup>

## 2.5.2 Särskilda beskattningsregler

Trots att lagstiftningen strävar efter att i så stor utsträckning som möjligt vara neutral har det ansetts berättigat att särbehandla inkomster från fåmansföretag. Delägare i fåmansföretag har genom sitt inflytande i bolaget ofta möjlighet att välja om han vill ta ut överskottet i form av lön eller utdelning eller tillgogogöra sig detta i form av kapitalvinst vid försäljning av aktierna i bolaget. Utan särskilda regler vore det därför vid en hög marginalsatt betydligt mer förmånligt att ta ut överskottet i bolaget i form av utdelning eller kapitalvinst än som lön.

För att förhindra att vad som i realiteten är förvärvsinkomst beskattas i inkomstslaget kapital med en skattesats om 30 procent infördes därför särskilda fördelningsregler i samband med 1990 års skattereform. Reglerna placerades i dåvarande 3 § 12 mom lagen (1947:576) om statlig inkomstskatt (SIL), härav benämningen 3:12-reglerna. Dessa regler återfinns numera i 57 kap IL.

Det bakomliggande syftet med 3:12-reglerna är således att delägare som arbetar i ett fåmansföretag skall betala lika mycket skatt på sin arbetsinkomst som en anställd utan ägarintresse. Detta sker genom att utdelning och kapitalvinst på aktier i fåmansföretag beskattas i inkomstslaget kapital endast till den del inkomsten kan anses utgöra avkastning på investerat kapital. Överskjutande utdelning och kapitalvinst beskattas i inkomstslaget tjänst med vanlig progressiv inkomstskatt. Några sociala avgifter eller särskild löneskatt utgår emellertid inte. Inte heller får det göras något grundavdrag från dessa inkomster.

3:12-reglerna är starkt schabloniserade och den kritik som efter införandet år 1991 har framförts har främst gällt att bestämmelserna har

<sup>31</sup> L. Edvardsson, s. 185.

<sup>32</sup> Angående en personaloptions skattemässiga status, se vidare under avsnitt 5.2.



tillväxthämmande effekter på näringslivet, att beskattningen av det faktiska utfallet inte uppfattas som legitimt samt att regelverket är alltför komplext att tillämpa.<sup>33</sup> Av denna anledning har också regelverket avseende 3:12-reglerna varit föremål för åtskilliga förändringar under årens lopp. Den senaste förändringen meddelades i budgetpropositionen för inkomstår 2007 där Regeringen aviserade om att övergångsvis för inkomståren 2007, 2008 och 2009 återinföra den uppdelning i inkomstlagen tjänst och kapital av en kapitalvinst som överstiger sparutdelningsutrymme, vilken togs bort den 1 januari 2006.<sup>34</sup> I Finansdepartementets promemoria Sänkt kapitalbeskattning för fåmansföretagare åren 2007-2009 utarbetades sedan förslaget och Regeringen lämnade den 25 oktober 2007 en proposition till Riksdagen som huvudsakligen bygger på promemorians innehåll.<sup>35</sup> Den 6 december 2007 fattade Riksdagen beslut om propositionen. Förslaget har föranlett ändringar i bl a 50 kap 7 § och 57 kap 21 § IL samt i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna.

Anledningen till att de nya reglerna enbart skall gälla under den begränsade treårsperioden är att en ny översyn av 3:12-reglerna därefter skall ske. Det innebär rimligtvis att lagtexten ånyo kommer att förändras. En återgång till hälftindelningen innebär i vart fall att kapitalvinster på värdepapper hänförliga till aktiva delägare i fåmansföretag beskattas, till den del som överstiger normal avkastning, till hälften i inkomstslaget tjänst och till hälften i inkomstslaget kapital. I samband med införandet av de nya reglerna pekade förvisso Regeringen på att ett särskilt problem i sammanhanget är att ett återinförande innebär incitament till att tillgodogöra sig vinstmedel i företagen genom systematiska och återkommande internöverlåtelser. Reglerna har av denna anledning kombinerats med särskilda spärregler för att förebygga skatteplanering genom interna andelsförsäljningar och liknande förfaranden. Med hänsyn till att de återinförda klyvningsreglerna i viss mån kan medföra skattelättnader genom att möjligheten att träffas av tjänstebeskattnings minskar får ändringsförslaget dock anses vara välkommet av flertalet aktiva delägare i fåmansföretag.

Det är i dagsläget oklart hur de nya reglerna efter år 2009 kommer att se ut och vilka effekter den översyn som skall ske kommer att få.

### **2.5.3 Kvalificerade andelar och verksamhetskravet**

De särskilda beskattningsreglerna berör endast delägare i fåmansföretag vilka innehar sk kvalificerade andelar. Vid tillämpningen av 3:12-reglerna gäller vidare en utvidgad definition av begreppet fåmansföretag. Enligt 57 kap 3 § andra stycket IL skall alla delägare som själva eller genom närstående är eller har varit verksamma i företaget i betydande omfattning räknas som ett enda individuellt ägande. Syftet bakom denna bestämmelse

---

<sup>33</sup> J. Burmeister, SN nr 1-2 2006.

<sup>34</sup> Prop. 2006/07:1, volym 1 s. 153.

<sup>35</sup> Prop. 2007/08:19, Sänkt kapitalbeskattning för fåmansföretagare åren 2007-2009.

är att även företag som bedrivs gemensamt av många delägare som alla aktivt arbetar i företaget skall behandlas som fåmansföretag.

Med kvalificerad andel avses enligt 57 kap 4 § första stycket IL andel i eller avseende ett fåmansföretag under förutsättning att ägaren eller någon närstående under beskattningsåret eller något av de fem föregående beskattningsåren varit verksam i betydande omfattning i företaget eller i ett annat fåmansföretag som bedriver samma eller likartad verksamhet. Vidare föreligger kvalificerad andel om företaget, direkt eller indirekt, under beskattningsåret eller något av de fem föregående beskattningsåren har ägt aktier i ett annat fåmansföretag och ägaren eller någon närstående under denna tid varit verksam i betydande omfattning i detta fåmansföretag.

Innebörden av begreppet verksam i betydande omfattning har inte preciserats i lagtexten. Av de förarbeten som ligger till grund för lagstiftningen framgår att som aktiv, i bemärkelsen verksam i betydande omfattning, skall alltid anses den person vars arbetsinsatser har stor betydelse för vinstgenereringen i företaget. Företagsledare och andra högre befattningshavare hör regelmässigt till denna kategori av kvalificerat verksamma, men även vanliga anställda kan omfattas under förutsättning att deras arbetsinsatser haft påtaglig betydelse för företagets vinstgenerering. Delägare som endast är styrelsemedlemmar bör dock inte utan vidare anses verksamma i betydande omfattning. Om styrelsearbetet är av sedvanlig omfattning och inskränkt till att t ex närvara på styrelsemötena för att endast uppfylla de formella aktiebolagsrättsliga kraven är detta en omständighet som kan tala emot ett kvalificerat aktieinnehav. Krav på att arbetsinsatsen skall vara av viss tidsmässig omfattning finns inte utan verksamhetskravet är istället kopplat till vilken ekonomisk betydelse som arbetsinsatserna har eller har haft för företaget. Vidare skall arbetsinsatsen ses i relation till företagets omfattning såsom storlek, verksamhet och organisation samt omständigheter i övrigt.<sup>36</sup> Den kvantitativa omfattningen av en delägars arbetsinsatser är av underordnad betydelse. Betoning ligger på den rent kvalitativa insatsen.

Aktieinnehavets storlek skall som regel inte ha någon betydelse. Detta gäller dock inte beträffande sådana företag i vilka delägarna anses bedriva en gemensam verksamhet som bygger på personliga insatser, t ex konsult- och kunskapsföretag. För delägare i denna kategori av företag föreligger således en presumtion för att deras arbetsinsatser är av sådan vikt för företagets vinstgenerering att deras andelar därmed är att bedöma som kvalificerade.

Verksamhetskravet har belysts i åtskilliga rättsfall under årens lopp. Det är dock svårt att ur dem härleda några generella slutsatser avseende vilka faktorer som domstolarna tillmäter särskild vikt vid bedömningen av om verksamhetskravet är uppfyllt eller inte.

---

<sup>36</sup> Prop. 1989/90:110, s. 703.

I bl a två rättsfall från år 2007, vilka behandlade fastighetsförvaltande bolag, har domstolarna ansett att förekomsten av löneuttag varit en sådan omständighet som kan vara av avgörande betydelse vid bedömningen av verksamhetskravet.<sup>37</sup> Bolag som förvaltar aktier och fastigheter intar dock en särställning och är för denna uppsats vidkommande av begränsat intresse då vinstgenereringen i sådana bolag i första hand är beroende av allmän värdestegring som företagsledaren inte råder över. I princip kan ägarna förhålla sig relativt passiva eller att endast mindre arbetsinsatser kan föranleda betydande vinstmarginaler.

## 2.5.4 Utomståenderegeln

Ett betydelsefullt undantag från bestämmelserna om när en aktie är kvalificerad är den s k utomståenderegeln. Enligt 57 kap 5 § IL kan nämligen ett utomstående ägande medföra att en aktie i ett fåmansföretag inte skall anses kvalificerad även om aktien i och för sig uppfyller villkoren för att vara kvalificerad. I paragrafens första stycke stadgas att om utomstående, direkt eller indirekt, i betydande omfattning äger del i företaget och, direkt eller indirekt, har rätt till utdelning, skall en andel anses kvalificerad bara om det finns särskilda skäl. Med ett utomstående ägande i betydande omfattning avses enligt förarbetena ett ägande av minst 30 procent av aktierna.<sup>38</sup> Denna gräns har dock inte preciserats i lagtexten och det är omdiskuterat huruvida den skall uppfattas som exakt. Enligt Tjernberg bör den, med hänsyn till förutsebarheten i rätttillämpningen, i normala fall inte frångås till den skattskyldiges nackdel.<sup>39</sup>

Utomståenderegeln är alltså fördelaktig ur beskattningssynpunkt. Regeln motiveras av att ett utomstående ägande av minst 30 procent av aktierna i fåmansföretaget minskar risken för omvandling av arbetsinkomster och således kringgående av de särskilda reglerna. Om minst 30 procent av avkastningen från företaget tillfaller utomstående blir majoritetsägarnas andel av utdelning och kapitalvinst vanligtvis mindre än deras nettobehållning av ett motsvarande löneuttag.

Att observera är dock att förekomsten av särskilda skäl kan medföra att 3:12-reglerna likväl skall tillämpas, trots att förutsättningar för undantag med stöd av utomståenderegeln föreligger. Sådana särskilda skäl kan enligt förarbetena utgöras av tex successiv utförsäljning av aktier eller förekomsten av aktier som ger olika utdelning, konvertibla skuldebrev samt options- och terminsavtal avseende bolagets aktier.<sup>40</sup> Bevisbördan för att det inte föreligger sådana särskilda omständigheter ligger på den skattskyldige. Han måste således redovisa omständigheter som på något sätt kan leda till obehöriga skatteförmåner trots att ägarförhållandena talar mot att sådana förmåner skulle uppkomma.

---

<sup>37</sup> Kamarrätten i Göteborgs dom från den 28 juni 2007. Regeringsrättens dom från den 15 mars 2007.

<sup>38</sup> Prop. 1989/90:110, s. 468 och 704.

<sup>39</sup> M. Tjernberg, s. 88 f.

<sup>40</sup> Prop. 1989/90:110, s. 468.

Av 57 kap 5 § IL framgår vidare att det vid bedömningen om ett utomstående ägande föreligger skall beaktas, inte bara hur ägarförhållandet sett ut under det aktuella beskattningsåret, utan även de fem föregående beskattningsåren. Kravet på att det betydande utomstående ägandet skall ha bestått under hela den föregående femårsperioden är dock inte helt oeftergivligt. Praxis avseende utomståenderegeln innebär talar för att omständigheter i det enskilda fallet kan medföra att en kortare period inte hindrar tillämpningen av regeln.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> M. Tjernberg, s. 91 f. med hänvisning till RÅ 2001 ref 37 I och II.

# 3 Incitamentsprogram

## 3.1 Incitamentsteori

Terminologiskt sett är ett incitament något som skapar en lust eller vilja att göra något visst.<sup>42</sup> Inom ekonomisk teori används termen ofta för att förklara varför någon utför en viss handling eller varför ett handlingsalternativ väljs framför ett annat. Incitament kan t ex grundas på vad som är rätt eller moraliskt att göra, men kan även styras av något som belönande eller tvingande. Ett belönande finansiellt incitament anses vara för handen när någon kan förvänta sig någon form av ersättning, vanligtvis i pengar, i utbyte mot att han agerar på ett visst sätt. Incitamentsprogram hos företag återknyter just till denna grundtanke och har då primärt ett arbetsmarknadsrättsligt syfte, vilket bygger på att anställda förutsätts arbeta på ett mer engagerat sätt i företagets intresse om de genom delägarande eller på annat sätt tillförsäkras en ekonomisk fördel av företagets framgångsrika utveckling. Ett personligt långsiktigt ägarengagemang kan således förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen och samhörighetskänslan med bolaget.

Incitamentsteorier kan emellertid visa sig vara betydligt mer komplexa när de skall omsättas i praktiken. I sakens natur ligger att det kan vara svårt för företaget att förutse exakt hur ett incitamentsprogram kommer att mottagas av de anställda. I bästa fall fungerar incitamentet. I värsta fall kan en extrem incitamentsstruktur leda till icke avsedda konsekvenser. Ett mycket talande exempel är bonusskandalerna som skakade näringslivet på 1990-talet.

Under optimala förhållanden kommer dock incitamentsprogram att fylla det dubbla syftet som innebär att det eftersträvade beteendemönstret skall vara gynnsamt både för det utfärdande aktiebolaget och för de anställda. Inom ramen för detta dubbla syfte kan det finnas ytterligare skäl till att företag använder sig av incitamentsprogram. Som tidigare nämnts utgör de anställda en värdeskapande resurs för företaget, vilket kan vara särskilt påtagligt för tillväxtföretag. Incitamentsprogram kan då användas som ett konkurrensmedel för att dels rekrytera nya kompetenta medarbetare, dels för att behålla och motivera befintlig personal. I detta sammanhang talar man ofta om en insatseffekt, d v s medarbetares ytterligare arbetsinsats, och en selektionseffekt, d v s att resultatorienterade personer motiveras att stanna kvar i verksamheten.<sup>43</sup>

De olika incitamentsprogrammen som förekommer på marknaden kan beskrivas och delas upp efter olika kriterier. En vanlig indelningsgrund är

---

<sup>42</sup> M. Malmström m fl, Bonniers svenska ordbok, Albert Bonniers Förlag AB, Stockholm, 2005.

<sup>43</sup> M. Borg, s. 11 och 23 f.

att kategorisera programmen efter vilket syfte de har. Syftet med programmet kan vara begränsat till att ge de anställda vinstdelningar i en eller annan form. Syftet kan också vara att programmet skall leda till delägarskap i företaget.

## 3.2 Aktierelaterade incitamentsprogram

Många former av belöningsprogram är aktierelaterade och storleken på belöningen är då kopplad till aktiekursens utveckling eller till marknadens värdering av verksamhetens vinstutveckling och framtida potential. Ett aktierelaterat incitamentsprogram kan definieras som utgivandet av en rättighet, ofta i sig ett värdepapper, vars värde baseras på eller är anknytet till en aktie. Mottagarna av de utgivna rättigheterna skall vidare vara anställda hos utgivaren eller på liknande sätt, t ex via ett varaktigt uppdragsförhållande, vara förbundna med densamme. Detta resulterar i att rättighetsinnehavarens arbetsprestationer blir relaterade till värdet på aktien.

Det grundläggande motivet bakom ett aktierelaterat incitamentsprogram är just att knyta de anställda hårdare till företagets ekonomiska utveckling. Härigenom skapas stimulans för goda arbetsinsatser, allt i avsikt att förbättra bolagets resultat, något som kommer aktiebolaget såväl som deltagarna i incitamentsprogrammet tillgodo.<sup>44</sup> Denna starka koppling till företagets värdemässiga utveckling utgör ett gemensamt karaktärsdrag för aktierelaterade incitamentsprogram. Därutöver kan de enskilda programmen tillskrivas egenskaper som kan vara att antingen betrakta som en styrka eller som en svaghet beroende på hur det aktuella företagets målsättningar och framtidsplaner ser ut.

Karakteristiskt för aktierelaterade incitamentsprogram är vidare att de i praktiken ofta är väldigt skattedrivna. Även om målsättningen är att incitamentsprogrammet skall uppfylla det ovan nämnda dubbla syftet, är de skattemässiga övervägandena inte att underskatta. Beroende på utformningen av de aktierelaterade incitamentsprogrammen kan nämligen gynnsamma skatteeffekter åstadkommas för de anställda, där beskattning i inkomstlaget tjänst undviks till förmån för kapitalbeskattning.<sup>45</sup>

Grundtyperna av aktierelaterade incitamentsprogram utgörs av köpoptioner, teckningsoptioner, konvertibler<sup>46</sup>, syntetiska optioner<sup>47</sup> och SAR:s<sup>48</sup>. Även

---

<sup>44</sup> M. Borg, s. 19.

<sup>45</sup> M. Borg, s. 24.

<sup>46</sup> Konvertibler eller konvertibla skuldebrev innebär att aktiebolaget lånar pengar av sina medarbetare, vilka får ett räntebärande skuldebrev som bevis på sin fordran på bolaget. Skuldebrevet kan sedan konverteras, bytas ut, till en aktie i bolaget. Innehavaren får ränteinkomster under skuldebrevets löptid. Konvertibla skuldebrev påminner om teckningsoptioner, med den skillnaden att konverteringsrätten aldrig kan avskiljas från själva skuldebrevet. Dessa kan med fördel användas i incitamentsprogram när företaget behöver rörelsekapital, t ex i ett tidigt skede av sin livscykel. Samtidigt tar innehavaren en kreditrisk då han kan förlora sina utlånade pengar om bolaget skulle hamna på obestånd.

<sup>47</sup> Syntetiska optioner skiljer sig från övriga optioner genom att de inte ger innehavaren någon framtida rätt att förvärva aktier i det utfärdande bolaget. Istället medför den syntetiska

personaloptioner, som intar en mellanställning, får anses tillhöra gruppen aktierelaterade incitamentsprogram. Till skillnad från de andra optionsformerna som skatterettsligt är att anse som värdepapper, medför personaloptionens konstruktion att den saknar ekonomiskt värde. Innehavaren av en personaloption kan inte tillgodogöra sig värdet av denna under löptiden utan först den dag då han utnyttjar optionen. På detta vis motiveras och belönas prestationer under hela optionens löptid, medan värdepapperslösningar har mer karaktär av belöningssystem för redan utförda prestationer.<sup>49</sup>

## 3.3 Optioner

### 3.3.1 Grundläggande optionsterminologi

Termen option härstammar från det latinska ordet *o'ptio*, vars betydelse är val eller valfrihet. Den valfrihet som tillstår en optionsinnehavare består i att han äger rättigheten att i framtiden ingå avtal med optionsutfärdaren om att köpa eller sälja en bestämd kvantitet av en viss egendom till ett bestämt pris (lösenpriset) inom en angiven tidrymd. Optionsavtalet är ensidigt i den bemärkelsen att optionsinnehavaren inte har någon skyldighet att fullfölja avtalet genom att utnyttja optionen. Den absolut vanligaste formen av optionsavtal är aktieoptioner.

Den civilrättsliga definitionen av option följer av 1 kap 4 § punkt 7 i lagen (1992:543) om börs och clearingsverksamhet (LBC). Med option avses där *”en rätt att till ett bestämt pris i framtiden få köpa eller sälja tillgångar eller en rätt att vid en framtida tidpunkt få ett belopp som räknas ut på grundval av ändringar i ett kursindex eller liknande”*.

Den skatterättsliga definitionen av option följer av 44 kap 12 § IL och omfattar där alla avtal som ger innehavaren en rätt att köpa, teckna eller avyttra en tillgång för ett bestämt pris vare sig optionen är lämpad för allmän omsättning eller inte. Detsamma gäller avtal som ger innehavaren rätt till betalning vars storlek beror på värdet av underliggande tillgångar, eller av kursindex eller liknande. Hit räknas alla standardiserade optioner i form av aktier, aktieindex och räntor liksom OTC-optioner<sup>50</sup> och andra

---

optionen att innehavaren har rätt till en kontant slutreglering vid en bestämd framtida tidpunkt.

<sup>48</sup> SAR:s står för Stock Appreciation Rights och är en syntetisk option som inte är utformat som ett värdepapper. Optionen ger innehavaren en rätt till kontantlösen som motsvarar marknadsvärdet på den underliggande aktien minskat med det fastställda lösenpriset. En SAR kan inte säljas och har endast ett värde för innehavaren. Ett incitamentsprogram baserat på SAR:s har samma uppbyggnad som ett personaloptionsprogram och har inskränkande villkor. Beskattning av förmånen görs i inkomstslaget tjänst när optionen tidigast kan utnyttjas. Har den anställde en valmöjlighet att välja mellan värdepapper eller kontant utbetalning är personaloptionsbestämmelsen tillämplig och beskattning sker då när den anställde faktiskt utnyttjar optionen och förvärvar värdepapperet.

<sup>49</sup> L. Edvardsson, s. 47.

<sup>50</sup> OTC står för Over The Counter. En OTC-option är en icke-standardiserad option som ställs ut och förvärvas av banker och värdepappersbolag. Dessa optioner kan skräddarsys

överlåtbara förpliktelser. Inlösenrätter som avskiljs i samband med inlösen av aktier anses också vara optioner.<sup>51</sup>

Utgångspunkten är att de civilrättsliga och skatterättsliga regelsystemen sammanfaller beträffande optionsdefinitionen, med undantag för personaloptioner.

Den som utfärdar en option kallas som sagt optionsutställare och den som förvärvar optionen och alltså innehar den kallas optionsinnehavare. Optioner förekommer i två grundformer. Den ena är köpoptioner, som ger innehavaren en rätt men inte en skyldighet att köpa viss egendom från utställaren. Den andra är säljoptioner, som ger innehavaren en motsvarande rätt men inte en skyldighet att sälja viss egendom till utställaren.

Optionens slutdag är den sista dag som optionen kan utnyttjas. Tiden från utställandet fram till slutdagen kallas löptiden. I allmänhet kan optionen inte utnyttjas förrän en viss kvalifikationstid förflutit efter det att optionen erhållits.

Det vanligaste är att optioner utställes mot att en premie erlägges. Premien som optionsinnehavaren betalar syftar till att kompensera utställaren för den skyldighet som åligger honom att sälja eller köpa den underliggande tillgång som den utfärdade optionen omfattar. Optionsutfärdaren gör således mot betalning ett juridiskt bindande åtagande till förmån för optionsinnehavaren. Premien kan vidare beskrivas som optionens marknadspris. Vid beräkning av de slutliga ekonomiska konsekvenserna av ett optionsinnehav skall beaktas den eventuella premie som ursprungligen erlades av optionsinnehavaren. För att ett optionsinnehav skall bli lönsamt måste den förtjänst som eventuellt uppstår vid lösentidpunkten överstiga den summa som erlades för optionsrättigheten. Den ursprungligen erlagda premien är samtidigt också den maximala ekonomiska förlust som kan drabba en optionsinnehavare med anledning av optionsförvärvet.<sup>52</sup>

En innehavare av en option har att välja mellan olika handlingsalternativ. Han kan välja att utnyttja sin rätt enligt optionen, vilket kallas lösen. För en köpoption innebär detta att han köper egendom av utfärdaren, t ex aktier om optionen är en aktieoption. För en säljoption innebär lösen att optionsinnehavaren istället säljer egendom till utfärdaren.

Kvittning är ett annat alternativ som innebär att optionsinnehavaren överlåter, säljer, optionen, under dess löptid, antingen till optionsutställaren eller till någon utomstående. Kvittning är även ett alternativ för optionsutställaren om han väljer att träda ut från optionsförhållandet. I detta fall kan utfärdaren komma överens med innehavaren om att få återköpa, kvitta, optionen.

---

för att anpassa köparens behov vad gäller valuta, belopp, löptid och lösenkurs. Någon andrahandsmarknad för OTC-optioner finns som regel inte.

<sup>51</sup> RÅ 1997 ref 43.

<sup>52</sup> M. Borg, s. 20 ff. och L. Edvardsson, s. 44.



Optionsinnehavaren kan slutligen välja att avstå från att utnyttja sin rättighet inom den av optionsavtalet föreskrivna lösentiden. Optionen förfaller, d v s upphör då att gälla och har inte längre ett värde i optionsinnehavarens hand.

En av optionens främsta fördelar består i att det går att skapa en stor underliggande position med ett förhållandevis litet kapital. Till skillnad från att investera i aktier kan en liten förändring i värdet per aktie resultera i en relativt stor värdetförändring av optionen eftersom denna förändring procentuellt sett utvecklas mycket snabbare än beträffande aktier. Denna egenskap hos optionen benämns optionens hävstångseffekt. Optionen erbjuder således en hävstångseffekt genom att en mindre investering kan ge en stor värdeökning.<sup>53</sup>

En nackdel är dock den stora risk som optionen kan medföra. Om aktiekursen eller vinstutvecklingen i företaget rör sig åt motsatt håll kan istället en stor andel av det satsade kapitalet gå förlorat. Investeraren vet således att den största förlust han exponerar sig för vid löptidens slut är kostnaden för courtage samt eventuell överkurs. Den maximala förlusten är känd medan avkastningen är obegränsad.<sup>54</sup>

### 3.3.2 Optioner i incitamentsprogram

Inom ramen för ett incitamentsprogram är förvisso optionen av en mer komplex natur än att enbart fungera som ett standardiserat instrument för handel.<sup>55</sup> Men de grundpositioner som nu gått igenom har ändå betydelse för att förstå den ekonomiska bakgrunden till att optioner används i incitamentsprogram. Orsaken till att incitamentsprogram ofta baseras på optioner beror på att denna form av rättighet särskilt lämpar sig för att säkerställa det dubbla syftet med incitamentsprogram, den ömsesidiga vinningen.<sup>56</sup>

Då värdet på en option är beroende av den underliggande tillgången, aktien, kommer värderingen av aktieoptioner att genomföras i två steg. Först skall en värdering av den underliggande aktien ske och med hjälp av detta värde får sedan en värdering av optionen göras. Det skall i detta sammanhang påpekas att det endast är de optioner som anses vara värdepapper i skatterättslig bemärkelse (se vidare avsnitt 3.4) som är föremål för värdering. Personaloptioner anses inte vara värdepapper vilket gör att en värdering av dessa inte är nödvändig.<sup>57</sup>

I nästföljande avsnitt kommer relativt kortfattat beskrivas några av de metoder och modeller som kan vara aktuella att tillämpa vid värdering av onoterade aktier och optioner.

---

<sup>53</sup> L. Andersson, s. 151.

<sup>54</sup> L. Edvardsson, s. 43.

<sup>55</sup> M. Borg, s. 23.

<sup>56</sup> M. Borg, s. 19.

<sup>57</sup> Prop. 1997/98:133, s. 29-31.

### 3.3.3 Värdering av underliggande aktie

Vid fastställande av värdet på aktier i ett onoterat företag används ofta företagets substansvärde<sup>58</sup> och avkastningsvärde. En substansvärdering utgår från värdet av det i företaget investerade egna kapitalet och sker med ledning av företagets senaste fastställda balansräkning. Från det beräknade sammanlagda marknadsvärdet av företagets tillgångar görs sedan avdrag för skulderna.

En avkastningsvärdering syftar till att göra en uppskattning av företagets framtida avkastning i form av en genomsnittlig årsvinst. Avkastningsvärdet beräknas med hjälp av företagets resultaträkningar med utgångspunkt i företagets likviditet, soliditet och tillväxt. Detta innebär att hänsyn tas till både vinstprognoser och balansräkningsprognoser vid värderingen.

En annan metod som kan användas som komplement till substansvärdering och avkastningsvärdering är s k jämförande analys eller P/E-talsmodellen<sup>59</sup>. En jämförande analys syftar till att härleda företagets värde utifrån prissättningen av aktierna i jämförbara marknadsnoterade bolag eller transaktionspriser vid överlåtelse av icke noterade jämförbara bolag. I dessa värderingar används värderingsmultiplar som härleds från prissättningen av jämförelseobjekten. Tillgängligheten på sådana uppgifter kan visserligen vara begränsade eftersom sådana uppgifter ofta är konfidentiella, samtidigt som det kan vara svårt att erhålla en prisuppgift för ett företag vars rörelse påminner om det företag som skall värderas.<sup>60</sup>

Det är dock ofrånkomligt att framtidsbedömningar innefattar viss osäkerhet och därför sker som regel värdering utifrån olika metoder för att på så vis skapa en så rättvisande bild av företagets värde som möjligt.<sup>61</sup>

### 3.3.4 Värdering av optionen

Den teoretiska modell som regelmässigt används på marknaden liksom av Skatteverket för att bestämma värdet av optioner är den s k Black & Scholes-modellen<sup>62</sup>. Modellen utgörs av en ekvation som bygger på ett antal antaganden vilka i princip förutsätter att de underliggande aktierna är

---

<sup>58</sup> Substansvärdet kallas i vissa sammanhang för justerat eget kapital då en justering av balansräkningen sker för att räkna fram ett korrekt substansvärde.

<sup>59</sup> P/E står för Price per Earnings vilket kan översättas till Pris förhållande till Resultat.

<sup>60</sup> L. Andersson & J. Bratteberg, s. 158.

<sup>61</sup> L. Edvardsson, s. 170.

<sup>62</sup> Optionen värde enligt Black & Scholes ekvation är  $SN(d_1) - Ee^{-rt}N(d_2)$  där variablerna

S = aktuellt värde på den bakomliggande tillgången

N(x) = ytan under den standardiserade normalfördelningen

$d_1 = [\ln(S/E)] + (r+1/2)t / \sqrt{(\sigma^2 t)}$

$d_2 = d_1 - \sqrt{(\sigma^2 t)}$

E = lösenpris

r = riskfri ränta motsvarande optionens livslängd

$\sigma^2$  = variansen på logaritmen av det bakomliggande värdet

t = optionens livslängd

noterade och modellen är således inte avsedd att appliceras på optioner avseende onoterade aktier. Modellen tillämpas vidare på framförallt optioner med kortare löptid t ex löptider mellan 6 till 12 månader. I mindre företag är det dock ett vanligt förfarande att inledningsvis beräkna bolagets totala värde varefter Black & Scholes-modellen används för att få fram ett värde på optionerna och därmed även aktiernas värde. Vid värderingen skall hänsyn tas till faktorer som optionens återstående löptid, den underliggande aktiens värde vid lösentidpunkten, det avtalade lösenpriset, aktiens volatilitet (priserlighet), den riskfria räntan samt avslutningsvis eventuellt förväntad utdelning under optionens löptid.<sup>63</sup>

## **3.4 Värdepappersbegreppet**

### **3.4.1 Inledning**

Värdepappersbegreppet utgör en central del av beskattning av incitamentsprogram, framförallt vid bedömningen huruvida en option är att betrakta som ett värdepapper eller inte. Detta är av avgörande betydelse för såväl tidpunkten för skattepliktens inträde som det värde som förmånen skall beräknas till. Bedömningen försvåras emellertid av att det inte finns någon entydig och klar definition av vad som utgör ett värdepapper, vare sig i civilrätten eller i skatterätten, vilket får anses utgöra ett hinder för de myndigheter som i det enskilda fallet har att närmare bestämma begreppets tillämpningsområde.

Omfattningen av det skatterättsliga värdepappersbegreppet med anknytande gränsdragningsfrågor har dock utförligt diskuterats och analyserats i förarbeten, doktrin och rättspraxis. Följande framställning avser att sammanfatta de viktigaste slutsatser som kan dras därifrån. Först kommer att redogöras för hur det skatterättsliga värdepappersbegreppet utformats med dess civilrättsliga motsvarighet som förebild. Därefter behandlas de kriterier som måste uppfyllas för att ett värdepapper skall uppnå en sk skatterättslig status samt under vilka omständigheter dylik status kan gå förlorad.

### **3.4.2 Reglering av värdepappersformer**

Eftersom det alltemellanåt framkommer nya värdepappersformer på marknaden uppstår också frågan hur dessa skall regleras på inkomstskatteområdet. För att dels kartlägga omfattningen av respektive nytt begrepp och dels lösa eventuella distinktionsfrågor som kan uppkomma har lagstiftaren i princip att välja mellan att antingen kontinuerligt införa fler detaljerade kategoriseringsregler alternativt införa enhetliga beskattningsregler för alla typer av värdepapper. Att sträva efter att finna en gemensam beteckning för alla de värdepappersformer som idag förkommer på marknaden har ansetts vara olämpligt och något väldefinierat värdepappersbegrepp har heller aldrig kommit att införas i

---

<sup>63</sup> L. Andersson & J. Bratteberg, s. 63 och 158.

skattelagstiftningen. Att lagstiftaren valt att inte närmare precisera innebörden av ett skatterättsligt värdepappersbegrepp har motiverats bl a med att systematiken i inkomstbeskattningen inte förutsätter någon enhetlig definition. Dessutom har lagstiftaren ansett att en skatterättslig reglering av begreppet värdepapper riskerar att bli alltför snäv och på så vis kunna resultera i att rättigheter av liknande slag, som då inte faller in under definitionen, inte omfattas av begreppet och således blir skatterättsligt oreglerade.<sup>64</sup> I förarbetena anges att uttrycket värdepapper har olika innebörd i olika paragrafer och att det helt enkelt får utläsas av sammanhanget vilka typer av värdepapper som omfattas.<sup>65</sup> Begreppet värdepapper kan alltså ges en skiftande innebörd beroende på i vilket sammanhang det används. Dessa argument kan tyckas märkliga eftersom flera regler i IL faktiskt är avhängiga en korrekt klassificering av begreppet värdepapper, däribland den sk värdepappersregeln i 10 kap 11 § IL, vars innebörd skall förklaras senare.

Angående det skatterättsliga värdepappersbegreppet har det fallit sig naturligt att utgå från dess civilrättsliga motsvarighet. Trots att syftet bakom den civilrättsliga och den skatterättsliga lagstiftningen inte sammanfaller är det inte ovanligt att skatterätten i stor utsträckning hämtar begrepp och uttryck från civilrätten. Tolkningen av ett sådant begrepp kommer då att ske i enlighet med sin allmänna civilrättsliga innebörd, om skatterätten inte kan erbjuda någon specifik tolkningsregel, vilken då har företräde. Med hänsyn till förutsebarheten i rättstillämpningen bör ett begrepp som härletts från civilrätten dock inte ges en alltför avvikande innebörd när detta används i en skatterättslig kontext. Denna tolkningsprincip har betonats i flera lagstiftningssammanhang och kan sägas vara allmänt accepterad.<sup>66</sup>

Det civilrättsliga värdepappersbegreppet bygger på begreppet finansiellt instrument och den principiella åtskillnaden mellan delägarätter och fordringsrätter. Finansiella instrument delas in i fondpapper respektive andra rättigheter eller förpliktelser, vilka utgör antingen delägarätter eller fordringsrätter. I samband med 1990 års skattereform introducerades begreppet finansiellt instrument även i skattelagstiftningen. Detta skedde parallellt med en omfattande reglering av värdepappersmarknaden på 1990-talet. Begreppet finansiellt instrument blev dock aldrig definierat i lagtexten, men avsikten var att uttrycket skulle omfatta *"alla typer av fondpapper och andra rättigheter eller förpliktelser avsedda för handel på värdepappersmarknaden (...) Även andra instrument som inte har omedelbar riskkapitalförsörjningskaraktär, t ex optioner..."*.<sup>67</sup>

Denna begreppsdefinition har också stått modell för andra lagar, däribland lagen (1991:980) om handel med finansiella instrument (LHF). Det skall poängteras att uttrycket finansiellt instrument i LHF har en snävare innebörd än vad det ges i skattelagstiftningen. Medan uttrycket finansiellt instrument i

---

<sup>64</sup> Prop. 1997/98:133, s. 31.

<sup>65</sup> Prop. 1999/2000:2 del 1 s. 512.

<sup>66</sup> L. Edvardsson, s. 92 ff.

<sup>67</sup> Prop. 1989/90:110, s. 772.

LHF endast omfattar sådana instrument som är avsedda för handel på värdepappersmarknaden, har uttryckets skatterättsliga innebörd istället tolkats efter det ändamål som begreppet har. Vidare kan utläsas av senare förarbeten att avgränsningen i inkomstskattesammanhang måste göras efter tillgångens karaktär och inte om den i det enskilda fallet är avsedd för handel på värdepappersmarknaden. I skattelagstiftningen avses snarare att det skall vara fråga om instrument som är *lämpade* för handel.<sup>68</sup> Det finns idag ett flertal instrument som inte vanligtvis är avsedda för omsättning på värdepappersmarknaden, däribland aktier i fåmansbolag.

I samband med IL:s tillkomst utmönstrades dock begreppet finansiellt instrument delvis ur lagstiftningen. Dess användningsområde inom civilrätten stämde i ett flertal fall inte överens med dess skatterättsliga användningsområde, varför det ansågs olämpligt att behålla ett begrepp som i dess ursprungliga lydelse kunde verka inskränkande och i vissa fall endast hade en hänvisningsfunktion. Då begreppet finansiellt instrument i IL inte ersatts med begreppet värdepapper har istället uttrycken *fordringsrätt*, *delägarrätt* eller *tillgång* använts.<sup>69</sup>

Uttrycket delägarrätter används idag som en samlingsbeteckning på alla de instrument som räknas upp i 48 kap 2 § IL. Med delägarrätt förstås enligt första stycket bland annat aktier. Beträffande optioner ingår dessa inte i själva definitionen av delägarrätter, men av paragrafens andra stycke framgår att bestämmelserna om delägarrätter även skall tillämpas på sådana instrument som har en konstruktion eller verkningssätt som liknar de särskilt uppräknade tillgångstyperna, däribland *”option vars underliggande tillgångar består av aktier”* och *”option som avser aktieindex”*.<sup>70</sup>

### 3.4.3 Kriterier för skatterättslig värdepappersstatus

Beträffande den skattemässiga behandlingen görs i svensk rätt en åtskillnad mellan optioner som utgör värdepapper och optioner som inte utgör värdepapper. Följande analys av det skatterättsliga värdepappersbegreppet tar, mot bakgrund av vad som sagts tidigare, sin utgångspunkt i hur tolkning skett av dess civilrättsliga motsvarighet. Sådana delägarrätter som omfattas av bestämmelserna i 48 kap 2 § IL följer i stort sett den exemplifiering av finansiella instrument som gjordes i 27 § 1 mom SIL.<sup>71</sup> De principer som styr när ett finansiellt instrument är ett värdepapper bör således även vara tillämpliga på delägarrätter och andra instrument som skatterättsligt behandlas som delägarrätter.

För att en skatterättslig värdepappersstatus skall kunna föreligga måste tre grundläggande kriterier uppfyllas, vilka kan härledas från hur begreppet

---

<sup>68</sup> Prop. 1999/2000:2, del 1 s. 509.

<sup>69</sup> Prop. 1999/2000:2, del 1 s. 502 ff.

<sup>70</sup> L. Edvardsson, s. 109 f.

<sup>71</sup> Prop. 1999/2000:2, del 2, s. 572.

värdepapper formulerats i förarbetena till LHF. Där beskrivs värdepapper som *”en handling som tillförsäkrar innehavaren en viss rättighet som vanligtvis kan omvandlas i pengar.”*

Det första kriteriet innebär att ett värdepapper skall vara bärare av en rättighet av något slag. Någon närmare beskrivning av rättighetens natur framgår varken av civil- eller skatterätten. Det förefaller oväsentligt om instrumentet innebär en rättighet i var innehavares hand eller enbart i viss innehavares hand. Inte heller nämns huruvida rättigheten måste föreligga redan vid förvärvet eller kan uppstå senare. Detta är dock av intresse för bedömningen och behandlas senare i framställningen.

Vidare krävs att rättigheten vanligen skall kunna omvandlas i pengar. Ett värdepapper skall således kunna ge innehavaren rätt till någon form av ekonomisk ersättning, d v s besitta ett ekonomiskt värde för densamme. Detta kriterium torde inte vålla några större betänkligheter vad gäller optioner. Eftersom optioner enbart innebär rättigheter, inga skyldigheter, så kommer dessa de facto ha ett ekonomiskt värde.

För att innehavaren skall kunna tillgodogöra sig det ekonomiska värdet som rättigheten representerar krävs till sist att rättigheten skall vara realiserbar. Att rättigheten med nödvändighet även måste vara principiellt överlåtbar är dock inget krav. Begreppet realisera innefattar inte enbart försäljning eller överlåtelse, utan även andra möjligheter att utnyttja rättigheten, t ex genom pantsättning. Kravet på realiserbarhet får anses vara allmänt vedertaget i både praxis och doktrin. I förarbetena har även uttalats att en rättighet som innebär en ovillkorlig rätt till betalning eller leverans och som kan överlåtas bör normalt kunna anses vara ett värdepapper.<sup>72</sup>

Utöver dessa tre grundläggande krav har det i doktrinen diskuterats huruvida vissa andra faktorer skall tillmätas betydelse vid bedömningen av en skatterättslig värdepappersstatus. Frågeställningarna har exempelvis gällt om rättigheten behöver manifesteras i en fysisk handling, om kvalifikationsperioden har betydelse, om betalning behöver ske i samband med förvärvet och om det för värdepappersstatusen fordras att rättigheten är omsättningsbar.

Till att börja med är det en vanlig uppfattning att värdepapper i sig är bärare av rättigheter, d v s att själva dokumentet har självständig betydelse. Detta kan uttryckas så att ett företeende av dokumentet är ett villkor för att kunna utöva en rättighet, t ex för att få betalning, eller att den förpliktade med befriande verkan kan fullgöra sin prestation till den som företer dokumentet. Mot bakgrund av att värdepapper sedan länge registreras i kontobaserade värdepapperssystem och således förekommer i sk dokumentlös form föreligger det varken krav på att rättigheten skall utgöra ett papper i fysisk mening eller manifesterad i en fysisk handling.

---

<sup>72</sup> Prop. 1990/91:142, s. 85.

Som tidigare nämnts är kvalifikationstiden den tid då optionen inte kan utnyttjas av innehavaren. Av RÅ 1994 not 41 och not 733 framgår att en option som är behäftad med förfoganderättsinskränkningar, medförande att optionsinnehavaren saknar möjlighet att disponera över optionen innan en viss kvalifikationstid löpt ut, inte utgör värdepapper. Detta torde således kunna tyda på att kvalifikationstiden har betydelse vid bedömningen av om en option anses utgöra ett värdepapper eller inte. Angående frågan om kvalifikationstiden har denna enbart betydelse för beskattningen och värderingen av förmånen men inte om en rättighet är ett värdepapper eller inte.<sup>73</sup>

Att anställda ibland behöver betala en premie för att få förvärva optionsrättigheter från arbetsgivaren motiveras huvudsakligen av skattemässiga skäl och saknar betydelse för om den förvärvade rättigheten är ett värdepapper eller inte. Inte heller synes det föreligga något krav på att ersättning som erläggs vid förvärvet eller vid realisationen av rättigheten behöver vara marknadsmässig. Någon förmån har emellertid inte uppkommit om den anställde vid förvärvet erlägger en ersättning som motsvarar rättighetens marknadsvärde. Marknadsvärdet anses då även inkludera själva förväntningsvärdet. I annat fall skall den anställde förmånsbeskattas för den del av marknadsvärdet som överstiger erlagd premie. Högre förmånsvärde är vidare till nackdel för arbetsgivaren som har att erlägga sociala avgifter på det förmånsbeskattade värdet.

Som anfördes tidigare skall bestämmelserna om delägarätter även tillämpas på optioner vars underliggande tillgångar består av aktier och på optioner som avser aktieindex. Av detta följer att även optioner baserade på ett onoterat företags aktier, vilka inte är ämnade att omsättas på en öppen marknad, kan omfattas av delägarbegreppet. Således bör avsaknad av omsättningsbarhet inte påverka bedömningen av den skatterättsliga värdepappersstatusen.<sup>74</sup>

Sammanfattningsvis skall följande kriterier vara för handen för att ett värdepapper skall vara att bedöma som ett skatterättsligt dito:

1. Vara bärare av en rättighet
2. Besitta ett ekonomiskt värde
3. Vara realiserbar

Faktorer som dock inte behöver upprätthållas och som saknar betydelse för värdepappersbedömningen är förekomsten av:

- Fysisk handling
- Kvalifikationsperiod
- Betalning vid förvärvet
- Omsättningsbarhet

---

<sup>73</sup> L. Edvardsson, s. 108.

<sup>74</sup> L. Edvardsson, s. 109 f.

### 3.4.4 Förfoganderättsinskränkningar och andra förbehåll kopplade till optionen

Optionsrättigheter förenas ofta med förfoganderättsinskränkningar för att bli säkerställa att de anställda verkligen stannar kvar i företaget. Vissa inskränkningar i förfoganderätten över optionen kan dock förta densamma dess värdepappersstatus och får då omedelbara konsekvenser för beskattningen.<sup>75</sup> För att beskattning av värdepapper skall vara aktuellt redan vid förvärvstidpunkten fordras även att det är fråga om ett verkligt förvärv av en självständigt bärande rättighet enligt värdepapperskriterierna ovan. Svaret på frågan hur omfattande inskränkningar som kan tolereras utan att värdepappersstatusen går förlorad är emellertid inte helt klart.

En av de vanligaste och troligen också den mest ingripande förfogandeinskränkningen är kravet på fortsatt anställning. Eftersom syftet med att utfärda ett incitamentsprogram delvis kan förlora sin verkan om berörda anställda kan avsluta sin anställning med bibehållna förmåner enligt programmet, villkoras ofta rättigheten av en kvalifikationsperiod eller av att aktier endast vid fortsatt anställning möjliggör ett förmånligt köp. Sådana villkor kan i vissa fall medföra att det inte är fråga om ett värdepapper i skatterättslig mening. Anledningen till detta är att de ovan nämnda grundkraven för värdepappersstatus inte uppfylls då möjligheten att förfoga över och realisera rättigheten samt tillgodogöra sig ekonomisk ersättning från densamma saknas. Något egentligt förvärv av värdepapperet anses då inte ha skett förrän villkoren bortfallit.<sup>76</sup>

Andra villkor som begränsar innehavarens möjligheter att fritt förfoga över rättigheten genom överlåtelse till vem han själv vill, är t ex hembuds- eller återköpsklausuler.

Optionsavtal kan också innehålla ett eller flera sk prestationsbaserade villkor, t ex att resultat per aktie skall överstiga en viss nivå eller att försäljningen skall öka med en viss procentsats. Det förekommer även villkor som beror på aktiekursens utveckling, sk marknadsvillkor. Med det menas att intjänandet beror på någon faktor som är relaterad till priset på den underliggande aktien, t ex att börskursen en viss dag skall överstiga en viss nivå.

För värdepappersbedömningen är det viktigt att beakta dylika förfoganderättsinskränkningar i optionsavtalsvillkoren. Om sådana inskränkningar finns kan detta föranleda att optionsrättigheten inte bedöms vara ett värdepapper i skatterättslig mening, vilket istället öppnar upp för en klassificering som personaloption<sup>77</sup>. Teoretiskt sett torde i princip alla typer av aktierelaterade optioner skatterättsligt kunna bli bedömda som

<sup>75</sup> Förfoganderättsinskränkningar väcker även frågor av avtalsrättslig, aktiemarknadsrättslig och arbetsrättslig natur samt överväganden i redovisningen. Dessa rättsområden kommer dock inte att beröras närmare i denna uppsats.

<sup>76</sup> L. Edvardsson, s. 110 ff.

<sup>77</sup> Om personaloptioners rättsverkningar, se kapitel 5.



personaloptioner om inskränkningarna i optionsvillkoren är tillräckligt omfattande. Denna ståndpunkt är dock inte helt oomstridd.<sup>78</sup>

## 3.5 Beskattning av förmåner

### 3.5.1 Beskattningstidpunkten

#### 3.5.1.1 Allmänt om beskattningstidpunkter

En anställd som förvärvar värdepapper från sin arbetsgivare på förmånliga villkor, d v s till ett pris understigande marknadsvärdet, anses normalt sett ha erhållit en skattepliktig förmån. Denna förmån skall, i enlighet med vad som följer av huvudregeln i 11 kap 1 § IL, tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst.

En löneförmån anses vanligtvis ha åtnjutits under det beskattningsår då den kan disponeras av den skattskyldige, vilket är det beskattningsår då förmånen är att anse som förvärvad och till sitt belopp känd. Vid en framtida avyttring<sup>79</sup> av de aktier som förvärvats skall en eventuell värdestegring, som inträffat efter en förmånsbeskattning, tas till beskattning som intäkt av kapital enligt de allmänna bestämmelserna om kapitalvinst- och kapitalförlustberäkning vilka återfinns i 44 och 48 kap IL.

Beskattningstidpunkten för olika typer av tjänsteförmåner inträder emellertid vid olika tidpunkter beroende på vilken typ av förmån det är fråga om. Beträffande aktierelaterade förmåner är det inte endast förvärvstidpunkten som är intressant i sammanhanget, utan även frågan om vilken beskattningstidpunkt som gäller vid överlåtelse av det förvärvade värdepapperet respektive vid optionsutnyttjandet.

#### 3.5.1.2 Kontantprincipen

För inkomster hänförliga till inkomstlagen tjänst och kapital gäller som huvudregel kontantprincipen för att bestämma vid vilken tidpunkt en inkomst skall beskattas. Innebörden av kontantprincipen preciseras närmare i 10 kap 8-15 §§ IL. Utgångspunkten är, enligt 10 kap 8 § IL, att inkomster skall tas upp som intäkt det beskattningsår då de kan disponeras eller på annat sätt kommer den skattskyldige till del. Av rättspraxis framgår att för att kontantprincipen skall kunna tillämpas krävs att inkomsten är intjänad, känd till sitt belopp samt disponibel.

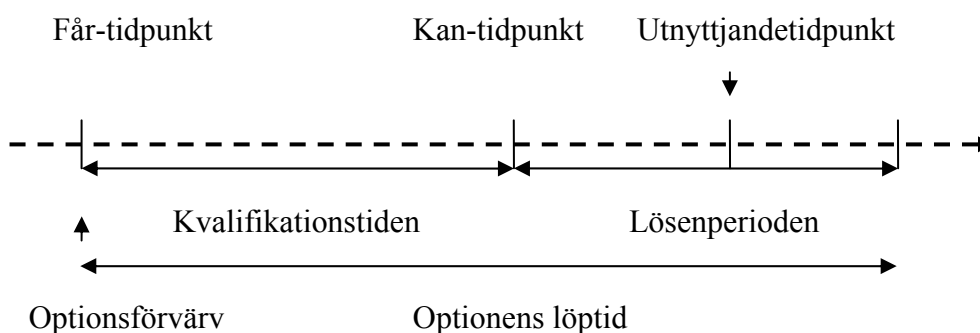
För aktierelaterade förmåner i form av t ex optioner finns det tre olika beskattningstidpunkter som kan vara aktuella; får-tidpunkten, kan-tidpunkten respektive den faktiska utnyttjandetidpunkten. Får-tidpunkten är den tidpunkt då optionen förvärvas. Optionens löptid sträcker sig från denna tidpunkt till den sista dag som optionen kan utnyttjas. Kan-tidpunkten

---

<sup>78</sup> M. Borg, s. 44 f.

<sup>79</sup> Med avyttring avses i denna uppsats det skatterättsliga avyttringsbegreppet, innefattande t ex en försäljning eller ett byte.

inträder först efter den inledande kvalifikationstiden och är alltså det första tillfälle då optionen kan utnyttjas för förvärv av det underliggande värdepapperet. Ofta medför optionsvillkoren att optionen kan utnyttjas under en viss lösenperiod. Kan-tidpunkten är då den första dagen i denna period och utnyttjandetidpunkten den dag då den anställde faktiskt utnyttjar optionen för förvärv av det underliggande värdepapperet.<sup>80</sup> Sambandet mellan de olika tidpunkterna och perioderna illustreras av nedanstående tidsaxel.<sup>81</sup>



### 3.5.1.3 Värdepappersregeln

Beskattningstidpunkten avseende värdepappersrelaterade förmåner regleras särskilt i 10 kap 11 och 15 §§ IL. I 10 kap 11 § första stycket IL återfinns den s k värdepappersregeln. Regeln innebär att värdepapper som en skattskyldig på grund av sin tjänst förvärvat på förmånliga villkor skall tas upp som intäkt det beskattningsår då förvärvet sker. Detta gäller även om värdepapperet har förenats med villkor som innebär inskränkningar i förfoganderätten.

Värdepappersregeln infördes år 1989 och dess tillkomst var direkt föranledd av utgången i det s k Skåne-Gripen-fallet (skuggspararmålet<sup>82</sup>), RÅ 1986 ref 36. I rättsfallet hade en anställd tilldelats konvertibla skuldebrev vilka försetts med långtgående förfogandeinskränkningar. Den anställde hade varken möjlighet att överlåta eller på annat sätt förfoga över skuldebreven förrän kvalifikationstiden om fem år hade löpt ut. Under denna period var den anställde dessutom skyldig att sälja tillbaka skuldebreven för det vid förvärvet ursprungligt erlagda priset om uppsägning skedde dels från hans sida, dels från arbetsgivarens sida grundad på den anställdes personliga förhållande, dels vid avskedande, dels vid överlåtelse eller annat förfogande över skuldebreven före ett visst angivet datum. Mot bakgrund av att de aktuella skuldebreven löpte med en årlig ränta om 10 procent samt att den anställde när som helst under hela löptiden hade rätt att säga upp skuldebreven till betalning och då få tillbaka gjord

<sup>80</sup> Prop. 1997/98:133, s. 28-30.

<sup>81</sup> L. Edvardsson, s. 129.

<sup>82</sup> Arbetsgivaren ansågs i rättsfallet ha ”skuggsparat” aktier för den anställdes räkning fram till tidpunkten då de konvertibla skuldebreven kunde utnyttjas för förvärv av aktier i bolaget, vilket var fallet när anställningen hade varat i fem år.

insats, ansåg Regeringsrätten att skuldebrevet var att betrakta som värdepapper redan vid förvärvet. Domstolen fastslog att skattskyldighet för den anställde inte skulle inträda förrän inskränkningarna i förfoganderätten över värdepapperet hade upphört, ett avgörande som låg i linje med den då gällande kontantprincipen.

Lagstiftaren blev i samband med Skåne-Gripen-fallet uppmärksam på att dylika konstruktioner med förfoganderättsinskränkningar möjliggjorde skapande av skattekrediter eftersom beskattning av värdepappersförmåner kom att skjutas upp till den tidpunkt då den anställde fritt kunde disponera över förmånen, istället för att beskattas löpande likt kontant lön. Lagstiftaren ansåg att sådana effekter inte var eftersträfvansvärda och införde därför regeln om att förmånliga förvärv av värdepapper från arbetsgivaren skall beskattas redan vid förvärvet. Enligt förarbetena framstod argumentet om förlorade skatteintäkter starkare än skatteförmågeprincipen<sup>83</sup> som kan sägas tala emot en omedelbar beskattning. Vidare ansågs det inte ha någon betydelse att arbetsgivaren visserligen kan ha andra motiv för att förena värdepapper med inskränkande villkor.<sup>84</sup>

Värdepappersregeln innebär således att ett förmånligt förvärv av värdepapper skall tas upp till beskattning det beskattningsår då förvärvet sker oavsett om värdepapperet är tillgängligt för lyftning eller inte, och gäller som *lex specialis* i förhållande till den generella regeln i 10 kap 8 § IL.<sup>85</sup>

#### **3.5.1.4 Personaloptionsregeln**

Det förekommer dock att den anställde har förvärvat något som inte är att anse som ett värdepapper, utan en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor. Kontantprincipen anses då inte tillämplig.

Under en längre period rådde det viss osäkerhet beträffande hur denna typ av tjänsteförmån skulle beskattas eftersom det faktiska värdet på förmånen är och förblir okänt fram till dess att den utnyttjas. Rättsläget klargjordes delvis genom Regeringsrättens avgörande i RÅ 1994 not 41, där frågan om beskattning av personaloptioner behandlades. I denna dom uttalade Regeringsrätten att personaloptionerna ifråga inte kunde sägas utgöra värdepapper i skatterättslig bemärkelse på grund av de förfoganderättsinskränkningar som var knutna till optionerna. Detta medförde att värdepappersregeln i 10 kap 11 § första stycket IL inte blev tillämplig utan istället skulle beskattning ske i enlighet med kontantprincipen. Resultatet blev således att personaloptionerna skulle tas upp till beskattning först då dessa kunde utnyttjas, d v s vid kan-tidpunkten.

---

<sup>83</sup> Skatteförmågeprincipen är, jämte bla intresse- och netutralitetsprincipen, en grundläggande princip vid utformning av det svenska beskattningssystemet. Enligt skatteförmågeprincipen skall skatten utgå efter de skattskyldiges förmåga att betala skatten.

<sup>84</sup> Prop. 1989/90:50, s. 74.

<sup>85</sup> L. Edvardsson, s. 130.

Utgången i målet uppmärksammades av lagstiftaren som ansåg att det inte föreföll rimligt att den anställde skulle tvingas utnyttja personaloptionerna för att finansiera skatten. Lagstiftaren införde därmed ett andra stycke i 10 kap 11 § IL som var ett avsteg från kontantprincipen, men i linje med realisationsprincipen<sup>86</sup>. Enligt denna regel skall värdering och beskattning av en personaloption ske i samband med den tidpunkt då optionsrätten utnyttjas eller överlåts. Av förarbetena till lagregleringen framgår att med ett faktiskt utnyttjande avses att ett värdepapper förvärvas med stöd av optionen.<sup>87</sup> Genom att även beskatta en personaloption när denna överlåts till annan förhindras att någon beskattningstidpunkt aldrig inträffar i fall då optionen överlåts av den som ursprungligen förvärvat optionen istället för att utnyttjas av denne.<sup>88</sup>

Att förlägga beskattningstidpunkten avseende personaloptioner till utnyttjandetidpunkten kommer således att vara fördelaktigt för såväl Skatteverket som den skattskyldige. Detta kan jämföras med den rättspraxis som tillämpades före lagändringen då en personaloption beskattades det år en kvalifikationstid gått ut, oberoende av om optionen faktiskt utnyttjades eller inte.

## 3.5.2 Beskattningsvärdet

### 3.5.2.1 Värdepapper

Värdering av en värdepappersförmån skall ske vid beskattningstidpunkten. Denna princip har bland annat fastslagits i det sk Scania-fallet, RÅ 1993 ref 90. Som framgått tidigare påverkas beskattningstidpunkten av flera olika omständigheter. Den påverkas exempelvis av om värdepappersförmånen skall beskattas med stöd av huvudregeln i 10 kap 8 § IL eller enligt värdepappersregeln i 10 kap 11 § första stycket IL. Vidare kan vissa typer av dispositionsinskränkningar medföra att det egentliga förvärvet och därmed beskattningstidpunkten senareläggs. Angående beskattningskonsekvenser av villkorsändringar, se avsnitt 4.2.

Av 61 kap 2 § IL följer att skattepliktiga värdepappersförmåner skall värderas till marknadsvärdet. Av lagrummets andra stycke framgår att med marknadsvärde avses det pris som den skattskyldige skulle ha fått betala på orten om han själv skaffat sig motsvarande varor, tjänster eller förmåner mot kontant betalning. Hur en marknadsvärdering skall gå till framgår inte av lagtexten. I förarbetena uttalas dock att värdet skall bestämmas utan beaktande av försiktighetsprinciper eller subjektiva bedömningar. Värderingen skall ske efter strikt marknadsmässiga grunder.<sup>89</sup> Som tidigare nämnts kan betydande svårigheter uppkomma vid värderingen av värdepapper som inte är föremål för marknadsnotering eller annan liknande

---

<sup>86</sup> Realisationsprincipen styr när en intäkt skall anses realiserad. Det krävs mätbarhet, inträffad händelse och en viss uppnådd nivå i intjänandeprocessen för att en intäkt skall anses vara realiserad.

<sup>87</sup> Prop. 1997/98:133 s. 30.

<sup>88</sup> Prop. 1997/98:133 s. 32.

<sup>89</sup> Prop. 1989/90:110, s. 319 f. och 665. Se även RÅ 1996 ref. 75.

notering. Beträffande frågan hur marknadsvärdet för en onoterad aktie skall beräknas hänvisas här till de olika värderingsmodellerna som behandlades ovan i avsnitt 2.4.2. och 2.4.3.

Det tjänstebeskattade förmånsvärdet bestäms som sagt med ledning av värdepapperets marknadsvärde vid förvärvstidpunkten. Summan av detta beskattningsvärde och vad den anställde i förekommande fall själv erlagt för att teckna eller köpa värdepapperet utgör därefter anskaffningsutgiften för värdepapperet.<sup>90</sup> Vid värderingen av en värdepappersförmån som består av en rätt att förvärva aktier, skall även beaktas ett förväntningsvärde, d v s det värde som den mottagna rätten att förvärva egendom vid en senare tidpunkt har för mottagaren. Detta framgår inte uttryckligen av IL men marknadsvärdet skall anses inkludera även förväntningsvärdet.<sup>91</sup>

När den anställde förvärvat ett värdepapper blir detta en kapitaltillgång i innehavarens hand. Förmånsbeskattningen vid ett värdepappersförvärv leder med automatik till att ytterligare värdeökning, som realiseras när det förvärvade värdepapperet någon gång i framtiden avyttras, skall beskattas enligt kapitalvinstreglerna. Beskattningsvärdet utgörs då av skillnaden mellan avyttringspriset och anskaffningsutgiften för värdepapperet.<sup>92</sup>

### **3.5.2.2 Personaloptioner**

Beräkning av beskattningsvärdet avseende personaloptioner sker vid utnyttjandetidpunkten. Den skattepliktiga förmånen utgörs då av skillnaden mellan den underliggande egendomens, d v s aktiens, marknadsvärde och det pris som eventuellt erlades vid förvärvet.<sup>93</sup>

Jämför här även beskattningskonsekvenserna av sådana villkorsändringar som var uppe till bedömning i rättsfallen RÅ 2004 ref 35 I och II vilka redogörs för i avsnitt 5.2.2.

### **3.5.2.3 Varken värdepapper eller personaloptioner**

Om den anställde har förvärvat en rätt som varken utgör ett värdepapper eller en personaloption styrs beräkningen av förmånens värde av marknadsvärdet vid den tidpunkt som följer av kontantprincipen reducerat med det belopp som erlades vid förvärvet.<sup>94</sup>

## **3.5.3 Undantag från förmånsbeskattning**

Från principen om att en anställds värdepappersförvärv skall förmånsbeskattas görs ett viktigt avsteg genom en undantagsregel som finns i 11 kap 15 § IL. Enligt detta lagrum kan en anställd i ett aktiebolag på förmånliga villkor förvärva aktier i bolaget eller annat koncernbolag utan att

---

<sup>90</sup> L. Edvardsson, s. 161.

<sup>91</sup> Prop. 1999/2000:2, del 2 s. 660.

<sup>92</sup> L. Edvardsson, s. 182.

<sup>93</sup> Prop. 1997/98:133, s. 30.

<sup>94</sup> L. Edvardsson, s. 123 f.

riskera att träffas av förmånsbeskattning. För att undantagsregeln skall vara tillämplig måste dock samtliga där angivna tre rekvisit vara uppfyllda.

Det första rekvisitet innehåller ett spridningskrav. Erbjudandet om värdepappersförvärv måste riktas till samtliga anställda och aktieägare i bolaget eller annat bolag som ingår i samma koncern. Det måste även riktas till utomstående. Erbjudandet skall lämnas samtidigt och lyda på samma villkor för alla.

Det andra rekvisitet innebär en begränsning av andelen utbudna värdepapper. Sammanlagt får de anställda och aktieägare inte förvärva mer än 20 procent av det totala antalet utbudna aktier.

Det tredje rekvisitet innehåller en beloppsspärr på 30 000 kr per anställd. Denna skall förhindra att aktietilldelningen tas i anspråk av endast ett fåtal anställda. Begränsningen är knuten till det belopp som den anställde betalar för värdepapperen och inte till förmånsvärdet.

Undantagsregeln tar i första hand sikte på anställdas förvärv av *värdepapper* på förmånliga villkor. Detta medför att förvärv av en personaloption eller den underliggande egendomen faller utanför regelns tillämpningsområde. Personaloptionen omfattas inte på grund av att den inte äger skatterättslig värdepappersstatus. För denna uppsats relevans kan således endast undantagsregeln göras tillämplig på teckningsoptionsfallet.

Syftet bakom undantagsregeln är att tillgodose de anställdas berättigade krav på att kunna förutse skatteutfallet vid förvärv av aktier och värdepapper som utgivits av det egna företaget. Konsekvenserna av undantagsregeln kan liknas vid regler om uppskov med beskattning. All värdestegring inklusive den skattefria förmånen vid förvärvet skall således beskattas enligt kapitalvinstreglerna när den anställde avyttrar värdepapperen.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> L. Edvardsson, s. 79 ff.

# 4 Teckningsoptioner

## 4.1 Syfte och funktion

Ett incitamentsprogram som baseras på teckningsoptioner avser inte befintliga aktier utan aktier som vid en framtida tidpunkt *kommer att* emitteras. En anställd som förvärvat en teckningsoption ger honom nämligen rätten, men inte skyldigheten, att inom en i förväg bestämd löptid teckna nyemitterade aktier till en i förväg bestämd teckningskurs (lösenpris per aktie). Optionsrätten utnyttjas genom att den anställde påkallar lösen varvid det utfärdande bolaget är förpliktigt att nyemittera aktier till den anställde. Under förutsättning att optionsavtalet inte innehåller någon form av hembuds- eller förköpsklausul kan den anställde ha ytterligare en möjlighet att tillgodogöra sig optionens värde genom att överlåta den till någon annan. Skulle optionsrätten inte utnyttjas inom den föreskrivna löptiden upphör optionen att gälla (förfaller) vilket medför att den anställde helt förlorar möjligheten att tillgodogöra sig dess värde.<sup>96</sup>

Civilrättsligt regleras utgivandet av teckningsoptioner av aktiebolagslagen (2005:551) (ABL). En teckningsoption är konstruerad så att den alltid åtföljs av ett skuldebrev. Den tidigare juridiska benämningen på teckningsoptioner löd också *skuldebrev förenade med optionsrätt till nyteckning*<sup>97</sup> men i samband med att 1975 års ABL reviderades ersattes dock uttrycket kort och gott med *teckningsoptioner*. Den språkliga förändringen har dock inte föranlett annan innebörd materiellt sett.<sup>98</sup>

När avsikten är att använda sig av teckningsoptioner som en form av incitamentsprogram är kopplingen till skuldebrevet dock av underordnad betydelse och sker endast av ren formalitet för att uppfylla de krav som uppställs i ABL<sup>99</sup>. Anskaffning av lånekapital är inte heller det huvudsakliga syftet till varför teckningsoptioner används i incitamentsprogram. Arbetsgivarbolagets avsikt är ju inte att låna från de anställda utan istället att skapa en gynnsam incitamentsstruktur. De anställda kan i regel omedelbart efter förvärvet av skuldebrevet avskilja optionsrätten och begära återbetalning av lånet. I princip medför emissionen att två olika värdepapper uppstår.<sup>100</sup>

Ett vanligt sätt för företaget att hantera problemet med det obligatoriska skuldebrevet är att använda sig av den s k dotterbolagslösningen<sup>101</sup>.

---

<sup>96</sup> M. Borg, s. 75.

<sup>97</sup> Denna bestämmelse återfanns då i 5 kap. 1 § aktiebolagslagen (1975:1385).

<sup>98</sup> Prop. 2004/05:85, del 1 s. 332.

<sup>99</sup> Teckningsoptioner användes tidigare främst som en räntekompensation för borgenärer. Låg ränta på fordringen kompenenserades med en viss rätt att teckna aktier i gäldenärsbolaget. Därav att emissioner av dylikt slag ofta benämns optionslån.

<sup>100</sup> M. Borg, s. 76 och J. Hörnberg & M. Rapp, s. 19.

<sup>101</sup> Detta förutsätter dock att det emitterande aktiebolaget har ett dotterbolag.

Optionsprogrammet läggs då upp på så vis att moderbolaget emitterar skuldebrev med optionsrätt, d v s teckningsoptioner, till ett dotterbolag. I dotterbolaget avskiljs skuldebrevet för att sedan överlåta ”rena” optionsrätter till de anställda. Dotterbolaget kan även med fördel fungera som en tillfällig lagerplats för teckningsoptioner till dess att moderbolaget får behov av att rekrytera ytterligare personal.<sup>102</sup>

Teckningsoptioner anses vara en utmärkt form av incitamentsprogram i alla typer av aktiebolag såvida syftet är att de anställda skall bli varaktiga delägare i arbetsgivarbolaget. Är syftet snarare att de anställda skall kunna realisera en eventuell uppkommen vinst på de nyemitterade aktierna är det viktigt att det finns en möjlighet till avsättning på marknaden, s k exit<sup>103</sup>. Eftersom onoterade företag saknar en naturlig möjlighet till exit passar under sådana förhållanden teckningsoptionsprogram bäst i marknadsnoterade aktiebolag eller i bolag som planerar en börsintroduktion.<sup>104</sup>

## 4.2 Frågan om värdepapperstatus

### 4.2.1 Utgångspunkten

Teckningsoptioner är normalt sett att betrakta som värdepapper i skatterättslig såväl som i civilrättslig mening. Utgångspunkten är således att teckningsoptioner åtnjuter värdepappersstatus vilket innebär att det står optionsinnehavaren fritt att överlåta teckningsoptionen och att en avslutad anställning inte medför att den anställde förlorar sina optionsrättigheter.<sup>105</sup> Ett argument som stöder denna uppfattning bygger på att utgivandet av teckningsoptioner regleras av ABL. Då aktiebolagsrättsliga instrument definitionsmässigt förutsätts vara avsedda för omsättning skulle teckningsoptioner med automatik också kvalificeras som värdepapper.<sup>106</sup> Samtidigt skall omsättningsbarhet inte vara en nödvändig förutsättning för skatterättslig värdepappersstatus.

### 4.2.2 Villkorsändringar

I kapitel 3 framgick att optionsprogram ofta utfärdas innehållande inskränkningar avseende möjligheterna att fritt förfoga över optionerna ifråga. I teckningsoptionsprogram kan villkoren införas dels i själva emissionsvillkoren, dels i separata sidoavtal. Ändrade förutsättningar i ett företags utveckling kan även medföra att villkoren i ett redan pågående program behöver justeras eller kompletteras med nya villkor. Beroende på hur ingripande sådana villkor är uppkommer frågan om teckningsoptionerna

---

<sup>102</sup> L. Andersson & J. Bratteberg, s. 18 ff.

<sup>103</sup> Med exit menas att den anställde kan sälja sina aktier eller optioner till marknadsvärdet när han så önskar och på så sätt realisera värdeökningen i pengar.

<sup>104</sup> M. Borg, s. 78.

<sup>105</sup> M. Borg, s. 80.

<sup>106</sup> L. Edvardsson, s. 98.



i sådant fall fortfarande är att bedöma som värdepapper eller inte. Konsekvensen av att en teckningsoption förlorar sin karaktär av värdepapper i skatterättslig mening är att beskattningstidpunkten flyttas fram till dagen då optionen utnyttjas i enlighet med personaloptionsregeln<sup>107</sup>.

Exempel på villkor som i normalfallet anses godtagbara trots att dessa har karaktär av förfoganderättsinskränkningar är hembudsklausuler. Skatterättsnämnden har i ett förhandsbesked från 1998-06-18 ansett att hembudsklausuler inte skall förta en option dess karaktär av värdepapper. I målet förvärvade arbetstagare teckningsoptioner som villkorats av en hembudsskyldighet om anställningsförhållandet skulle upphöra. Först då arbetsgivaren eventuellt valt att avstå från möjligheten att lösa in optionerna erhöll arbetstagarna en fri förfoganderätt över optionerna.<sup>108</sup> Av förhandsbeskedet framgår att hembudsklausuler avseende optioner som utgör värdepapper visserligen medför en viss inlåsningsfunktion för innehavaren men att detta inte nödvändigtvis skall medföra att dessa övergår till att utgöra personaloptioner.

Frågan om i vilka fall förändringar avseende ett visst värdepapper skall anses medföra en avyttring av värdepapperet är sparsamt behandlad såväl i praxis som i doktrin. Nedan redogörs för ett antal olika fall i vilka frågan har varit uppe till bedömning.

I RÅ 2003 ref 75 hade Regeringsrätten att ta ställning till ett förfarande där bolagsordningen i ett aktiebolag skulle ändras på så vis att röstvärdet på A-aktier skulle sänkas. I syfte att kompensera A-aktierna för den reducerade röststyrkan per aktie skulle A-aktieägarna erhålla kompensation i form av en riktad nyemission av skuldebrev förenade med optionsrätt till nyteckning av aktier. Såväl Skatterättsnämnden som Regeringsrätten bedömde att omvandlingen inte skulle medföra att A-aktierna skulle anses avyttrade till följd av det planerade förfarandet.

I RÅ 2003 not 107 prövades om en förlängning av löptiden avseende teckningsoptioner skulle medföra att optionerna skulle anses avyttrade. Enligt de ursprungliga villkoren hade optionsinnehavarna en rätt att teckna aktier under en löptid som sträckte sig över fem år. Skatterättsnämnden prövade konsekvenserna av två alternativ. I det första alternativet skulle löptiden förlängas med tre år med oförändrad teckningskurs. I det andra alternativet skulle löptiden förlängas med tre år samtidigt som lösenkursen skulle höjas på ett sådant sätt att optionens värde, trots den förlängda löptiden, skulle bli det samma som före förlängningen av löptiden. Skatterättsnämnden fann att båda alternativen skulle medföra en avyttring av optionerna och uttalade särskilt att det var fråga om en väsentlig förlängning av löptiden och att löptid och lösenpris i normalfallet torde vara de två viktigaste komponenterna i en sådan option som frågan gällde.

---

<sup>107</sup> Jämför här med reglerna för personaloptioner nedan.

<sup>108</sup> Förhandsbesked den 18 juni 1998, RSV:s rättsfallsprotokoll nr. 25/98.

Regeringsrätten fastställde Skatterättsnämndens förhandsbesked utan ytterligare kommentarer.

Vidare har Skatterättsnämnden i ett förhandsbesked från 2007-02-06<sup>109</sup> tagit ställning till huruvida ändring av villkor för konvertibla skuldebrev skulle föranleda några beskattningskonsekvenser för innehavarna. Sökanden innehade konvertibler med löptiden 2005-06-16 till 2008-06-15. Konvertering till aktier kunde ske vid två olika tillfällen, varav det första var i början av oktober 2007. Bolaget som hade utgivit konvertiblerna avsåg att ändra konvertibelvillkoren för att möjliggöra att konvertibelinnehavarna skulle ta del av en planerad utdelning av aktier under hösten 2007. Villkoren skulle ändras på så vis att en ny konverteringsperiod infördes i mitten av sommaren 2007, samtidigt som den planerade första konverteringsperioden sköts fram till slutet av hösten 2007.

Av det anonymiserade förhandsbeskedet synes framgå att sökanden bedömde att förändringen inte skulle medföra någon ändring i det ekonomiska framtida utfallet för konvertibelinnehavarna oavsett om de utnyttjade den nya konverteringsperioden eller inte. Skatterättsnämnden angav att de planerade ändringarna av konvertiblerna låg inom ramen för de ursprungliga villkoren och att de planerade ändringarna inte heller kunde leda till att de ekonomiska villkoren avseende konvertiblerna ändrades. Skatterättsnämnden fann därför att de planerade ändringarna inte skulle medföra att innehavarna skulle anses ha avyttrat konvertiblerna. Skatteverket delade nämndens uppfattning och överklagade inte förhandsbeskedet.

Mot bakgrund av denna praxis får det anses möjligt att tidarelägga möjligheten att utnyttja optioner till att teckna aktier i ett bolag utan att detta skall medföra att optionsinnehavarna skall anses ha avyttrat optionerna i utbyte mot andra optioner. Detta bör gälla så länge tidareläggningen ligger inom ramen för optionsvillkoren samt de för optionerna mest väsentliga villkoren, d v s löptid, lösenpris och omfattningen av den rättighet som optionerna bär, kvarstår oförändrade.

Jag har i den följande redogörelsen utgått från att den anställde innehar teckningsoptioner vilka uppfyller kraven för s k värdepappersoptioner.

## **4.3 Skattekonsekvenser för den anställde**

### **4.3.1 Inkomstbeskattning**

Med karaktär av värdepapper följer att beskattning av teckningsoptioner sker i två steg; först vid förvärvstidpunkten och sedan vid avyttringstidpunkten. Vid förvärvet av teckningsoptionen behöver det göras en bedömning av huruvida en skattepliktig förmån uppstår eller inte.

---

<sup>109</sup> Dnr 175-06/D, F 2007.1:10.

För att förmånsbeskattning skall undvikas vid förvärvet fordras att den anställda erlägger ett marknadsmässigt pris samt att förvärvet sker på i övrigt marknadsmässiga villkor. Understiger priset vad som kan anses marknadsmässigt sker beskattning i inkomstslaget tjänst för den del som motsvarar skillnaden mellan marknadsvärdet och betalt pris.<sup>110</sup>

### 4.3.2 Kapitalvinstbeskattning

Utnyttjande av en teckningsoption för att förvärva aktier anses enligt 44 kap 10 § IL inte som en avyttring av det utnyttjade värdepapperet och medför inte någon beskattning för optionsinnehavaren.

I det fall att innehavaren inte väljer att utnyttja sin rätt till att teckna nyemitterade aktier, vilket t ex kan bero på att de underliggande aktierna till teckningsoptionen inte har stigit tillräckligt i värde, kommer optionen att förfalla vid optionens löptid. Skattemässigt anses optionen avyttrad om den förfaller och försäljningsintäkten inte kan sättas till annat än noll kr.<sup>111</sup>

Om den anställda säljer sina teckningsoptioner uppstår vid denna tidpunkt en skattepliktig transaktion. Den anställda skall beräkna om det uppstår en kapitalvinst eller kapitalförlust vid försäljningen. Vinsten eller förlusten beräknas genom att det från försäljningsintäkten görs avdrag för teckningsoptionens anskaffningsvärde (premien) och eventuellt förmånsbeskattat värde. Om intäkten överstiger det totala anskaffningsvärdet inklusive förmånen har en vinst uppstått.

Kapitalförlust på onoterade teckningsoptioner kan helt eller delvis kvittas mot andra kapitalinkomster eller ge en skattereduktion. Innan kvittning kan ske måste dock förlusten alltid kvoterats (minskas) till 70 procent.

### 4.3.3 3:12-beskattning

I det fall att optionsinnehavet är att anse som kvalificerat har den anställda att beakta de särskilda regler som gäller vid beskattning av utdelning och kapitalvinst som enligt 57 kap IL är tillämpliga på sådana delägarätter. Kapitalvinst som uppkommer vid avyttring av kvalificerade andelar skall beskattas i inkomstslaget kapital till ett belopp som motsvarar sparad utdelningsutrymme med en skattesats om 20 procent. Den del av kapitalvinsten som överstiger sparad utdelningsutrymme skall fördelas så att hälften hänförs till inkomstslaget kapital och hälften till inkomstslaget tjänst.

### 4.3.4 Hantering vid taxeringen

En anställd som innehar kvalificerade andelar i form av teckningsoptioner skall vid taxeringen redovisa sitt innehav för Skatteverket på blankett K10A.

---

<sup>110</sup> L. Andersson & J. Bratteberg, s. 28 f.

<sup>111</sup> L. Andersson & J. Bratteberg, s. 30 ff.

Är optionsinnehavet inte att anse som kvalificerat skall den anställde istället lämna blankett K12.

Om den anställde under ett visst beskattningsår har utnyttjat sina teckningsoptioner för förvärv av de underliggande aktierna skall han vid nästa taxeringsår som därpå följer redovisa innehavet på blankett K10, om aktierna är kvalificerade under det beskattningsår då nyteckning skedde, respektive blankett K12, om aktierna inte är kvalificerade.

I en noteringsbilaga till den blankett som bedöms tillämplig kan den anställde även lämna upplysning om vid vilken tidpunkt han förvärvade optionerna, vilken premie han erlade vid förvärvet etc. I det fall att han vill framhäva att han har erlagt en marknadsmässig premie kan han tillägga att värderingen har genomförts av en oberoende värderare. Han kan vidare lämna upplysning om huruvida han anser att teckningsoptionerna utgör värdepapper eller inte samt huruvida en skattepliktig förmån har uppkommit vid förvärvet eller om en sådan uppkommer vid en framtida avyttring av optionerna. Att på detta sätt öppet redovisa omständigheterna kring optionsinnehavet respektive aktieinnehavet i skattedeklarationen underlättar Skatteverkets handläggning samt är att rekommendera för att den anställde skall undvika eventuella skattetillägg och straffrättsliga påföljder.

# 5 Personaloptioner

## 5.1 Definition och funktion

Att använda begreppet personaloption som en slags övergripande benämning på alla typer av optioner som kan erbjudas anställda i företag är ur ett juridiskt tekniskt perspektiv något missvisande. En personaloption är i själva verket inte någon viss bestämd typ av option utan endast en skatterättslig beteckning. Begreppet personaloption har emellertid inte uttryckligen satts ut i lagtexten och förekommer inte heller i den civilrättsliga lagstiftningen.<sup>112</sup> Istället är det de villkor som optionerna är förknippade med som styr huruvida en viss option är att definiera som en personaloption eller som en vanlig option.

Som framgått av avsnitt 3.5.1.4 har personaloptioner kommit att särregleras i den skatterättsliga lagstiftningen. Av förarbetena framgår att en personaloption kan definieras som den standardiserade rättighet som enbart riktar sig till anställda inom ett företag eller en företagsgrupp. Med definitionen att rättigheten är standardiserad avses att optionsvillkoren på ett enhetligt sätt gäller för samtliga anställda som får del av förmånen. Optionsinnehavet ger de anställda en rätt att vid ett framtida tillfälle och på förmånliga villkor få förvärva aktier eller andra aktierelaterade instrument (värdepapper) i arbetsgivarens företag. Normalt sett föreligger en ekonomisk intressegemenskap mellan utgivaren av förmånen och arbetsgivaren. Det är därför inte ovanligt att ett moder-, syster- eller dotterföretag i samma koncern ger ut och löser in optionerna. Deltagandet i ett personaloptionsprogram är oftast kostnadsfritt, d v s den anställde kan erhålla personaloptionen utan att betala någon premie. Det framtida förvärvet av värdepapper förutsätter dock att vissa villkor uppfylls. Det är inte ovanligt att optionen är uppdelad i etapper med olika kvalifikationstider, vilket ger den anställde möjligheten att förvärva fler aktier efter att ytterligare tidsperioder förflutit. Löptiden är ofta lång, ibland upp till 10 år. I regel förfaller personaloptionerna, eventuellt efter en kortare karenstid, om anställningen upphör på grund av uppsägning, avskedande eller dödsfall.<sup>113</sup>

En personaloption utmärks vidare av att den, till skillnad från teckningsoptionen, är allt starkare knuten till den anställde personligen eftersom det normalt sett inte går att varken överlåta eller pantsätta optionen samt att den kan utnyttjas först efter en viss kvalifikationstid. Denna inbyggda inlåsningsfunktion medför att personaloptioner med fördel kan

---

<sup>112</sup> Varken i aktiebolags-, värdepappers- eller aktiemarknadsrättslig lagstiftning finns begreppet personaloption definierad.

<sup>113</sup> Prop. 1997/98:133, s. 24 och 38.

användas i ett incitamentsprogram för att på ett mer varaktigt sätt knyta de anställda till företaget.<sup>114</sup>

Avsikten med att använda sig av personaloptioner inom ramen för ett incitamentsprogram är för att skapa samhörighetskänsla och lojalitet med företaget och koncernen. Därigenom hoppas man uppnå en ökad produktivitet bland de anställda, men också bättre förutsättningar för att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

## 5.2 Skattemässig status

Personaloptionens konstruktion innebär att den inte kan anses vara ett värdepapper, varken enligt de civilrättsliga eller enligt de skatterättsliga kriterierna. Istället har personaloptionen mer karaktär av en bonusliknande utfästelse. Virin har bl a beskrivit deltagandet i ett personaloptionsprogram som *”ett villkorat löfte om framtida löneförhöjning om värdeutvecklingen på aktierna är fördelaktig och den anställde kvarstod i tjänst”*.<sup>115</sup>

Då personaloptioner inte behandlas som ett skatterättsligt värdepapper har dessa blivit föremål för särskild lagreglering i 10 kap 11 § andra stycket IL. De villkor som enligt lagrummet måste uppfyllas för att en option skall beskattas som en personaloption<sup>116</sup> är följande:

- Optionen skall erhållas/förvärvas på grund av anställningen.
- Optionen skall inte vara ett värdepapper i skatterättslig mening.
- Optionen skall innebära en rätt att i framtiden få förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor.

Enligt det första villkoret skall den anställde ha förvärvat optionen på grund av sin anställning. Eftersom det normalt sett inte uppkommer några svårigheter vid bedömningen huruvida detta villkor är uppfyllt eller inte har jag bedömt att någon ytterligare analys av detsamma troligen är överflödig.

Det andra villkoret är det mest centrala för bedömningen huruvida en personaloption föreligger och återknyter till vad som tidigare diskuterats kring värdepappersbegreppet. Enligt detta villkor innefattar personaloptionsbegreppet alla värdepappersrelaterade rättigheter, som i sig inte utgör värdepapper i skatterättslig mening. Bedömningen huruvida en personaloption är att betrakta som ett värdepapper eller inte försvåras av det faktum att skattelagstiftningen saknar en egentlig definition av begreppet värdepapper samt att det råder en stor osäkerhet i praxis och doktrin kring begreppet.<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> Prop. 2007/08:152, s. 12.

<sup>115</sup> L. Edvardsson, s. 47 f. och 117 ff.

<sup>116</sup> Ordet personaloption förekommer emellertid inte i lagtexten.

<sup>117</sup> L. Edvardsson, s. 92 ff.

Av det tredje villkoret framgår slutligen att en personaloption skall medföra en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor. I princip torde personaloptionen kunna avse vilket värdepapper som helst, som t ex en köpoption, en syntetisk option eller en teckningsoption.

## 5.3 Skattekonsekvenser för den anställde

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 kan utnyttjas. Särskilda beskattningsregler har därför införts med den betydelsen att en förmån av personaloptioner skall tas upp till beskattning det beskattningsår rättigheten utnyttjas eller överläts, 10 kap 11 § andra stycket IL.<sup>118</sup>

För den anställde sker beskattningen av personaloptionen i två steg, först vid utnyttjande- eller överlåtelse tidpunkten och sedan vid avyttringstidpunkten av eventuellt förvärvade aktier. Själva förvärvet av personaloptionen föranleder ingen beskattning och någon värdering av optionen vid denna tidpunkt krävs därför inte. Det är istället först när den anställde utnyttjar personaloptionen och förvärvar aktier som beskattning utlöses i form av löneförmån vilken skall tas upp i inkomstslaget tjänst. För att en löneförmån skall uppstå krävs givetvis att marknadsvärdet på de underliggande aktierna överstiger lösenpriset vid tillfället då den anställde utnyttjar personaloptionen för förvärv av aktier. Beskattningen grundas då på värdet av optionen den dagen, d v s på skillnaden mellan lösenkurs och marknadsvärde på aktierna. Har den anställde betalat en premie vid förvärvet av personaloptionen får han avdrag för detta. Avdraget är dock högst det skattepliktiga förmånsvärdet på optionen. Motsatsvis betyder detta att om den anställde vid utnyttjandet faktiskt erlägger marknadsvärdet för aktierna uppkommer ingen skattepliktig förmån. Dessa regler tillämpas även när den anställde säljer sin personaloption. Skulle optionen inte utnyttjas så kommer den vid löptidens slut att förfalla. Avdraget motsvarar i detta fall den betalda premien i inkomstslaget tjänst.

Avyttring av aktier förvärvade med stöd av personaloptioner beskattas i inkomstslaget kapital. I denna del hänvisas till kapitlet om teckningsoptioner och vad som där sagts om kapitalvinstbeskattning vid avyttring av aktier, både vad gäller sådana aktier som är respektive inte är att anse som kvalificerade.

## 5.4 Villkorsändringar

I likhet med andra optioner kan personaloptioner vara föremål för villkorsändringar under löptiden. Frågan under vilka omständigheter villkorsändringar avseende personaloptioner kan medföra ett karaktärsbyte

---

<sup>118</sup> Prop. 1997/98:133, s. 28.

till värdepapper, d v s att de ovan nämnda villkoren i 10 kap 11 § andra stycket IL inte längre uppfylls, har behandlats i ett flertal rättsfall.

I ett förhandsbesked från Skatterättsnämnden 2002-10-14 avsåg villkorsändringen förlängning av utnyttjandetidpunkten vid anställningens upphörande från 3 till 12 månader. Skatterättsnämnden uttalade i sitt förhandsbesked att sådana villkorsändringar som beslutas under en personaloptions löptid inte skall föranleda beskattning så länge förmånen behåller sin karaktär av personaloption. Förhandsbeskedet blev inte överklagat till Regeringsrätten.

Motsvarande bedömning gjordes i RÅ 2003 not 108. I rättsfallet hade ett bolag, Y, ställt ut personaloptioner till en anställd, A. Då moderbolaget avsåg att fusioneras med ett annat bolag, Z, varefter Y skulle utgöra ett helägt dotterbolag till Z, uppkom fråga huruvida A skulle förmånsbeskattas med anledning av de villkorsändringar som inträdde till följd av fusionen. Regeringsrätten fann i likhet med Skatterättsnämnden att villkorsändringen inte påverkar beskattningen under förutsättning att förmånen behåller sin karaktär av personaloption. A skulle alltså inte förmånsbeskattas förrän han utnyttjade optionerna för förvärv av aktier i Z.

I RÅ 2004 ref 35 II hade en anställd i ett företag tilldelats personaloptioner som gav honom en rätt att efter en viss fortsatt anställningstid förvärva aktier i företaget. Kvalifikationstiden var uppdelad i etapper innebärande att den anställde gavs rätt till förvärv av en tredjedel av optionerna efter 1 år, ytterligare en tredjedel efter 2 år och återstående tredjedel efter 3 år. Av optionsvillkoren framgick att det inte var tillåtet att sälja eller pantsätta optionerna eller i övrigt förfoga över dem på annat sätt än genom förvärv av aktier. Företaget avsåg att begränsa dessa förfoganderättsinskränkningar till att endast omfatta optioner för vilka kvalifikationstiden inte hade löpt ut. Regeringsrätten ansåg att en sådan villkorsändring medförde att optionerna vid kvalifikationstidens utgång vara att betrakta som värdepapper. Beskattning av de optioner för vilka kvalifikationstiden löpt ut skulle därmed ske i enlighet med 10 kap 11 § första stycket IL, d v s förmånen skulle tas upp som intäkt det beskattningsår villkorsändringen sker. Såvitt gällde kvarstående optioner skulle förmånsbeskattning inträda det beskattningsår då kvalifikationstiden löpt ut.

I RÅ 2004 ref 35 I var fråga om teckningsoptioner utgivna enligt den finska motsvarigheten till ABL, vilka genom avtal med arbetsgivaren och den anställde belagts med förfoganderättsinskränkningar. Optionsbevisen i det aktuella ärendet var varken överlåtbara eller realiserbara och rätten att tillgodogöra sig värdet av dessa genom utnyttjande eller överlåtelse var villkorad av fortsatt anställning. Med hänsyn till dessa villkor ansåg Regeringsrätten att förvärvet av optionerna inte avsåg värdepapper utan en rätt att i framtiden förvärva värdepapper. Förmånsbeskattning skulle således inträda när rätten utnyttjades för förvärv av värdepapper i enlighet med 10 kap 11 § andra stycket IL. Ett sådant utnyttjande ansågs ha ägt rum när



den anställda vid aktieteckningens början blev innehavare till optionsrätter som han kunde förfoga över.

Av ovan refererade rättsfall framgår således att det av skattemässiga skäl kan vara påpassligt analysera sådana villkorsändringar som planeras under ett pågående optionsprogram.

# 6 Analys och utvärdering

## 6.1 Beskattning av optionsinnehavarna

Vad som påverkar beskattningsutfallet vid optionsprogram är för det första karaktären hos den aktuella optionen, huruvida den är att betrakta som ett i värdepapper i skatterättslig bemärkelse eller inte. Utgångspunkten är att teckningsoptioner uppfyller de kriterier som uppställs för att anses som ett skatterättsligt värdepapper medan det motsatta gäller för personaloptioner. Att helt förlita sig på vilken beteckning optionen utåt sett har getts i ett optionsprogram är emellertid inte alltid tillräckligt för att göra den bedömningen. Eftersom det är framförallt är graden av förbehåll som är kopplad till optionen som styr huruvida ett skatterättsligt värdepapper föreligger behöver även själva utformningen av ett visst program, d v s villkoren avseende optionserbjudandet och eventuella sidoavtal, analyseras. Generellt sett gäller att ju starkare optionen är knuten till anställningen desto större är sannolikheten att optionen klassificeras som en personaloption. Effekten som uppstår är att tidpunkten för beskattningen samt skattesatser skiljer sig åt.

En anställd som har förvärvat en teckningsoption är, utifrån vissa förutbestämda villkor, berättigad till att delta vid en framtida nyemission av aktier. Teckningsoptionen, vilken normalt sett är att betrakta som ett skatterättsligt värdepapper, beskattas vid den tidpunkt då den anställde förvärvar optionen. Detta följer av den s k värdepappersregeln i 10 kap 11 § första stycket IL. Ett förväntningsvärde skall räknas fram baserat på optionens löptid, riskfri ränta, dagens aktievärde och volatiliteten. Detta förväntningsvärde utgör optionens marknadsvärde vid förvärvstidpunkten. Om den anställde inte betalar någon premie för optionen kommer han att bli beskattad för detta värde som en löneförmån i inkomstslaget tjänst. Om den anställde istället betalar ett s k marknadsmässigt pris för optionen uppkommer ingen förmånsbeskattning och all värdeökning kommer att beskattas som inkomst av kapital. Understiger priset vad som kan anses marknadsmässigt sker beskattning i inkomstslaget tjänst för den del som motsvarar skillnaden mellan marknadsvärdet och betalt pris. För att minimera risken att ett optionserbjudande blir betraktat som löneförmån och beskattat i inkomstslaget tjänst istället för kapital krävs således att den anställde vid förvärvet av teckningsoptionen erlägger ett marknadsmässigt pris samt att förvärvet sker på i övrigt marknadsmässiga villkor.

Huvudregeln när det gäller en anställds förvärv av värdepappersoptioner är således att han skall beskattas i samband med förvärvet. Det finns dock en undantagsregel i 11 kap 15 § IL som i vissa fall kan möjliggöra ett skattefritt förvärv av värdepapper. Denna undantagsregel är inte exklusivt tillämplig på värdepappersförvärv i anställningsförhållanden utan erbjudandet att förvärva värdepapper skall även ha riktats mot allmänheten. För skattefrihet

fordras vidare att de anställdas och allmänhetens sammanlagda förvärv inte överstiger 20 procent av de totalt erbjudna värdepapperna samt att den anställde inte förvärvar värdepapper för ett värde överstigande 30 000 kr.

Till skillnad från teckningsoptioner är en personaloption en rättighet som enbart riktar sig till anställda inom ett företag. Den är inte heller att anse som ett skatterättsligt värdepapper utan en rätt till framtida förvärv av värdepapper (vanligtvis aktier) till ett förmånligt pris eller annars på förmånliga villkor. Karaktäristiskt för personaloptionen är att den ofta förenas med villkor om inskränkningar i förfoganderätten, som t ex att den anställde måste arbeta under en viss tid i företaget innan optionen kan utnyttjas. Vidare går vanligtvis en personaloption inte att överlåta till någon annan, vilket medför att den anställde måste stanna kvar i företaget för att kunna ta del av utbetalningen från optionsprogrammet. Den anställde skall enligt den sk personaloptionsregeln i 10 kap 11 § andra stycket IL ta upp optionen till beskattning det beskattningsår då han utnyttjar den för förvärv av aktier alternativt då han överlåter den till annan. Beskattningen sker i inkomstslaget tjänst och det skattepliktiga beloppet utgörs av aktiens marknadsvärde vid utnyttjandetillfället minskat med lösenpris samt eventuell premie.

Ändring av villkor i ett redan implementerat optionsprogram får den konsekvensen att det kan vara nödvändigt att företa en ny prövning av optionernas skatterättsliga karaktär. På grund av den uppskjutna beskattningstidpunkten för personaloptioner bör utrymmet för inom vilken ram ändringar bör kunna godtas vara större än i ett personaloptionsprogram än i ett teckningsoptionsprogram så länge optionerna inte utnyttjats eller kunnat utnyttjas. Av praxis har det också framgått att vissa villkorsändringar för personaloptioner, till skillnad från vad som gäller för värdepappersoptioner, inte föranlett någon förändring avseende beskattningen under förutsättning att optionerna efter ändringen behållit sin karaktär av personaloptioner.

## **6.2 3:12-reglernas betydelse vid beskattning av optioner**

De incitamentsprogram som behandlats tidigare i uppsatsen kan, med undantag från det program som baseras på personaloptioner, vara föremål för 3:12-beskattning. De särskilda regler som gäller vid utdelning och kapitalvinst på kvalificerade andelar i fåmansföretag gäller i princip även för avkastning och kapitalvinst på värdepappersoptioner. Med hänsyn till att personaloptioner inte anses vara värdepapper i skatterättsligt hänseende kan de dock inte omfattas av reglerna för fåmansföretag. Däremot kan de aktier som de anställda förvärvar genom ett personaloptionsprogram komma att beskattas enligt dessa regler.

3:12-reglerna förutsätter att den anställde innehar en sådan tjänst att han därigenom kan anses aktiv, i bemärkelsen verksam i betydande omfattning, i

företaget. Huruvida en anställd är verksam i betydande omfattning skall bedömas med utgångspunkt i hur ekonomiskt betydelsefull hans arbetsinsats är. Mot bakgrund av att tillväxtföretag ofta är konsultföretag där vinsten huvudsakligen genereras genom de anställdas arbetsinsatser är sannolikheten också stor att dessa personer, i samband att de deltar i ett incitamentsprogram, kommer att träffas av 3:12-reglerna vid förvärv av värdepappersoptioner respektive vid senare förvärv av underliggande aktier i företaget. Detta medför enligt nuvarande 3:12-regler att en viss del av kapitalvinsten kan komma att beskattas i inkomstslaget tjänst.

Konsekvensen av att optioner i ett incitamentsprogram eller de aktier som förvärvats med stöd av dessa bedöms som kvalificerade ett visst beskattningsår blir särskilt kännbar i det fall att företaget har för avsikt att börsintroduceras inom de kommande fem beskattningsåren. En börsintroduktion innebär visserligen enligt 56 kap 3 § IL att fåmansföretaget upphör att vara ett sådant. Däremot medför de särskilda 3:12-reglerna att sådana aktier som innehas av kvalificerat verksamma delägare vid tidpunkten för börsintroduktionen fortsätter att vara kvalificerade under en övergångsperiod på fem år. Av lagtexten framgår vidare att det inte heller är möjligt att överlåta aktien till bolaget och därefter köpa tillbaka aktien med avsikt att aktien därmed inte längre skulle vara kvalificerad.

Mot bakgrund av att undantag från 3:12-reglerna kan medges vid ett betydande utomstående ägande enligt den sk utomståenderegeln i 57 kap 5 § IL kan det vara påpassligt, om möjligt, att ta in en eller flera passiva utomstående ägare redan vid ett tidigt skede i företagets livscykel. För tillväxtföretag kan detta även vara ett sätt att söka extern finansiering och kompletterande kompetens. Är dessa ägare med redan från början undviker huvudägarna att träffas av reglerna under den kommande femårsperioden. Minst 30 procent av aktierna behöver dock ägas av utomstående för att 3:12-reglerna inte skall tillämpas. Någon hälftindelning av vinsten i en kapitaldel och en tjänstedel behöver i sådant fall inte göras. Inte heller beskattas någon del av utdelningen som tjänst. Skatten blir då 25 procent på både kapitalvinst och utdelning. Samtidigt bör den skattevinst som åstadkoms genom ett större externt ägande ställas mot den nackdel som det kan innebära att direkt släppa ifrån sig 30 procent av aktierna.

Sammanfattningsvis kan sägas att om de anställda som skall delta i ett incitamentsprogram är verksamma i betydande omfattning i företaget enligt 57 kap 4 § IL och ingen utomstående ägare finns för att undantagsregeln skall kunna tillämpas kan ett direktägande vara att föredra framför innehav av värdepappersoptioner. Om deltagarna emellertid inte är verksamma i betydande omfattning finns fortfarande möjlighet att införa incitamentsprogram som inte består av ett direktägande, t ex baserat på personaloptioner.

## 6.3 Fördelar och nackdelar programmen emellan

Ur skattesynpunkt och innehavarperspektiv torde teckningsoptionsprogram som löper på marknadsmässiga villkor vara det totalt sett mest fördelaktiga programmet att delta i. Samtidigt ger teckningsoptionsprogram inte de anställda samma incitament till att stanna kvar i företaget vilket för företaget ibland utgör det ursprungliga syftet med att introducera ett incitamentsprogram. Detta syfte åstadkoms i så fall bättre med ett personaloptionsprogram där de anställda inte kan sluta på företaget med bibehållna förmåner som verkan.

När det gäller personaloptionsprogram kan ordningen med uppskjuten beskattning upplevas både positiv och negativ. En fördel med att förmånsbeskattning inträder vid tidpunkten för faktiskt utnyttjande är att den anställde lättare kan överblicka konsekvenserna eftersom det krävs att han själv agerar för att skatteplikt skall inträda. Risken att drabbas av negativa och oförutsedda skattekonsekvenser minskar därmed. Samtidigt bör den anställde vara medveten om att han kommer att beskattas i inkomstslaget tjänst för hela värdestegringen på optionen till skillnad från värdepappersbeskattade optioner där värdestegringen, efter eventuell erlagd förmånsbeskattning, beskattas i inkomstslaget kapital. Det är således möjligt att den skatt som den anställde senare skall betala överstiger den faktiskt erhållna förmånen. Av denna anledning kan personaloptioner upplevas som mindre fördelaktiga än om den tilldelade optionen skatterättsligt klassificeras som ett värdepapper. Att observera är dock att även om det faktiska utnyttjandet av en personaloption för förvärv av aktier medför ett högt skattepliktigt belopp kommer detta den anställde tillgodo när han avyttrar aktierna. Den kapitalvinst som därmed uppkommer kommer då att bli lägre eftersom aktien får ett högre ingångsvärde.

Mot bakgrund av den verkan som följer av optionens hävstångseffekt kan incitamentsprogram som baseras på optioner vara en placering som kan ge anställda i ett tillväxtföretag goda avkastningskastningsmöjligheter. Samtidigt är riskerna med incitamentsprogram baserade på optioner högre än med andra incitamentsprogram. Det kan dock vara svårt för den anställde att själv bedöma om ett incitamentsprogram, oavsett vilket det är fråga om, är en bra affär eller inte. För att undvika att betunga den personliga ekonomin bör den anställde i varje fall avhålla sig från att acceptera en sämre löneutveckling i utbyte mot att få möjlighet att delta i ett optionsprogram. Utvecklas inte företaget i positiv riktning riskerar den anställde annars att ha arbetat för en omotiverat låg lön under ett antal år. Den personliga ekonomiska risken ökar naturligtvis också om den anställde har lånat pengar för att köpa optioner alternativt aktier i det företag han arbetar i.

Frågan kvarstår dock vilka faktorer som påverkar valet av incitamentsprogram i tillväxtföretag. Det första som bör utredas är vilka mål

som företaget generellt sett vill uppnå och hur en introduktion av ett incitamentsprogram i verksamheten ligger i linje med dessa målsättningar. Om tanken är att de berörda anställda skall bli delägare i bolaget bör också ett optionsprogram väljas som medför en rätt till förvärv av den underliggande aktien. Ett incitamentsprogram som utgörs av teckningsoptioner erbjuder medarbetarna ett reellt delägarskap baserat på ett risktagande och framstår därför som det effektivaste programmet för att ge medarbetarna ett incitament till att tänka som ägare. Motiverade medarbetare påverkar också marknadens värdering av företaget i positiv riktning eftersom delägarskap för medarbetarna kan vara en viktig beslutsfaktor hos riskkapitalbolagen. I vissa branscher där konkurrensen om experterna är extra hård som i exempelvis IT- och finansbranschen, har det idag blivit nästintill nödvändigt att kunna erbjuda någon form av direkt eller indirekt delägarskap för att kunna rekrytera och behålla kompetent personal.

Om de olika programmen bedöms med utgångspunkt från behovet att skaffa rörelsekapital, framstår också teckningsoptioner som mest lämpliga, i synnerhet under ett tidigt skede av företagets verksamhet. Samtidigt är kapitalanskaffning vanligtvis inte det huvudsakliga syftet när ett företag inför ett teckningsoptionsprogram, utan att de anställda skall bli varaktiga delägare i företaget. Då de anställda utnyttjar sina teckningsoptioner för att teckna nyemitterade aktier inträffar en utspädning av de nuvarande aktieägarnas innehav. Detta ökade aktieäggande kan visserligen ur utfärdarperspektiv framstå som en önskad bieffekt i förhållande till programmets övriga gynnsamma effekter. Av denna anledning bör också ägarna till företaget se över hur stor andel av det totala ägandet som de är villiga att släppa ifrån sig till sina medarbetare innan ett teckningsoptionsprogram införs.

## **6.4 Avslutande kommentarer och förslag till vidare diskussion**

Denna uppsats har lyft fram några av de skatterättsliga frågor som anknyter till incitamentsprogram i tillväxtföretag. Efter att ha analyserat tillväxtföretagets förutsättningar kan konstateras att de skatterättsliga faktorerna visserligen har betydelse för valet av incitamentsprogram och att dessa inte skall underskattas. I den kontakt som jag inledningsvis av uppsatsskrivandet hade med Johan Bratteberg har jag dock uppfattat det så att det är mindre vanligt att ett företag inför ett incitamentsprogram enbart som en slags skatteplaneringsstrategi. Strävan efter skatteoptimalisering och vinstmaximalisering bör alltså inte överdrivas.

Frågan om det över huvud taget kan anses lämpligt att introducera ett incitamentsprogram under en relativt tidig fas i företagets livscykel har troligen varken ett givet eller ett helt okomplicerat svar. Ett för tillväxtföretag utmärkande drag är framförallt deras starka behov av att tillgodogöra sig medel för fortsatt levnad liksom att rekrytera, motivera och behålla kompetent personal. Att införa ett optionsprogram under

tillväxtfasen kan således ingå som ett led i att skapa ytterligare tillväxt i företaget samt mervärde för aktieägarna, men en på detta sätt värde drivande incitamentsstruktur kan dock vara lika viktigt i senare skede då företaget har nått mogen ålder och kanske också blivit ett storföretag.

Det kan också ifrågasättas om ett optionsprogram är det mest effektiva medlet för att motivera de anställda att öka företagets värdetillväxt. Ett incitamentsprogram är ingen garanti för en långsiktig utveckling av företaget. Samtidigt kan incitamentsprogram medföra en positiv inverkan på företagets resultat. Positiva förväntningar är ju en förutsättning för att tillväxtföretaget skall kunna attrahera kapital för att i sin tur kunna vidareutveckla sin verksamhet och etablera sig på marknaden. Då värdet i kunskapsintensiva företag ofta utgörs av de anställda kan det te sig som lite bakvänt att använda incitamentsprogram för att till viss del binda de anställda till företagets värdetillväxt. Värdet kopplas i själva verket till deras egna arbetsinsatser med målsättningen att detta skall öka intresset för bolaget även från utomstående potentiella investerare. Uppnås detta har härmed även incitamentsprogrammets mål uppfyllts.

En implementering av incitamentsprogram i tillväxtföretag bör således föregås av en noggrann lämplighetsavvägning utifrån företagets individuella förutsättningar som t ex behov och mål, innan ett sådant genomförs. För de inblandade parterna kan sådana frågor vara värda att diskutera med experter uppdaterade på området, företrädesvis en skattejurist eller revisor. Viktigt är även att informera de anställda om riskerna med att delta samt vilka beskattningskonsekvenser de har att vänta sig. Vid osäkerhet om vilka skattekonsekvenser ett visst optionsprogram har alternativt om företaget har planer på att ändra de för programmet uppställda villkoren finns även möjlighet att begära förhandsbesked från Skatterättsnämnden.

Slutligen skall det bli intressant att följa huruvida utvecklingen på skatteområdet kommer att underlätta alternativt försvåra genomförande av incitamentsprogram för tillväxtföretag i framtiden. Här tänker jag särskilt på hur 3:12-reglerna kommer att utformas framöver. Min uppfattning är att vi med största sannolikhet inte sett slutet på debatten kring beskattning av optioner i incitamentsprogram. Det kommer ständigt att dyka upp nya situationer som ger upphov till nya debatter, ny praxis på området och ny lagreglering. Nya tider kräver som sagt nya lösningar. Denna föränderlighet hos samhälle, politik samt rätten i ett större perspektiv är samtidigt det som gör att juridiken heller aldrig förlorar sin charm och tjusning.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 2007/08:152, Slopad avskattning för personaloptioner.

Prop. 2007/08:19, Sänkt kapitalvinstbeskattning för fåmansföretagare åren 2007-2009.

Prop. 2006/07:1, Budgetpropositionen för 2007.

Prop. 2005/06:40, Reformerade beskattningsregler för ägare i fåmansföretag.

Prop. 2004/05:85, Ny aktiebolagslag.

Prop. 1999/2000:2, Inkomstskattelagen.

Prop. 1997/98:133, Beskattning av personaloptioner.

Prop. 1990/91:142, Om handel och tjänster på värdepappersmarknaden m.m.

Prop. 1989/90:110, Reformerad inkomst- och företagsbeskattning.

Prop. 1989/90:50, Om inkomstskatt för år 1990 m.m.

Promemoria, Finansdepartementet, 11 juni 2007, Sänkt kapitalvinstbeskattning för fåmansföretagare åren 2007-2009.

## Litteratur

Andersson, Lennart. Värdepapper – En genomgång av kapitalmarknaden och skattereglerna, Björn Lundén Information AB, Näsviken, 2006.

Andersson, Lennart & Bratteberg, Johan. Incitamentsprogram, Björn Lundén Information AB, Uddevalla, 2000.

Björkman, Bo. Onoterat!, Ekerlids Förlag, Stockholm, 1997.

Borg, Mikael. Aktierelaterade incitamentsprogram – En civilrättslig studie, Jure Förlag AB, Stockholm, 2003.

Edvardsson, Leif. Skatteregler för incitamentsprogram, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002.



Hörnberg, Johan & Rapp, Magnus. Aktierelaterade incitamentsprogram – Interaktion mellan bolag, marknad & god sed, Jure Ab, Stockholm, 2002.

Ichak, Adizes. Organisationers livscyklar, Liber ekonomi, Stockholm, 1987.

Nilsson, Henrik & Isaksson, Anders & Martikainen, Teppo.  
Företagsvärdering med fundamental analys, Studentlitteratur, Lund, 2002.

Sandgren, Claes. Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006.

Tjernberg, Mats. Beskattning av fåmansföretag, Thomson Fakta AB, Stockholm, 2006.

### **Periodisk skrift**

Affärsvärlden: En all intensivare jakt på bioteknikföretag.

Burmeister, Jari: SkatteNytt 2006.

CONNECT: Affärsänglar och andra tidiga investerare, 2006.

CONNECT: Finansieringsmöjligheter för tillväxtföretag, 2005.

CONNECT: Förnuftsvärdering, 2002.

CONNECT: Från såddkapital till börsintroduktion, 2000.

CONNECT: Tillväxtjuridik, 2000.

CONNECT: Att belöna och motivera medarbetare i tillväxtföretag, 1999.

CONNECT: Att starta och driva tillväxtföretag, 1999.

Ollevik, Nils-Olof: Allmänt misstroende mot incitamentsprogram, SvD, 2007-06-07.

Rutberg, Anne & Edhall, Klaes: Ändring av villkor i redan utgivna optionsprogram, SvSkt 2/2003.

Öberg, Tommy: Belöningsystem – Inte givet att bonusar förhöjer arbetsinsatsen, SvD, 2004-03-31.

### **Företags- och myndighetsinterna källor**

[www.kmpg.se](http://www.kmpg.se)

[www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

[www.pwc.se](http://www.pwc.se)

# Rättsfallsförteckning

## *Domar från Regeringsrätten*

RÅ 2004 ref 35 I och II

RÅ 2003 not 108

RÅ 2003 not 107

RÅ 2003 ref 76

RÅ 2001 ref 37 I och II

RÅ 1997 ref 71

RÅ 1996 ref 75

RÅ 1994 not 733

RÅ 1994 not 41

RÅ 1993 ref 90

RÅ 1986 ref 36

## *Förhandsbesked från Skatterättsnämnden*

2007-02-06

2002-10-14

1998-06-18