



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Michael Thuvesson

Aktierelaterade belöningsformer
som incitamentsprogram
- en konsekvensrättslig studie

Examensarbete
20 poäng

Handledare:
Universitetslektor Mats Tjernberg

Ämnesområde: Skatterätt

Vårterminen 2002

Sammanfattning

Med tanke på 1999 års börsuppgång och de efterföljande förväntningarna på vinster bland IT-bolagen, var det ofta väldigt lockande för de anställda i sådana företag att delta i ett av arbetsgivarbolaget utfärdat incitamentsprogram. Som vi alla vet sprack IT-bubblan några år därefter varmed ett flertal av de personer som valt att delta i företagets program, fann att deras erhållna rättigheter minskat i värde. Ibland i en sådan utsträckning att de blivit fullkomligt värdelösa.

Även om intresset för IT-aktier således minskat under senare år är det emellertid fortfarande tämligen vanligt att avlöningsformen finns kvar. Konkurrensen på arbetsmarknaden är hård och behovet av personal med hög och specialanpassad kompetens är stor. Har företaget inte möjlighet att betala en lockande lön, t.ex. för ett nystartat företag, kan det vara nödvändigt att komplettera ersättningen på något sätt för att attrahera och behålla personal. I många lägen förefaller då ett incitamentsprogram, i synnerhet baserat på teckningsoptioner, vara en bra lösning. Inte enbart för bolaget utan även för personalens del.

Svenska företag använder sig huvudsakligen av incitamentsprogram som baserats på olika former av teckningsoptioner, konvertibler, köpoptioner, syntetiska optioner samt personaloptioner. Det finns naturligtvis även andra sätt varmed ett bolag kan utforma sitt program på, men de ovannämnda är de populäraste. Valet av programtyp styrs av ett antal olika aspekter som är beroende av det aktuella bolagets struktur, storlek och naturligtvis de inblandade parternas ambitioner med incitamentsprogrammet.

Motiven bakom ett incitamentsprogram kan vara av varierat slag, beroende på vem som tillfrågas. Arbetsgivarna brukar hänvisa till en önskan att motivera personalen till hårdare insatser, att skapa en inlåsningsfunktion samt ibland att skapa en ”vi-känsla” inom företaget. För mindre onoterade företag brukar vanligtvis tecknings- eller köpoptioner vara att föredra och till viss del kan även syntetiska optioner var ett lämpligt alternativ. Är det istället fråga om ett större börsbolag utgör ofta syntetiska optioner eller personaloptioner ett bättre alternativ. Har arbetsgivaren ett önskemål att binda personalen till bolaget kan istället personaloptioner eller t.ex. teckningsoptioner med hembudsskyldighet vara att föredra.

För aktieägarna och arbetstagarna brukar det viktigaste incitamentet vara att göra en ekonomisk förtjänst på affären, varpå förekomsten av en exitmöjlighet är viktig för arbetstagaren. För en arbetstagare får även den skattemässiga definitionen, huruvida en erhållen rättighet utgör ett värdepapper eller en personaloption, en oerhörd betydelse avseende beskattningstidpunkten samt hur den mottagna förmånen skall värderas.

Definitionen har även ett visst inflytande avseende arbetsgivarens avdragsrätt.

Oavsett bakomliggande motiv är det emellertid oerhört viktigt att samtliga inblandade parter har klart för sig att incitamentsprogram definitivt inte är vare sig garanterat fördelaktigt eller riskfritt. Det krävs med andra ord en noggrann utredning av bl.a. motivet till varför ett incitamentsprogram skall utfärdas samt vilka kostnader som förknippas med de olika programtyperna, innan företaget och arbetstagarna väljer att utfärda respektive delta i ett incitamentsprogram. En balansgång som inte alltid är lätt att genomföra på ett tillfredsställande sätt.

Förord

Bland de som hjälpt mig med mitt uppsatsskrivande vill jag först och främst tacka min handledare, universitetslektor Mats Tjernberg, som bidragit med vägledning, stöd och uppmuntran. Jag skulle även vilja rikta ett stort tack till skattejuristerna Pontus Bergman, Tobias Ljunggren och Gustaf Linder för den oerhört givande praktik som de gjorde möjlig hos Ernst & Young i Malmö. De frågor som tidigare uppkommit under författandet av denna uppsats fick ett svar under denna praktikperiod. Det är här på sin plats att även tacka övrig personal på Ernst & Young för all hjälp och inspiration.

Ett stort tack skall även riktas till jur. stud. Susanne Schander som bistått med såväl konstruktiv kritik som med korrekturläsning.

Lund 2002-05-02

Michael Thuvesson

Förkortningar

| | |
|-------|---|
| ABL | Aktiebolagslagen (1975:1385) |
| CS | Computer Sweden |
| FASB | Financial Accounting Standard Boards |
| IASC | International Accounting Standard Committee |
| IL | Inkomstskattelagen (1999:1229) |
| JT | Juridisk Tidskrift |
| KR | Kammarrätten |
| LBC | Lag (1992:543) om börs- och clearingverksamhet |
| PL | Personal och Ledarskap |
| RegR | Regeringsrätten |
| RR | Redovisningsrådets rekommendationer |
| RSV | Riksskatteverket |
| RÅ | Regeringsrättens Årsbok |
| SLFL | Lag (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster |
| SAL | Socialavgiftslagen (2000:980) |
| SBetL | Skattebetalningslagen (1997:483) |
| SOU | Statens Offentliga Utredningar |
| SvSkT | Svensk Skattetidning |
| SN | Skattenytt |
| ÅRL | Årsredovisningslagen (1995:1554) |

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| SAMMANFATTNING | 2 |
| FÖRORD | 4 |
| FÖRKORTNINGAR | 5 |
| INNEHÅLLSFÖRTECKNING | 6 |
| 1 INLEDNING | 9 |
| 1.1 Introduktion | 9 |
| 1.2 Syfte och frågeställningar | 10 |
| 1.3 Avgränsningar | 10 |
| 1.4 Metod och material | 11 |
| 1.5 Disposition | 11 |
| 2 MOTIV TILL BRUKET AV INCITAMENTSPROGRAM | 12 |
| 2.1 Skäl som talar för incitamentsprogram | 12 |
| 2.2 Skäl som talar emot incitamentsprogram | 14 |
| 3 OPTIONER | 17 |
| 3.1 Vad är en option? | 17 |
| 3.1.1 Köption | 18 |
| 3.1.2 Säljoption | 19 |
| 3.1.3 Indexoption | 20 |
| 3.2 Risker i samband med optionsavtal | 20 |
| 3.3 Att avsluta ett optionsavtal | 21 |
| 3.4 Beskattningskonsekvenser | 21 |
| 3.4.1 Beskattningen av innehavaren | 21 |
| 3.4.2 Beskattningen av utfärdaren | 22 |
| 3.5 Värdering | 23 |
| 4 OLIKA PROGRAMTYPER - EN ÖVERSIKT | 24 |
| 4.1 Program baserade på aktieförvärv | 24 |
| 4.1.1 Allmänt om aktier | 24 |
| 4.1.2 Några olika aktieägarprogram | 25 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 4.1.2.1 | Aktieförvärv vid nyemission | 25 |
| 4.1.2.2 | Aktieförvärvsprogram | 25 |
| 4.1.2.3 | Aktiesparprogram | 26 |
| 4.2 | Program baserade på konvertibler och teckningsoptioner | 26 |
| 4.3 | Program baserade på köpoptioner | 28 |
| 4.4 | Program baserade på personaloptioner | 29 |
| 4.5 | Program baserade på syntetiska optioner | 30 |
| 5 | REDOVISNINGEN I FÖRETAGET | 32 |
| 5.1 | Allmänt | 32 |
| 5.2 | Kostnadernas karaktär | 34 |
| 5.3 | Kostnadernas storlek | 35 |
| 5.4 | Periodiseringsförfarandet | 35 |
| 5.5 | Utspädningseffekter för aktieägarna | 36 |
| 6 | SKATTEKONSEKVENSER FÖR ARBETSGIVAREN | 38 |
| 6.1 | Arbetsgivarens avdragsrätt | 38 |
| 6.1.1 | Allmänt | 38 |
| 6.1.2 | Personalkostnader | 39 |
| 6.1.3 | Lönebikostnader - sociala avgifter | 40 |
| 6.2 | Värdepappersbaserade program | 41 |
| 6.2.1 | Optioner - värdepapper | 41 |
| 6.2.2 | Nyemissioner av aktier - konvertibler och teckningsoptioner | 42 |
| 6.2.3 | Återköp och försäljning av egna aktier | 42 |
| 6.3 | Personaloptioner - personalkostnad eller kapitalförlust? | 44 |
| 6.4 | Säkringsåtgärder | 45 |
| 7 | SKATTEKONSEKVENSER FÖR ARBETSTAGAREN | 48 |
| 7.1 | Allmänt | 48 |
| 7.2 | Beskattning enligt värdepappersreglerna | 49 |
| 7.2.1 | Förvärv av aktier | 50 |
| 7.2.2 | Förvärv av konvertibler | 51 |
| 7.2.3 | Förvärv av optioner | 51 |
| 7.3 | Beskattning enligt personaloptionsreglerna | 52 |
| 7.3.1 | Förvärv av personaloptioner | 52 |
| 7.3.2 | Optioner som inte utgör vare sig värdepapper eller personaloptioner | 54 |
| 7.4 | Beskattning vid ut- och inflyttning | 54 |

| | | |
|----------|-----------------------------------|-----------|
| 7.5 | Undantag från skatteplikt | 55 |
| 8 | ANALYS OCH AVSLUTNING | 57 |
| 8.1 | Vilken programtyp skall användas? | 57 |
| 8.1.1 | Typexempel ett | 57 |
| 8.1.2 | Typexempel två | 58 |
| 8.1.3 | Typexempel tre | 59 |
| 8.1.4 | Typexempel fyra | 60 |
| 8.2 | Avslutning | 61 |
| | LITTERATURFÖRTECKNING | 62 |
| | RÄTTSFALLSFÖRTECKNING | 64 |

1 Inledning

1.1 Introduktion

Det är inte ovanligt att anställda i såväl svenska som internationella företag ges en möjlighet att förvärva aktier eller andra värdepapper i det bolag där de arbetar. Till följd av det svenska näringslivets internationalisering under 1980-talet, blev optionsprogram allt vanligare bland svenska bolag. Som så mycket annat har företagslivet hämtat influenser från USA, där incitamentsprogram till anställda ingår som en naturlig del av personalens löne- och andra anställningsvillkor. Till en början riktades programmen huvudsakligen till personal i ledande ställning. I takt med utvecklingen av högteknologiska företag under 1990-talet blev det emellertid allt vanligare att även övrig personal kom att omfattas av företagets program. Denna utveckling skedde under en tämligen kort tidsperiod och idag har mer än hälften¹ av landets samtliga börsbolag ett eller flera incitamentsprogram baserade på aktier, konvertibler, teckningsoptioner, syntetiska optioner, personaloptioner eller köpoptioner.²

Motiven bakom ett incitamentsprogram kan vara av varierande slag. Vanligtvis grundas emellertid denna typ av personalerbjudanden på ett antagande från företagets sida, att företagsledare och övrig personal kommer att arbeta mera engagerat om bolagets utveckling har en direkt inverkan på deras inkomst- och förmögenhetsförhållanden. Incitamentsprogram kan även utgöra en möjlighet för ett bolag att erbjuda kompetenta medarbetare anställningsvillkor som kan vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden. Det kan även vara fråga om t.ex. ett belöningsystem för personalens arbetsinsatser.

Oberoende av motiven bakom arbetsgivarens beslut att erbjuda aktier, eller andra värdepapper till personalen, så kan ett olämpligt utformat incitamentsprogram ge mottagarna omotiverade fördelar på bekostnad av de övriga aktieägarna, något som kan medföra att dessa ifrågasätter företagsledningens beslut i de fall det har skett en ansenlig aktietilldelning till personer som i sin egenskap av befattningshavare har en möjlighet att påverka styrelsebesluten.

Som synes uppvisar incitamentsprogram flera fördelar för de inblandade parterna. Samtidigt väcker de emellertid ett antal rättsliga frågor som eventuellt kan visa sig vara svårbesvarade. I takt med ett växande antal programtyper samt en tilltagande komplexitet i dessa uppstår det allt större svårigheter för aktieägarna att på ett fullgott sätt avgöra, om de föreslagna samt de redan befintliga programmen, har en i ägarnas perspektiv rimlig

¹ Bland de största bolagen är andelen ännu högre.

² Skog i Balans 4/2001 s. 28.

utformning. Dessa svårigheter förstärks av att programmen ofta föreslås med ett kort varsel och med ett knapphändigt informationsunderlag. Civilrättsligt uppställs således frågor som bl.a. behandlar under vilka förutsättningar aktieägarnas företrädesrätt får åsidosättas och hur stor grad av utspädning som de skall tolerera. Skatterättsligt brukar diskussionen huvudsakligen kretsa kring skattekonsekvenserna för arbetstagarna, medan behandlingen av arbetsgivarens kostnader inte brukar uppmärksammas i samma utsträckning.

Den kraftiga börsnedgången det senaste året har naturligtvis medfört att värdepappersrelaterade program minskat i popularitet. Trots detta är det rimligt att anta att olika former av incitamentsprogram kommer att förekomma även i fortsättningen på den svenska marknaden. Det är således av stor vikt att i varje fall några av de problem som kan uppstå uppmärksammas.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med framställningen är att på ett förhållandevis enkelt sätt beskriva hur några olika typer av aktierelaterade incitamentsprogram är konstruerade. Beskrivningen kommer att vara av deskriptiv karaktär, varvid tyngdpunkten kommer att ligga på den skattemässiga hanteringen, de lege lata. Anledningen till varför jag valt detta sätt att angripa den skatteproblematik som hör samman med de olika typerna av incitamentsprogram, är helt enkelt att jag vill visa programmens för- och nackdelar ur en renodlat praktisk synvinkel. Detta för att läsaren bättre skall kunna förstå och välja ett för honom/henne lämpligt alternativ, oavsett om utgångspunkten tas ur ett arbetsgivare- eller ett arbetstagareperspektiv.

Några av de frågor som kommer att behandlas är:

- vilka skäl talar för, respektive emot, utfärdandet av olika incitamentsprogram?
- vilka olika typer av incitamentsprogram används bland svenska bolag?
- hur beskattas företaget?
- hur beskattas arbetstagaren?
- vilka är konsekvenserna för övriga aktieägare?
- vilken programtyp är att föredra för arbetsgivaren och arbetstagaren?

Den sistnämnda punkten är av en synnerligen viktig karaktär och måste noggrant utredas av de inblandade parterna utifrån syftet med det program som planeras.

1.3 Avgränsningar

Beskattningen av aktiebaserade program skiljer sig åt beroende på om den rättighet som arbetstagaren erhållit, utgör ett värdepapper eller ej. Vad som

utgör ett värdepapper har redan genomgått en tämligen uttömmande analys i doktrinen, och kommer således inte att diskuteras särskilt ingående i denna uppsats. Där så är av intresse kommer emellertid huvuddragen att kort nämnas.³

Förutom aktiebaserade program förekommer det även ett antal andra typer av motivationshöjande program på marknaden. Jag tänker då närmast på diverse bonussystem som utgår från erlagd arbetsinsats, samt olika typer av mer eller mindre genomtänkta pensionsplaner. Dessa olika typer av incitament kommer emellertid inte att behandlas inom ramen för denna uppsats.

1.4 Metod och material

Under arbetet har sedvanlig juridisk metod tillämpats. Framställningen kommer huvudsakligen att vara av deskriptiv karaktär. De rättskällor som härvid använts har främst utgjorts av befintlig lagtext, diverse förarbeten, praxis samt doktrin.

Med tanke på den enorma genomslagskraft som incitamentsprogram visat sig ha bland svenska företag, kan det tyckas konstigt att problematiken som kan uppstå inte berörts mer i doktrinen. Det har, under arbetet med uppsatsen, visat sig att endast ett fåtal författare bemödat sig att diskutera den inverkan olika programtyper har för inblandade parter. Skatterättsligt är det nästan uteslutande Ulf Tivéus, samt Johan och Anne Rutberg som diskuterat dessa problem i ett flertal artiklar.

1.5 Disposition

Inledningsvis görs en kort genomgång av några skäl som kan anföras till stöd för, samt som talar emot incitamentsprogrammets tillämpning i avsnitt 2. Därefter följer en behandling av vad som utgör en option i avsnitt 3, varefter avsnitt 4 beskriver några av de vanligast förekommande programtyperna. Detta för att ge läsaren en bakgrund inför den efterföljande behandlingen av skattekonsekvenserna för arbetsgivaren respektive arbetstagaren i avsnitten 5-7.

Uppsatsen avrundas med en analys av programtyperna i avsnitt 8, i syfte att uttröna vilket program som eventuellt kan vara att föredra för arbetsgivaren och arbetstagarna i ett litet onoterat bolag. Utgångspunkten för analysen tas ur fyra olika situationer där det råder olika förutsättningar.

³ För en uttömmande definition hänvisas till Liljeborg i SN 10/2000 s. 583-584.

2 Motiv till bruket av incitamentsprogram

De motiv som framförs för eller emot utfärdandet av alternativt deltagandet i ett incitamentsprogram, är oerhört varierande beroende på om frågan ställs till arbetsgivaren, arbetstagaren eller till bolagets aktieägare. Det finns således inga entydiga motiv, även om parternas önskemål kan sammanfalla. För att bättre kunna förstå de skatterättsliga aspekterna av programmen, kan det vara bra att inleda framställningen med en redogörelse av de skäl som talar för respektive emot programmen, vilket kommer att ske ur samtliga inblandade parter perspektiv.

2.1 Skäl som talar för incitamentsprogram

Med utgångspunkt från arbetsgivarens perspektiv kan bl.a. följande skäl anges som talar för utfärdandet av ett program:

- att motivera befintlig personal till hårdare och effektivare arbetsinsatser,
- att behålla kompetent personal, dvs. att knyta personalen närmare företaget genom att göra de erhållna rättigheterna beroende av ett fortsatt anställningsförhållande,
- att rekrytera ny personal,
- att få personalen att upphöra med för bolaget skadligt beteende, genom att t.ex. göra de anställda till delägare,
- att försöka skapa en ”vi-känsla” bland företagets anställda,
- att belöna för såväl tidigare utförda som kommande arbetsinsatser, samt
- att uppnå skattemässiga fördelar.⁴

Under senare år har det förekommit en kraftig ökning av kunskapsintensiva företag, dvs. bolag av högteknologisk karaktär inom t.ex. IT-branschen. För de flesta av dessa företag utgör personalen den viktigaste resursen, då kompetens blivit något av en bristvara inom denna bransch. Det är således inte särskilt förvånande att olika incitamentsprogram har utvecklats till att utgöra ett av företagets främsta konkurrensmedel för att bl.a. rekrytera och behålla kompetent arbetskraft. Syftet med aktierelaterade program kan emellertid inte reduceras till att endast utgöra ett konkurrensmedel i kampen om arbetskraft. I sådana fall skulle vanligtvis en högre kontantersättning kunna utgöra ett likvärdigt alternativ. Det måste således finnas ytterligare orsaker som ligger bakom programmen.

⁴ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 21. Rutberg & Rutberg i SvSKT 1/1998 s. 31.

Det grundläggande motivet torde vanligtvis vara att eftersträva en värdetillväxt i bolaget. Vilken betydelse detta motiv har varierar givetvis mellan olika företag, beroende på bl.a. branschtillhörighet. Incitamentsprogrammets betydelse för personalen som en viktig löneförmån bland andra, bör definitivt inte underskattas av arbetsgivaren inför det planerade utfärdandet. Beroende på hur programmet utformats kan gynnsamma skattemässiga effekter åstadkommas för bolaget. Sådana effekter kan även skapas för personalens del genom att beskattning i inkomstslaget tjänst eventuellt kan undvikas för att istället beskattas som kapital. En effekt som är nog så viktig för en arbetsgivare som vill ha nöjda medarbetare.

De olika aktierelaterade incitamentsprogrammen har således en stark koppling till den värdemässiga utvecklingen i bolaget. Ett faktum som innebär att en arbetstagare som t.ex. erhållit en option kan förväntas arbeta hårdare och kanske även mer lojalt då värdet på löneförmånen till viss del är direkt beroende av hans personliga arbetsinsatser.

Vad beträffar bolagets aktieägare, så har dessa i allmänhet en stark önskan att företagens, och därigenom de egna aktiernas, värde skall öka. Ett syfte som oftast kan tillgodoses redan genom den motivation till hårdare arbetsinsatser som incitamentsprogrammen ger personalen. Notera att denna effekt främst uppnås hos de tidigare nämnda kunskapsintensiva företagen. I bolag av andra slag, som t.ex. ett större noterat företag med internationella förgreningar, kan det vara betydligt svårare för en enskild arbetstagare att påverka resultatet.

Ur arbetstagarnas perspektiv kan ett flertal av de ovannämnda punkterna vara intressanta. Det viktigaste skälet att delta i ett program torde dock vara att tjäna ekonomiskt på programmet, inte att bli en långvarig delägare. Efter den tidpunkt då de underliggande aktierna har förvärvats eftersträvar därför arbetstagaren att snabbt avyttra erhållna aktier. Det är i sådana fall nödvändigt att det finns en köpare av aktierna för att incitamentsprogrammet skall framstå som lönsamt för personalen. Är aktierna noterade svarar normalt aktiemarknaden för denna omsättningsbarhet, medan det kan vara betydligt svårare att omsätta aktier i mindre onoterade företag.⁵

En grundläggande förutsättning för att arbetstagaren skall bli kompenserad genom deltagandet i ett program, är att de underliggande aktierna ökar i värde under programmets löptid.⁶ Sker det ingen värdeökning kommer personalen inte att utnyttja sina rättigheter enligt incitamentsprogrammet, på grund av att aktierna i så fall kan förvärfvas till ett lägre pris på marknaden. Är dessutom lösenpriset⁷ för högt är det förmodligen inte heller särskilt lockande för personalen att delta i det aktuella programmet. Samtidigt får emellertid inte lösenpriset vara för lågt heller. Är lösenpriset lägre än

⁵ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 14-15. Norberg i PL 2001-05-17.

⁶ Beträffande optionsprogram framkommer fördelarna främst genom den hävstångseffekt som uppkommer då en underliggande aktie ökar i värde.

⁷ Eller konverteringskursen vid konvertibla skuldebrev.

marknadsvärdet redan vid den tidpunkt då arbetstagaren erhåller rättigheten, kan man förmoda att den önskade motivationshöjande effekten blir lägre. Detta som ett resultat av att de flesta som deltar i ett sådant program oftast har en benägenhet att behålla de underliggande aktierna och istället för snabba pengar eftersträvas en värdeökning, som naturligtvis tar längre tid att uppnå.

För arbetstagarens del bör således programmet utformas så att lösenpriset överstiger marknadspriset vid utfärdandet, samt att det finns en möjlighet att rättigheten betingar ett värde för arbetstagaren vid lösningstidpunkten.

2.2 Skäl som talar emot incitamentsprogram

Incitamentsprogram kan således lätt framstå som en allt igenom god affär och såväl utfärdandet av som deltagandet i sådana program har förmodligen ofta betraktats som tämligen riskfritt av de flesta bedömare. Den senaste tidens negativa utveckling inom IT-branschen har emellertid medfört att denna bild blivit mer nyanserad. Det är viktigt för samtliga parter att i förväg förstå att det inte är vare sig garanterat fördelaktigt eller riskfritt att delta i ett incitamentsprogram.

I det fall ett incitamentsprogram skulle bli värdelöst för personalen, till följd av ett kraftigt kursfall eller dylikt, står företaget risken att skadas genom en efterföljande ”badwill”. Oftast har programmen skapat stora förväntningar hos deltagarna om snabba och stora vinster, något som arbetsgivaren kan få svårt att infria då programmet lider mot sitt slut. Den besvikelse som kan uppstå bland arbetstagarna över ett misslyckat program, kan ge en helt motsatt effekt än den som arbetsgivaren eftersträvat vid programmets utfärdande. Exempel på vad jag kallar ”badwill”, kan vara att arbetstagarna uppvisar en sämre arbetsmoral eller att de helt enkelt lämnar företaget.⁸

Ytterligare en nackdel som är vanligt förekommande med program som binder löneförmåner till ledande befattningshavare med en förändrad aktiekurs, är att långt ifrån all kursutveckling kan tillskrivas företagsledningens insatser. Ett ekonomiskt utfall av ett incitamentsprogram är i de allra flesta fall beroende av flera olika och från varandra fristående faktorer på aktiemarknaden. Faktorer som enskilda befattningshavare inte har några som helst möjligheter att inverka på. Som ett exempel kan nämnas aktiemarknadens konjunktursvängningar som visserligen kan medföra stora vinster för en del bolag, men även förluster som inte på något sätt beror på företagsledningens agerande. Belönas således inte en företagsledning för ett skickligt ledarskap, så har en del av det grundläggande syftet bakom ett incitamentsprogram gått förlorat och eventuella motivationshöjande effekter kan komma att elimineras.

⁸ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 15.

Den sistnämnda invändningen kan även ges en generell innebörd ur vilket det kan ifrågasättas om incitamentsprogram överhuvudtaget fyller någon motivationshöjande funktion avseende personalens arbetsinsatser. Man måste beakta möjligheten av att mer traditionella incitamentsprogram, som t.ex. bonussystem, ibland har en starkare koppling till de anställdas egna prestationer och därmed även en bättre inneboende incitamentsstruktur. Alternativa program som erbjuder en strikt resultatberoende utveckling kan således vara att föredra i vissa lägen. Lämpligheten av aktierelaterade incitamentsprogram bör med andra ord bedömas utifrån det enskilda bolagets förhållanden och inte enbart utifrån allmänna överväganden.

För aktieägarnas del kan utfärdandet av ett aktierelaterat incitamentsprogram innefatta en risk att ledande befattningshavare och annan personal ges omotiverade fördelar på ägarnas bekostnad. En risk som blir särskilt märkbar om det sker en betydande tilldelning till exempelvis ledande befattningshavare som har eller som kan uppfattas ha haft en möjlighet att påverka beslutsprocessen beträffande programmet. Det finns även en risk att en befattningshavare missbrukar sin position för att stärka de egna aktierna till skada för företagets övriga verksamhet, något som kan ske genom onödiga risktaganden som kanske inte alltid utfaller som beräknat. Vidare måste utspädningseffekterna av ägarnas innehav beaktas, i de fall då företagen använder sig av program som utgörs av konvertibler eller teckningsoptioner.

Ur personalens perspektiv finns det ett flertal aspekter som de anställda måste vara uppmärksamma på. Till att börja med måste personalen vara införstådd med att den eventuella förtjänsten, som kan uppkomma genom att de deltar i företagets optionsprogram, är fullkomligt beroende av de underliggande aktiernas kursutveckling. Är denna utveckling inte så fördelaktig som man räknat med kan programmet bli nästintill värdelöst för arbetstagarna.⁹ Innan en arbetstagare accepterar ett erbjudande från arbetsgivaren att delta i ett program, bör han eller hon även räkna med att verksamheten i arbetsgivarbolaget, kan gå så dåligt att företaget tvingas att upphöra med verksamheten. Skulle så ske kan arbetstagaren inte räkna med någon som helst kompensation. Detta innebär att om arbetstagaren erlagt en premie för optionen kommer ett deltagande att resultera i en renodlad ekonomisk förlust, på grund av att den erlagda premien går förlorad. De negativa konsekvenser som kan uppstå för en arbetstagare framträder med en särskild tydlighet om den erlagda premien finansierats genom ett lån.¹⁰

Även om rättigheterna erhållits mot en låg premie eller utan vederlag, kan ett deltagande likväl medföra vissa risker. Så kan vara fallet om t.ex. arbetstagaren deltagit i programmet utan att ha erlagt något vederlag i kombination med att han accepterat en lägre lön. Utvecklas inte företaget på det sätt som de inblandade parterna förväntat sig, kan detta innebära att

⁹ Törnwall i CS 2000-05-05.

¹⁰ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 15.

arbetstagaren i realiteten kommer att arbeta för en onödigt låg löneinkomst under en längre period.¹¹

Som synes finns det alltså ett flertal risker med de olika typerna av aktierelaterade incitamentsprogram, som lätt kan förbigås vid den första anblicken. Detta gör att det är av allra största vikt att samtliga parter noggrant väger för och emot innan man väljer att kasta sig in i ett program, oavsett programtyp.

¹¹ Rutberg & Rutberg i SvSKT 1/1998 s. 33.

3 Optioner

Med anledning av att de flesta incitamentsprogram som tillämpas idag är baserade på optioner, kan det vara lämpligt att inleda framställningen med en kortfattad civilrättslig och skatterättslig presentation av detta instrument.

3.1 Vad är en option?

I korthet utgör optioner s.k. derivatinstrument¹² vars värde bestäms av värdet på underliggande tillgångar såsom aktier, räntebärande papper, råvaror etc. En option innebär att en person utfäster en rättighet till någon annan. Den person som utfäst rättigheten, dvs. utfärdaren, är bunden av sitt åtagande medan innehavaren av rättigheten inte är bunden utan kan välja att utnyttja optionen eller låta bli. Såväl bolag som privatpersoner kan utfärda optioner. Det råder full avtalsfrihet avseende optionsvillkoren, varvid det kan förekomma stora skillnader mellan olika optionstyper. Marknadsmässigt omsatta optioner, s.k. standardiserade optioner, regleras emellertid av standardvillkor för att handel med dessa skall vara möjlig. Optionerna utfärdas oftast mot betalning, en premie, som innehavaren måste erlagga i utbyte mot rättigheten.¹³

Enligt den civilrättsliga definitionen utgörs optionen av en rättighet som medför en förtur till något mot ett visst vederlag. Definitionen som vi finner i LBC (lagen om börs- och clearingverksamhet) stadgar, att en option innebär:

*”... 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”.*¹⁴

Den skatterättsliga definitionen finner vi i IL (inkomstskattelagen) som stadgar att det med en option avses en rätt för innehavaren att:

*”... förvärva eller avyttra aktier, obligationer eller andra tillgångar till ett bestämt pris, eller få betalning vars storlek beror på värdet av underliggande tillgångar, eller av kursindex eller liknande”.*¹⁵

¹² Ordet derivat kommer från engelskans *derive* vilket betyder *härleda*, optionsavtalet kan härledas till underliggande tillgång därav benämningen. Andersson: Värdepapper s. 148.

¹³ RSV:s Handledning s. 493-494, Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 168-169.

¹⁴ 1 kap 4§ 7p. LBC.

¹⁵ 44 kap.12§ IL.

Den civilrättsliga och skatterättsliga definitionen av optioner överensstämmer i stort. Det bör dock noteras att det finns en viss skillnad avseende den skatterättsliga definitionen på personaloptioner.¹⁶

Man kan alltså enligt ovannämnda civilrättsliga och skatterättsliga definition erhålla en rätt att förvärva egendom till ett i förväg bestämt pris, en s.k. köpoption (*eng. call option*), en rätt att sälja tillgångar till ett visst pris, en s.k. säljoption (*eng. put option*) eller en rätt att mot bakgrund av optionens utfall erhålla ett visst belopp till kontantavräkning, en s.k. indexoption.¹⁷ Det går således att urskilja tre grundläggande typer. Till viss del fungerar dessa på likartat sätt, men de kan trots detta vara komplicerade att åtskilja. Jag skall därför närmare förklara hur de fungerar.

3.1.1 Köpoption

Äger man en köpoption innehar man en rätt att förvärva en aktie till ett förutbestämt pris före ett visst slutdatum. Som framkommit ovan är det upp till innehavaren att avgöra om han önskar fullfölja förvärvet. Används inte optionen innan slutdagen kommer den att upphöra och bli värdelös. För att erhålla en option krävs att en premie erlagts. Denna varierar mellan olika optioner beroende på ett flertal olika faktorer såsom tid kvar till slutdatum, kurs i förhållande till lösenpris, aktiekursens volatilitet (dvs. rörlighet), ränta, utdelningar etc.¹⁸

Skulle marknadsvärdet på den underliggande egendomen stiga är det mest troligt att innehavaren väljer att genomföra förvärvet, då han härigenom kommer att göra en vinst motsvarande skillnaden mellan lösenpriset och det rådande marknadsvärdet. Då utfärdaren å sin sida tvingas sälja till det överenskomna priset drabbas han av en utebliven vinst motsvarande ökat värde, han kompenseras dock till viss del genom de premier som innehavaren har erlagt. Utfärdaren hoppas således på ett sjunkande eller oförändrat värde på grund av att innehavaren i ett sådant fall troligen inte utnyttjar sin rättighet. Varpå erlagda premier skulle komma att utgöra en ren vinst för optionsutfärdaren. Rättighetsinnehavaren har däremot förhoppningen att det skall ske en värdestegring på underliggande egendom.¹⁹

Ett exempel skall illustrera vad som framkommit. Vi förutsätter följande: A låter utfärda en köpoption som medger B (innehavaren) en rätt att förvärva 100 aktier mot ett lösenpris på 300 kronor per aktie samt mot en premie som uppgår till 1000 kronor, dvs. 10 kronor per aktie. Innehavaren kommer således att totalt ha betalat 310 kronor per aktie, om optionen utnyttjas.

¹⁶ Se nedan kap. 4.4.

¹⁷ Vinell & De Ridder: Aktiers avkastning och risk s. 242.

¹⁸ Andersson: Värdepapper s. 167-171.

¹⁹ Andersson: Värdepapper s. 174-178. Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 169-170.

Skulle värdet på aktierna öka till 310 kronor har således varken utfärdaren eller innehavaren gjort någon vinst eller förlust. Ökar värdet endast till 305 kronor och optionen utnyttjas, har utfärdaren blivit ersatt upp till 310 kronor medan innehavaren förlorat 5 kronor per aktie. Om priset däremot överstiger 310 kronor är det innehavaren som gör en vinst medan utfärdaren inte får del av kursstegringen.²⁰

3.1.2 Säljoption

En säljoption fungerar till skillnad från en köpoption på så vis att innehavaren har en rätt att sälja egendom till ett i förväg bestämt pris även då dess marknadsvärde understiger det i förväg fastslagna beloppet. Istället för att köpa eller sälja tillgången kan istället innehavaren ibland erhålla ett belopp av utfärdaren som motsvarar skillnaden mellan priset enligt optionen och aktiens värde.²¹

När man köpt en säljoption äger man rätten, men har ingen skyldighet, att sälja aktier. Förlustrisken begränsas till den premie som erlagts. Då man äger en säljoption kan man aldrig förlora mer än vad optionen kostat. Tror man att en aktie ska minska i värde kan man köpa säljoptioner. Värdet på en säljoption ökar då aktiepriset sjunker, varpå man kan sälja optionen dyrare än man förvärvat den och därmed få en vinst på priset. Ligger aktien stilla på samma nivå eller ökar i värde förlorar man emellertid pengar.²²

Säljoptioner kan vara mycket förmånliga att använda bl.a. då man äger en aktie man inte vill sälja, för att t.ex. undgå kapitalvinstbeskattning, men där man ändå är orolig över en eventuell värdeminskning. Genom att förvärva en säljoption kan man "försäkra" sina aktier mot en nedgång för en viss avgift, dvs. premien, och därigenom minska värdefallet på aktien vid en eventuell värdeminskning. Därefter kan man sälja optionen och enbart erlagga skatt på den vinst som erhållits på optionen.²³

Man kan också låta utfärda en säljoption. Med detta menas att man säljer rätten att sälja aktier till någon annan och för detta erhåller man en premie. Den som köpt optionen kan sedan fritt välja om han önskar utnyttja optionen eller ej. Skulle innehavaren välja att inte utnyttja optionen är hela premien således en ren vinst. Skulle innehavaren däremot välja att utnyttja optionen har utfärdaren en skyldighet att köpa aktierna till förutbestämt pris. Man kan i ett sådant fall tvingas köpa aktier som minskat i värde till ett högt pris.²⁴

Ett exempel skall illustrera vad som framkommit. Vi förutsätter att A (innehavaren) betalar en premie om 1000 kronor för rätten att sälja 100

²⁰ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 169-170.

²¹ SOU 1997:27 s. 141.

²² Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 171.

²³ Andersson: Värdepapper s. 180.

²⁴ Andersson: Värdepapper s. 179. Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 171.

aktier mot ett pris på 300 kronor styck till B (utfärdaren). Skulle marknadsvärdet understiga 290 kronor tjänar A således på affären, medan utfärdaren skulle tjäna på att värdet överstiger 300 kronor per aktie. Även då aktiernas värde ligger mellan 290-300 kronor tjänar utfärdaren på att optionsavtalet fullföljts. Orsaken till detta är att den premie som utfärdaren erhållit medför att han tjänar på affären även om han skulle komma att erlægga ett belopp som överstiger det rådande marknadsvärdet.²⁵

3.1.3 Indexoption

Som framgått ovan medför inte indexoptioner någon rätt att vare sig köpa eller sälja någon underliggande egendom. I princip fungerar denna optionsform på samma sätt som köp- och säljoptioner. Skillnaden består av att rättighetens innehavare har en rätt till ett kontantbelopp istället för rätt till någon särskild egendom. Beloppet som betalas till innehavaren beräknas enligt ett i förväg bestämt index, som är knutet till den ekonomiska utvecklingen på börsen.²⁶

3.2 Risker i samband med optionsavtal

Att handla med optioner innebär givetvis ett risktagande för såväl utfärdaren som innehavaren. Värdet på optionen kan genomgå en ogynnsam utveckling som gör att innehavaren beslutar sig för att inte utnyttja den rättighet som hör samman med optionen. Egendomen kan exempelvis förlora allt värde till följd av ett bolags konkurs eller dylikt. Han kan vid en sådan otursam situation förlora vad som erlagts i form av premier.²⁷

För utfärdaren av en köpoption beror risken delvis på om denne innehar den underliggande tillgången eller inte.²⁸ Innehas inte tillgången krävs det att utfärdaren anskaffar denna på den öppna marknaden vid det tillfälle då innehavaren önskar utnyttja sin optionsrätt. Något som teoretiskt sett kan leda till stora förluster för utfärdaren är om t.ex. en underliggande tillgångs värde ökat så kraftigt att utfärdaren inte kompenseras av premie respektive lösenpris.²⁹ Är det istället fråga om optionsprogram till de anställda, brukar vanligtvis vissa säkringsåtgärder, till skydd mot oväntade och orimligt höga leveranskostnader, genomföras av det utfärdande företaget.³⁰

²⁵ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 171.

²⁶ SOU 1997:27 s. 142. Andersson: Värdepapper s. 162.

²⁷ Se ovan kap. 3.1. samt Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 171.

²⁸ Innehar utfärdaren egendomen kallas optionen en *täckt option*. Innehar han däremot inte den underliggande egendomen kallas optionen för en *naken option*.

²⁹ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 170.

³⁰ Se nedan kap. 6.4.

3.3 Att avsluta ett optionsavtal

Ett optionsavtal kan avslutas på ett flertal olika sätt beroende på dels hur optionsavtalet ser ut, dels den underliggande egendomens utveckling. I princip finns det fyra sätt varpå ett avtal kan avslutas nämligen lösen, kvittning, stängning genom kontantavräkning eller genom förfall.

Lösen sker då innehavaren väljer att utnyttja sin rätt enligt optionen. För en köption innebär det att han köper egendom av utfärdaren. För säljoptioner innebär lösen att han säljer egendom till utfärdaren. Kvittning kan ske genom att innehavaren säljer sin option, men även genom att utfärdaren väljer att gå ur optionsförhållandet. Detta kan ske genom att han t.ex. köper tillbaka den av honom utfärdade optionen. Parterna kan även välja att låta optionen löpa tiden ut utan att göra något. När ett aktieindexvärde övergår till innehavaren, sker en kontantavräkning som innebär att utfärdaren betalar ett på visst sätt beräknat kontantbelopp till innehavaren. Detta sätt att avsluta en option kallas stängning. Slutligen kan en option förfalla genom att optionsinnehavaren avstår från att utnyttja sin rätt. Så kan vara fallet om värdet på underliggande egendom utvecklats till utfärdarens fördel.³¹

3.4 Beskattningskonsekvenser

Reglerna för beskattning av optioner är tämligen komplicerade och påverkas av om den skattskyldige är innehavare eller utfärdare, hur optionsavtalet avslutas och vad den underliggande tillgången är för slags egendom. För utfärdarens del tillkommer dessutom olika regler beroende på om optionens löptid överstiger ett år eller ej.³² Nedan skall beskattningen av först innehavaren och därefter utfärdaren behandlas.

3.4.1 Beskattningen av innehavaren

Beskattningstidpunkten inträder för innehavarens del vid optionens avyttring, dvs. då optionsavtalet avslutas med kvittning, stängning eller förfall. Kapitalvinst eller kapitalförlust beräknas enligt de allmänna bestämmelserna i 44 kap IL. Som försäljningspris tar man upp den likvid som erhållits vid avyttringen, vid ett eventuellt förfall uppgår försäljningspriset till 0 kr. Från detta belopp får innehavaren göra avdrag för erlagd premie. Vid beräkning av anskaffningskostnaden tillämpas genomsnittsmetoden enligt 48 kap. 7 § IL.³³

Kapitalförluster är enligt huvudregeln endast avdragsgilla till 70 %.³⁴ Från denna regel finns vissa undantag, som emellertid inte närmare skall beröras i

³¹ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 171-172.

³² Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 172.

³³ RSV:s Handledning s. 495. Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 173.

³⁴ 48 kap. 24§ IL.

denna framställning. Avslutas ett köptionsavtal genom lösen, dvs. att innehavaren utnyttjar rätten att köpa den underliggande egendomen, sker inte någon kapitalvinstbeskattning på grund av att han inte har avyttrat själva optionen.³⁵ Inte heller köpet av egendomen beskattas. Istället läggs den erlagda premien till innehavarens anskaffningskostnad för den underliggande egendomen, då han i sin tur avyttrar densamma.³⁶

Om däremot en säljoption utnyttjas genom lösen resulterar detta i en omedelbar beskattning, enligt de allmänna bestämmelser som gäller vid försäljning av den egendom som avyttrats. Rör det sig om aktier skall de vanliga reglerna för aktieförsäljning tillämpas. Vid kapitalvinstberäkningen får erlagd premie dras av som försäljningskostnad, vilket innebär att optionsavtalets vinst eller förlust ingår i kapitalvinstbeskattningen för den underliggande egendomen. I praktiken erhålls därmed alltid full kvittning mellan vinst/förlust på optionsavtalet mot vinst/förlust på avyttringen av den underliggande egendomen.³⁷

3.4.2 Beskattningen av utfärdaren

Optioner kan endera återköpas, gå till stängning genom kontantavräkning eller avslutas genom förfall. Den kapitalvinst/kapitalförlust som därmed uppstår är skattepliktig enligt 41 kap. 2 § IL samt avdragsgill enligt 48 kap. 24 § IL.

Som tidigare nämnts påverkas beskattningstidpunkten av optionens löptid. Uppgår löptiden till högst ett år inträder skattskyldigheten det år då optionsavtalet avslutas.³⁸ Vid kvittning, stängning eller förfall utgörs intäkten av erhållen premie med avdrag för kvittnings- eller stängningslikviden. Vid förfall uppkommer inga kostnader vid förpliktelsens upphörande varpå underlag för avdrag saknas. Ett överskott är skattepliktigt i sin helhet, medan underskott som huvudregel bara är avdragsgillt till 70 %. Är optionens löptid längre än ett år skall den erhållna premien beskattas det år då optionen utfärdas, medan avdrag skall ske det år kvittning eller stängning skett även om betalningen sker ett annat år.³⁹

Vid lösen av en köption skall erhållen premie läggas till försäljningspriset för den underliggande egendomen då innehavaren utnyttjar optionen. Är löptiden längre än ett år skall premien endast ingå i kapitalvinstberäkningen om lösen sker under samma kalenderår som optionen utfärdats. Vid lösen av en säljoption läggs erhållen premie till anskaffningsvärdet, förutsatt att

³⁵ 44 kap. 10 § IL.

³⁶ 44 kap. 20 § IL.

³⁷ RSV:s Handledning s. 495-496.

³⁸ 44 kap. 31 § IL.

³⁹ 44 kap. 31 § 2st IL. Prop. 1989/90:110 s. 441.

tillgången avyttras under det beskattningsår då optionsavtalet avslutades. Avyttras egendomen ett senare år beskattas premien direkt.⁴⁰

3.5 Värdering

Huvudregeln är att tillgångens marknadsvärde utgör underlag för beskattningen. Detta medför naturligtvis inga problem i de fall det finns en marknadsnotering av optionen, då det noterade värdet kommer att ligga till grund för värderingen. I vissa fall saknas emellertid ett noterat värde varpå bedömningen av marknadsvärdet skall ske i enlighet med någon av kapitalmarknadens värderingsmodeller.⁴¹

Den modell som vanligtvis används är den s.k. Black & Scholes-modellen som tillämpas på optioner med kort löptid, dvs. mellan 6 till 12 månader. Metoden förutsätter egentligen att de underliggande aktierna är noterade och är således inte avsedd att tillämpas på optioner avseende onoterade aktier. I mindre företag är det därför ett vanligt förfarande att man inleder med en beräkning av bolagets totala värde. Detta resultat används sedan i Black & Scholes-modellen för att få fram ett värde på optionerna och därmed även aktiernas värde.

Vid användandet av den angivna modellen tas det hänsyn till optionens återstående löptid, den underliggande aktiens värde vid lösentidpunkten, det avtalade lösenpriset, aktiens volatilitet dvs. dess prISRörlighet, den riskfria räntan samt avslutningsvis eventuellt förväntad utdelning under optionens löptid.⁴² I princip används samma värderingsprinciper vid värderingen av värdepapper och personaloptioner som utgivits till följd av ett anställningsförhållande.

⁴⁰ RSV:s Handledning s. 497-498.

⁴¹ Liljeborg i SN 10/2000 s. 585.

⁴² Prop. 1989/90:50 s. 72-73.

4 Olika programtyper - en översikt

Som framgått i avsnitt 2 ovan, kan arbetsgivarens syfte med ett erbjudande till personalen vara att dessa skall bli delägare i arbetsgivarbolaget. Syftet kan även vara att arbetstagarna istället för delägarskap, skall erhålla ett visst belopp. Beroende på de bakomliggande skälen kan således vissa typer av program vara att föredra framför andra. Det gäller härvid att de inblandade parterna noggrant väger för och emot så att de väljer rätt lösning.

Med tanke på den stora variationsrikedomen bland olika aktierelaterade program som erbjuds landets arbetstagare, skall jag i tur och ordning behandla några olika typer av personalerbjudanden som brukar tillämpas bland svenska företag.

4.1 Program baserade på aktieförvärv

4.1.1 Allmänt om aktier

Huvudregeln avseende aktier är som bekant att de fritt kan överlåtas⁴³, vilket innebär att köparen fritt kan förfoga över aktierna efter ett fullgjort förvärv. Denna bestämmelse gäller dock endast i förhållande till aktiebolaget, som härigenom förhindras att uppställa villkor som reglerar vem som kan bli aktieägare. Det enda avsteg från regeln som tillåts, är att det kan införas en hembudsklausul i bolagsordningen, dvs. ett förbehåll om att de aktier som utbjuds till försäljning skall kunna lösas in av bolagets ägare.⁴⁴

Däremot finns det inget som förhindrar aktieägarna från att komma överens om vissa inskränkningar i rätten att fritt disponera över aktierna. För ett bolag som uteslutande vill erbjuda personalen en möjlighet att bli delägare, kan det således vara klokt att upprätta ett aktieägaravtal med klausuler som inskränker de anställdas möjligheter att fritt förfoga över aktierna. Det kan t.ex. föreskrivas att majoritetsägarna skall inneha en rätt till lösen av aktierna i det fall anställningen skulle upphöra, dvs. en förköpsklausul.⁴⁵ Priset kan bestämmas i förväg, vilket vanligtvis sker till marknadsvärdet eller då ett sådant saknas, till ett rättvisande substansvärde. Notera att sådana aktier som är föremål för börshandel inte kan omfattas av vare sig hembuds- eller förköpsklausuler. Detta förhindrar emellertid inte noterade bolag från att erbjuda personalen köp- eller teckningsoptioner som enbart kan utnyttjas under förutsättning av en fortsatt anställning.

⁴³ 3 kap. 2§ ABL.

⁴⁴ 3 kap. 3§ ABL, Rodhe: Aktiebolagsrätt s. 159-160.

⁴⁵ Rodhe: Aktiebolagsrätt s.163-164.

4.1.2 Några olika aktieägarprogram

Vid erbjudanden där syftet kan vara att göra arbetstagarna till delägare, är olika former av aktieägarprogram tämligen vanliga. I detta avsnitt skall tre av dessa programtyper behandlas. Notera att de i vissa hänseenden uppvisar stora likheter med såväl varandra som med andra typer av program.

4.1.2.1 Aktieförvärv vid nyemission

Vid en nyemission som genomförs i samband med t.ex. en börsintroduktion, kan en arbetsgivare välja att erbjuda personalen en företrädesrätt att förvärva ett visst antal av de nya aktierna. De anställda erhåller således inga aktier som skall utgöra underlag för en förmånsbeskattning, utan endast en företrädesrätt att i framtiden ha en möjlighet att förvärva aktier i arbetsgivarbolaget. Sättet varmed programmet konstruerats påminner om utfärdandet av teckningsoptioner, med den skillnaden att arbetstagaren inte erlägger någon premie vid denna typ av program.⁴⁶

Då aktieförvärvet äger rum, erlägger oftast arbetstagaren ett vederlag som uppgår till samma pris som skall betalas av utomstående. Personalförmänen som skall utgöra underlag för beskattning hos arbetstagaren utgörs således av företrädesrätten och inte av de aktier som sedermera förvärfas, något som visar sig då förmänen skall värderas. Detta oavsett att vederlaget uppgår till samma belopp som betalas av utomstående personer. Anledningen till detta uppges vara att anledningen till att arbetstagaren överhuvudtaget erhållit nämnda företrädesrätten beror på det existerande anställningsförhållandet.⁴⁷

4.1.2.2 Aktieförvärvsprogram

En annan aktierelaterad programtyp som arbetsgivaren kan välja att erbjuda sin personal är ett aktieförvärvsprogram, en s.k. stock ownership plan. Denna programtyp går ut på att arbetstagaren frivilligt avstår en del av lönen som skall sparas i syfte att användas för aktieförvärv i arbetsgivarbolaget. Det belopp som arbetstagaren avstår ifrån sparas av arbetsgivaren, som dessutom lägger till en bonus till det av arbetstagaren sparade beloppet genom ett s.k. skuggsparande. Sedan förvärvar en utomstående förvaltare aktier i arbetsgivarbolaget för arbetstagarens räkning.⁴⁸

Aktierna övergår sedermera till arbetstagaren efter det att en avtalad kvalifikationstid förflutit. Upphör anställningen före kvalifikationstidens slut kan arbetstagaren mista dels sin rätt att förvärva aktier i företaget, dels rätten till det av arbetsgivaren skuggsparade beloppet.⁴⁹ Beroende på hur

⁴⁶ Se kap. 4.2.

⁴⁷ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 225-226.

⁴⁸ Vilket sker för arbetstagarens sparade, samt de av arbetsgivaren tillskjutna medlen.

⁴⁹ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 225.

programmet konstruerats sker beskattningen enligt endera värdepappers- eller personaloptionsbestämmelserna.⁵⁰

4.1.2.3 Aktiesparprogram

Aktiesparprogram är en ny typ av personalförmån som introducerats bland svenska bolag år 2001. I USA, där programtypen kallas employee stock purchase plan, är det en vanlig och populär förmån. I synnerhet inom IT-branschen där konkurrensen om personal är som störst. Det som numera möjliggör för svenska företag att erbjuda aktiesparprogram åt sin personal är den lagändring föregående år, som innebär att svenska börsbolag får äga aktier i sig själva, något som tidigare inte var tillåtet.

Aktiesparplanen innebär att arbetstagaren får aktier i företaget för en del av sin lön och till aktiernas marknadsvärde. Om arbetstagaren fortfarande är anställd efter en viss tidsperiod, t.ex. tre år, och har kvar sina aktier erhåller han eller hon t.ex. en aktie av företaget för varje aktie som arbetstagaren förvärvat på egen hand. Naturligtvis avgörs aktietilldelningen av avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, som ett exempel kanske avtalet istället stadgar att arbetstagaren skall erhålla en aktie om arbetstagaren själv förvärvat två aktier etc.

För företaget innebär ett aktiesparprogram en avsevärt mindre risk än t.ex. ett personaloptionsprogram eftersom det är lättare att förutspå vad programmet kommer att kosta företaget. Företaget kan välja att köpa aktierna i förväg, samtidigt som personalen köper dem eller när kursen står lågt för att därefter spara aktierna tills de ska ges ut enligt aktieplanen. På detta sätt vet man i förväg vad det kostar och hur stora de sociala avgifterna på förmånen kommer att bli.⁵¹

4.2 Program baserade på konvertibler och teckningsoptioner

Konvertibla skuldebrev⁵², s.k. konvertibler, utgörs av ett löpande skuldebrev som dels löper med en fast ränta, dels består av en rätt för innehavaren att konvertera skuldebrevet mot aktier då det förfaller till betalning. Något som endera sker helt eller delvis till ett i förväg bestämt antal aktier. Förfarandet innebär att personalen lånar ut pengar till arbetsgivarbolaget i utbyte mot räntan samt rätten att framöver få förvärva aktier till det förutbestämda priset. I anslutning till en konvertibel som emitteras till personal kan en inskränkning av konverteringsrätten ske. Några av de vanligaste förbehållen är att arbetstagaren, i det fall anställningen upphör under konverteringstiden, inte fritt kan överlåta sin konvertibel inom en viss tidsperiod efter

⁵⁰ Se RÅ 1996 ref. 92 där villkoren i ett erbjudande medförde att rätten ansåg det vara fråga om personaloptioner, se även nedan kap. 7.3.2.

⁵¹ Karlsén i CS 2001-03-27.

⁵² De civilrättsliga bestämmelserna finns i 5 kap. ABL.

anställningens slut eller att arbetstagaren överhuvudtaget inte får utnyttja konvertibeln.

Konvertibler var särskilt populära under 1980-talet. Programtypen har visat sig vara en bra metod för bolag att snabbt anskaffa rörelsekapital. Dessutom innebär konvertibler en relativt liten risk för innehavaren. Intresset för konvertibelprogram har numera svalnat och har i viss utsträckning ersatts med andra incitamentsprogram, som av olika anledningar bedömts vara lämpligare. Det förekommer emellertid fortfarande att emissioner av konvertibla skuldebrev används som incitamentsprogram⁵³, varpå denna form av incitament fortfarande kan vara av visst intresse.⁵⁴

Den vanligaste typen av incitamentsprogram som används idag baseras på teckningsoptioner.⁵⁵ Utfärdandereglerna för detta optionsslag finner man i 5 kap. ABL. En teckningsoption medför en rätt, men inte skyldighet, att delta i en framtida nyemission av aktier. Företaget utger härvid ett skuldebrev som är förenat med en optionsrätt till nyteckning. I utbyte mot optionen skall arbetstagaren erlægga en premie, vilken vanligtvis är marknadsmässigt värderad för att undgå förmånsbeskattning hos optionsinnehavaren.

I regel kan teckningsoptionen avskiljas från skuldebrevet, ett s.k. detachable warrant, för att avyttras separat. Det finns även fall då optionen konstrueras så att den inte kan avskiljas från skuldebrevet, s.k. nondetachable warrant.⁵⁶ Ett vanligt sätt att lägga upp ett teckningsoptionsprogram är att utfärda ett skuldebrev med en optionsrätt till ett dotterbolag som i sin tur avskiljer optionen från skuldebrevet för att därefter överlåta själva teckningsoptionen till personalen utan skuldebrev.⁵⁷

Då optionsavtalet upprättas är det av synnerligen stor vikt att arbetstagarens rätt att fritt utnyttja den erhållna teckningsoptionen, inte görs beroende av ett fortsatt anställningsförhållande. Om så skulle ske föreligger det en stor risk att optionen anses utgöra en personaloption, vilket resulterar i betydande skattekonsekvenser för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren.

Om målsättningen med programmet är delägarskap utgör teckningsoptioner ett utmärkt alternativ. Är syftet ett annat krävs det att avtalet innehåller en exitmöjlighet för arbetstagaren, dvs. att innehavaren har en möjlighet att realisera sina aktier eller optioner till marknadsvärdet när han så önskar. Bland mindre företag är det vanligt att arbetsgivaren erbjuder sig att

⁵³ I mars 2001 användes konvertibler som incitamentsprogram av ett 40-tal börsbolag, se Skog i Balans 4/2001 s. 28.

⁵⁴ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 129-130.

⁵⁵ I mars 2001 tillämpades teckningsoptioner av ca. 150-200 börsbolag, se Skog i Balans 4/2001 s. 28.

⁵⁶ Tivéus: Skatt på kapital s. 107.

⁵⁷ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 18-20.

återförvärva aktierna, om en sedvanlig avyttring inte kan ske på marknaden.⁵⁸

Både konvertibler och teckningsoptioner utgör värdepapper, vilket har en väldig betydelse vid förmånsbeskattningen.

4.3 Program baserade på köpoptioner

Från teckningsoptioner måste skiljas köpoptioner, vilka innebär en rätt att i framtiden köpa redan befintliga andelar i företaget. Det krävs således ingen nyemission, varpå problematiken rörande bl.a. utspädningseffekter kan undvikas.⁵⁹ Är det utfärdande företaget börsnoterat kan de aktier som skall utgöra den underliggande egendomen, förvärvas på marknaden av bolaget. För ett onoterat bolag tvingas istället aktieägarna lägga åt sidan ett antal aktier för att på så sätt ”öronmärka” de underliggande aktierna. Detta på grund av att endast noterade företag får återförvärva egna aktier.⁶⁰

Den som utfärdar köpoptionen förbinder sig att under en viss tidsperiod sälja ett i förväg bestämt antal aktier, till ett bestämt pris till optionsinnehavaren. Innehavaren erlägger vanligtvis en premie för optionen. Transaktionen kan avslutas genom att utfärdaren levererar andelarna.⁶¹ Det är relativt vanligt förekommande att arbetsgivare baserar utgivna program på köpoptioner.⁶²

Det saknas civilrättsliga regler beträffande utfärdandet av dessa optioner, varmed det vanligtvis är icke-standardiserade optioner som används, då de kan specialanpassas efter arbetsgivarens och även i viss mån arbetstagarens önskemål. Med anledning av detta bör man vara särskilt uppmärksam så att inga bristfälliga avtal upprättas. Några av de punkter som härvid måste beaktas är:

- att avtalet inte formuleras som ett personaloptionsavtal där så inte är meningen,
- att avtalet reglerar vad som skall ske ifall det genomförs en nyemission eller dylikt, efter att optionerna förvärvats, samt
- att skattekonsekvenserna för såväl innehavaren som utfärdaren noga utreds för att undvika obehagliga överraskningar.⁶³

Köpoptioner uppvisar bl.a. följande fördelar:

- de är enkla att utfärda för mindre företag,

⁵⁸ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 22.

⁵⁹ Samuelsson i JT 1991/92 s. 468.

⁶⁰ Se nedan kap. 6.2.3.

⁶¹ Se ovan kap. 3.3.

⁶² I mars 2001 tillämpades köpoptionsprogram av ca. 80-100 börsbolag, se Skog i Balans 4/2001 s. 28.

⁶³ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 73.

- de utgör ett lämpligt alternativ om målsättningen med programmet är delägarskap, samt
- de kostnader som uppstår för marknadsnoterade företag vid återköp av egna aktier kan mer eller mindre elimineras.⁶⁴

Köoptioner utgör vanligtvis värdepapper i skatterettsligt hänseende, något som har betydelse vid förmånsbeskattningen.

4.4 Program baserade på personaloptioner

Det finns inte någon civilrättslig definition av begreppet personaloption, eftersom det rör sig om vanliga tecknings- eller köoptioner.⁶⁵ Begreppet utgör uteslutande en skatterättslig beteckning av ett optionsavtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som omfattas av särskilda skattebestämmelser då vissa villkor är uppfyllda.⁶⁶

En personaloption, s.k. employee stock option, definieras enligt förarbetena som en standardiserad rättighet som enbart riktar sig till anställda inom ett företag eller en företagsgrupp.⁶⁷ Programtypen innebär att arbetstagaren erhåller en rätt att i framtiden förvärva aktier i företaget till ett förmånligt pris eller till andra förmånliga villkor. I de flesta fall erhålls optionerna utan att något vederlag skall erläggas av arbetstagaren.⁶⁸

Personaloptioner kännetecknas av att de inte är överlåtbara och att de inte kan utnyttjas förrän efter en förutbestämd kvalifikationstid förflutit, under vilken den anställde inte kan utnyttja den erhållna optionen. Det är inte ovanligt att en option är försedd med flera sådana kvalifikationstider, som förhindrar innehavaren från att förvärva samtliga aktier samtidigt. Vidare har personaloptioner en lång löptid, ibland uppemot tio år, och vanligtvis förfaller de om anställningen skulle upphöra på grund av uppsägning, avsked eller dödsfall.⁶⁹

Utmärkande för optionen är således arbetsgivarens möjlighet att knyta personalen närmare till företaget genom att det skapas en inlåsningsfunktion, då arbetstagarna förvägras rätten att utnyttja optionerna om anställningen upphör. Man brukar tala om att företagen använder sig av s.k. gyllene handbojor. Personaloptionernas bristande omsättningsbarhet innebär att den rättighet som arbetstagaren erhåller inte utgör något värdepapper, vilket resulterar i att beskattningstidpunkten inträder vid en senare tidpunkt.

⁶⁴ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 78-79.

⁶⁵ Dock försedda med kraftiga förfoganderättsinskränkningar.

⁶⁶ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 602.

⁶⁷ Prop. 1997/98:133 s. 24.

⁶⁸ Rutberg m.fl: Beskattning av värdepapper s. 233.

⁶⁹ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 94.

Aktierna som är avsedda för de anställdas räkning kan nyemitteras alternativt förvärvas direkt eller med hjälp av köpoptioner.⁷⁰

Svenska företag har överlag visat ett stort intresse för personaloptionsprogram⁷¹, på grund av att den inbyggda inlåsningsfunktionen i allmänhet anses bra ur såväl ett aktieägar- som ett arbetsgivarperspektiv. Genom att utfärda personaloptioner kan en arbetsgivare binda duglig personal till företaget genom villkor som inskränker arbetstagarens förfoganderätt på ett bättre sätt än vad som är möjligt med optioner som utgör värdepapper. Optionstypen är emellertid inte det bästa alternativet för mindre onoterade bolag, på grund av de höga skattekostnaderna som ofta förknippas med programtypen.⁷²

4.5 Program baserade på syntetiska optioner

Avsaknaden av civilrättsliga regler avseende utfärdandet av syntetiska optioner innebär att optionen i grunden utgör ett avtal som fritt kan utformas enligt parternas önskemål. Syntetiska optioner blev vanligt förekommande på den svenska marknaden i början av 1990-talet.⁷³ De utgör ett slags personaloptioner eftersom de utnyttjas i samma syfte och på ett likartat sätt. I princip fungerar de som köpoptioner, med den skillnaden att de inte ger innehavaren någon rätt till aktier, utan till ett indexbaserat värde.⁷⁴

Syntetiska optionsprogram är ofta attraktiva för mindre aktiemarknadsbolag. Några orsaker som brukar nämnas, till varför så är fallet, brukar vara:

- att det föreligger möjligheter att skapa en vinst som beskattas i inkomstslaget kapital,
- att möjligheten till exit finns inbyggt i optionsavtalet, på grund av förekomsten av en kontant slutreglering, samt
- att bolagets övriga aktieägare inte kommer att drabbas av några utspädningseffekter.⁷⁵

Syntetiska optionsprogram blev tämligen snart utsatt för kritik i massmedia dels på grund av att de ansågs vara alltför förmånliga för mottagarna, som ofta bestod av personal i ledande ställning, dels att de ansågs vara alltför kostsamma för bolagen. Program av denna typ används till följd av detta mer sällan och har till stor del givit plats åt personaloptionsprogrammen.

⁷⁰ Prop. 1997/98:133 s. 24.

⁷¹ I mars 2001 användes personaloptionsprogram av mer än 50 börsbolag, se Skog i Balans 4/2001 s. 28.

⁷² Se nedan kap. 6 avseende skattekonsekvenserna för arbetsgivaren samt kap. 7 avseende arbetstagaren.

⁷³ I mars 2001 användes syntetiska optioner i incitamentsprogram av ca. 40-50 börsbolag, se Skog Balans 4/2001 s. 28.

⁷⁴ Jmf. indexoptioner ovan kap. 3.1.3.

⁷⁵ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 55.

Det har emellertid inte förhindrat att syntetiska optionsprogram fortfarande kan vara vanligt förekommande i vissa sammanhang.

Syntetiska optioner utgör vanligtvis värdepapper och träffas således av samma skattebestämmelser som köpoptioner.⁷⁶ För att de skall klassificeras som värdepapper uppställs följande krav:

- att en premie erlagts,
- att optionen är ovillkorlig samt kan utnyttjas omedelbart,
- att optionen är överlåtbar, samt
- att det inte föreligger något krav på fortsatt anställning.⁷⁷

Till viss del kan företagen skapa en viss inlåsningsfunktion genom att uppställa en hembudsklausul i avtalsvillkoren som medför att arbetstagaren tvingas avyttra optionen till arbetsgivaren ifall anställningen upphör i förtid. Det viktigaste att tänka på i ett sådant läge, är att hembudsklausulen anknyter till det vid uppsägningen rådande marknadsvärdet.

⁷⁶ Så har ansetts vara fallet i bl.a. RÅ 1997 ref. 71.

⁷⁷ Liljeborg i SN 10/2000 s. 582, Rutberg i SvSkT 8/1995 s. 572, Rutberg m.fl: Beskattningsav värdepapper s. 233.

5 Redovisningen i företaget

I princip skall samtliga utgifter som arbetsgivaren haft för personalen redovisas som personalkostnader. Utgångspunkten torde således vara att allmänna redovisningsprinciper skall tillämpas vid bokföringen av de intäkter och kostnader som härrör från företagets incitamentsprogram. Rättsläget är emellertid inte klart på detta område.

I detta avsnitt framförs några olika synsätt som kan anläggas på bokföringen när det gäller att definiera vad som skall utgöra avdragsgilla kostnader i verksamheten, kostnadernas storlek samt en återkommande periodiseringsproblematik. Då framställningen skall ha en skatterättslig tyngdpunkt är följande presentation väldigt översiktlig och har huvudsakligen inriktats på de delar av redovisningen som har störst betydelse för den skatterättsliga framställningen i avsnitt 6.

5.1 Allmänt

På grund av att det saknas ett enhetligt regelverk avseende redovisningen av incitamentsprogram blir det istället den aktuella programtypen som avgör hur bolagets intäkter och utgifter skall redovisas. Vad beträffar eventuella premier eller andra vederlag som arbetsgivaren erhållit, i utbyte mot t.ex. optioner, så skall dessa tas upp som intäkt i enlighet med god redovisningssed. Mot den uppkomna intäkten skall programmets kostnader föras. Har en option utfärdats under marknadsvärdet, torde den uppkomna skillnaden vanligtvis redovisas som en personalkostnad. För att så skall ske krävs det naturligtvis att företagets egna kapital har påverkats av den låga optionspremien. Frågan som härvid måste besvaras är således om bolagets egna kapital påverkats eller ej. Vid t.ex. en riktad nyemission torde inte bolagets resultaträkning påverkas genom att det inte uppkommer några direkta kostnader i företagets näringsverksamhet. Direkta kostnader torde däremot inverka på det egna kapitalet och skall således kostnadsföras.⁷⁸ Uppgår den erhållna premien till marknadsvärdet inverkar detta inte på resultaträkningen, då de uppkomna intäkterna och kostnaderna uppväger varandra.⁷⁹

Redovisningen av utgifter i samband med utfärdandet av konvertibler och teckningsoptioner bör inte utgöra några större problem, utan torde också redovisas som personalkostnader. I ett uttalande från 1995 framförde Redovisningsrådets akutgrupp åsikten att utgifter som uppkommit till följd av ett syntetiskt optionsprogram skall behandlas som personalkostnader.⁸⁰ Rättsläget torde således vara relativt klart vad beträffar dessa programtyper.

⁷⁸ Se nedan kap. 5.2.

⁷⁹ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 116.

⁸⁰ Rutberg m.fl.: Beskattning av värdepapper s. 232, Tivéus: Skatt på kapital s. 94.

Däremot saknas det ännu klara bestämmelser som reglerar hur utgifter som uppkommit i samband med personaloptionsprogram skall kostnadsföras.⁸¹ Andersson och Bratteberg har emellertid framfört att det nyss nämnda uttalandet från 1995 mycket väl skulle kunna omfatta de optionsavtal som innehåller omfattande inskränkningar i förfoganderätten, dvs. personaloptionsprogram. Notera emellertid att de inte är säkra i sitt uttalande.⁸² Personligen är jag av den uppfattningen att även de utgifter som uppkommit genom bruket av personaloptioner rimligtvis skall omfattas av Redovisningsrådets uttalande. Detta torde i vart fall vara naturligt då det uppstår en faktisk kostnad, dvs. där bolagets egna kapital påverkas, hos företaget som en direkt följd av det aktuella incitamentsprogrammet.

Med tanke på den oerhörda genomslagskraft som den sistnämnda formen av program haft på den svenska marknaden, är det enligt min uppfattning väldigt besynnerligt att det saknas särskilda redovisningsbestämmelser. En orsak som kan ligga bakom avsaknaden av klara regler och rekommendationer, kan eventuellt vara att personaloptioner enligt äldre praxis beskattades redan vid den s.k. kan-tidpunkten,⁸³ varpå det inte varit aktuellt att skapa några särskilda redovisningsbestämmelser. En annan orsak kan vara att intresset för personaloptioner varit relativt svalt på grund av den osäkerhet som tidigare fanns, och till viss del fortfarande finns, avseende storleken på programtypens slutliga kostnader.⁸⁴

Med anledning av ett bristande svenskt regelverk, måste således stöd sökas utifrån. Här kan nämnas IASC:s rekommendationer⁸⁵ som har en enorm betydelse för såväl framväxten av som utvecklingen av de svenska normerna. Det kan nämnas att bl.a. redovisningsrådets rekommendationer normalt brukar utformas i enlighet med IASC:s uttalanden. Vägledning kan härvid sökas i t.ex. IASC:s rekommendation IAS 19 "Employee Benefits", som bl.a. kräver att viss information kring värdepappersrelaterade förmåner skall tas upp i årsredovisningen. Det kan även vara givande att försöka finna svar genom att studera de allmänna amerikanska reglerna.

FASB⁸⁶ lade 1993 fram ett utkast till en rekommendation, där det föreslogs att det värde som värdepappersrelaterade förmåner har då personalen erbjuds att delta i programmet, skall redovisas i företagens bokföring som en personalkostnad. Det avgivna förslaget resulterade i en ny rekommendation FAS 123 "Accounting for Stock-Based Compensation", som i stora drag följer det tidigare förslaget. Samtidigt godtas emellertid att, så länge ett program riktas till hela personalen samt lösenpriset respektive teckningskursen inte understiger den noterade kursen, så behöver det

⁸¹ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 608.

⁸² Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 115.

⁸³ Se RÅ 1994 not. 41 och RÅ 1994 not. 733.

⁸⁴ Lousseief i SN 11/2001 s. 674.

⁸⁵ IASC utgör en världsomspännande revisorsorganisation.

⁸⁶ FASB utgörs av amerikansk redovisningspraxis.

överhuvudtaget inte ske någon kostnadsredovisning för företagets del.⁸⁷ Även FASB:s rekommendationer har ett stort praktiskt inflytande på utvecklingen av de svenska redovisningsnormerna, något som i synnerhet är märkbart vid en jämförelse med gällande principer.

Några ordentliga svenska rekommendationer finns ännu inte på området, istället får de allmänna redovisningsprinciperna tjäna som vägledning vid bokföringen. Härvid har företagen att beräkna sitt resultat enligt bokföringsmässiga grunder, samt att uppfylla god redovisningssed vid upprättandet av årsredovisningen.

5.2 Kostnadernas karaktär

De kostnader som uppkommer för ett incitamentsprogram kan drabba såväl bolaget som aktieägarna. Ur en kostnadssynpunkt kan således programmen delas in i två olika kategorier. Köper företaget egna aktier eller köpoptioner som arbetstagaren erhåller, endera utan vederlag eller mot ett vederlag som understiger marknadsvärdet, uppkommer en kostnad för bolaget som måste redovisas i resultaträkningen. Bolaget svarar således för transaktionens direkta kostnader. Ett program som däremot har baserats på konvertibler eller teckningsoptioner medför inte några direkta kostnader för företaget.⁸⁸ Istället drabbas ägarna av någon utspädningseffekt, genom att deras proportionella andel av företaget minskar till följd av ett antal nya delägare.

Det värde som kommer en arbetstagare till godo vid ett incitamentsprogram, utgörs av en löne- eller belöningsfunktion samt en motivationshöjande funktion. Belöningsinslaget kan vanligtvis likställas med en löneutbetalning, på grund av att ersättningen utgivits för utförda tjänster, något som inte är lika uppenbart beträffande incitamentinslaget då ersättningen till denna del inte utgår för ett utfört arbete utan utgör ersättning för kommande insatser. Ser man emellertid hela värdeöverföringen som en löneutbetalning, utgör den en ersättning för sådant arbete som utförts för bolagets räkning och inte åt aktieägarna.

En värdeöverföring som inkomstskattemässigt har betecknats som intäkt av tjänst hos arbetstagaren borde rimligtvis förutsätta förekomsten av en motsvarande personalkostnad i arbetsgivarens verksamhet. Det kan således vara av ett visst intresse att undersöka om de kostnader som uppkommer i utspädningsfallen, dvs. vid riktade nyemissioner, på något sätt kan utgöra rörelsekostnader i bolaget trots att nyemissioner normalt sett inte påverkar bolagets resultaträkning. Enligt min uppfattning torde det emellertid inte vara möjligt att kostnadsföra utspädningskostnaden som drabbar aktieägarna, som en personalkostnad hos arbetsgivarbolaget. Kostnaderna

⁸⁷ Lousseief i SN 11/2001 s. 674.

⁸⁸ Företaget drabbas i och för sig av transaktionskostnader samt en eventuell räntekostnad.

stannar således hos aktieägarna och kommer aldrig att framgå av företagets årsredovisning.⁸⁹

5.3 Kostnadernas storlek

Kostnadernas storlek beror på hur optionerna⁹⁰ skall värderas. Värderingen skall troligen ske i enlighet med någon av de värderingsmodeller av optioner som är vedertagna på kapitalmarknaden såsom t.ex. Black & Scholes. Notera emellertid att det är osäkert om modellen är tillämplig vid värderingen av personaloptioner.

Omfattar erbjudandet ett större antal anställda och uppställs det dessutom ett krav på en bibehållen anställning, kan det vara orealistiskt att förvänta sig att alla arbetstagare stannar kvar i företaget och utnyttjar erbjudandet. Av denna anledning borde ett aktuellt optionsprogram eventuellt värderas något lägre, med ett beaktande av sannolikheten för personalavgångar. Värderingen anses inte bli påverkad av inskränkningar i förfoganderätten över optionen. Anledningen till detta är att arbetsgivaren oftast utgår från att arbetstagaren kommer att bibehålla sin anställning.

En initial värdering kan komma att förändras i ett senare skede, beroende på när arbetsgivaren väljer att redovisa optionerna.⁹¹ I sammanhanget måste ytterligare en kostnad beaktas, nämligen de arbetsgivaravgifter som bolaget skall erlagga för förmånen. Eftersom det oftast råder en väldig osäkerhet beträffande det slutliga värdet på arbetstagarens förmån, vid tidpunkten för utfärdandet av t.ex. ett personaloptionsprogram, kommer den slutliga storleken på arbetsgivaravgifterna också att förbli okänd tills arbetstagaren utnyttjar optionen. För att få fram en total kostnadsbild i ett sådant läge, måste bolaget således göra en grov uppskattning av arbetsgivaravgifternas slutliga storlek. Normalt vidtar företagen även vissa åtgärder i syfte att säkra betalningsskyldigheten för avgifterna genom s.k. hedging, vilket också inverkar på programmets totalkostnad.⁹²

5.4 Periodiseringsförfarandet

Som tidigare nämnts skall de eventuella intäkter som arbetsgivaren erhållit i form av premier, redovisas som intäkt i bolagets verksamhet. Enligt rådande redovisningsprinciper torde detta ske det beskattningsår då intäkten erlagts till bolaget.

⁸⁹ En djupare diskussion kring denna intressanta problematik faller inte inom ramen för denna framställning. Frågan har diskuterats av Nadia Lousseief i SN 11/2001 s. 675-676.

⁹⁰ Teckningsoptioner, om bolaget kan sägas ha några kostnader för dem, annars köpoptioner.

⁹¹ Se nedan kap. 5.4.

⁹² Se nedan kap. 6.4.

Beträffande företagens kostnader gäller följande. Förutsatt att aktuella kostnader får behandlas som en personalkostnad i näringsverksamheten uppkommer den viktiga frågan när dessa skall redovisas. I princip finns det tre olika alternativ:

- att utgifterna kostnadsförs vid förpliktelsens uppkomst, dvs. då programmet ges ut,
- att utgifterna kostnadsförs löpande efterhand som arbetstagaren tjänar in förmånen, eller
- att utgifterna kostnadsförs vid förpliktelsens upphörande, dvs. då det klart framgår hur stora kostnaderna blev.

Att redovisa kostnaderna redan vid utfärdandetidpunkten kan vara ett relativt effektivt alternativ då incitamentsprogrammet utgivits av ett noterat företag. Detta på grund av att aktiekursen inte genomgår några plötsliga förändringar. Oftast bibehålls en jämn och förutsägbar kursutveckling. Alternativet torde således inte vara det bästa valet beträffande mindre onoterade företag, med en stor utvecklingspotential, vars värde kan öka oerhört snabbt. Ett argument för att redovisa kostnaderna löpande är att om utnyttjandet förutsätter en bibehållen anställning och arbetstagaren tjänar in förmånen löpande, så skall även kostnaderna redovisas löpande, precis som vid vanliga löneutbetalningar. Lösningen skulle också kunna tillämpas vid redovisningen av socialavgifterna.

Det sistnämnda alternativet kan motiveras med att det är meningslöst att under en längre tid behöva gissa sig till den slutliga kostnaden, och att det istället kan vara bättre att avvakta med redovisningen till dess man har kännedom om ett slutligt resultat. En allmän uppfattning är emellertid att det kan vara lämpligt att påbörja kostnadsföringen tidigare, trots förekomsten av en viss osäkerhet om den slutliga kostnaden.⁹³ Med anledning av detta anser jag att det rimligaste alternativet torde vara att kostnadsföringen genomförs löpande där så är möjligt. Som ett alternativ kan jag i och för sig se vissa fördelar med att arbetsgivaren avvaktar tills hela kostnaden är känd innan kostnadsföringen äger rum. Nackdelen skulle emellertid kunna vara att slutkostnaden vida överstiger den tidigare förväntade utgiften. Jag är däremot inte särskilt imponerad av det förstnämnda alternativet, då det kan vara svårt för mindre och kanske även för nystartade företag att bl.a. avgöra hur en framtida värdeutveckling kommer att se ut. Mot bakgrund av detta är således den löpande kostnadsföringen att föredra.

5.5 Utspädningseffekter för aktieägarna

En viktig fråga som uppkommer i samband med emissioner som avviker från aktieägarnas företrädesrätt, är vilka utspädningseffekter som kommer att drabba de tidigare ägarna. Effekterna för aktieägarna utgörs här av två

⁹³ Lousseief i SN 11/2001 s. 677.

olika slag, dels en maktförskjutning där det sker en förändring av röstetalet, dels en ekonomisk förlust där värdet på aktierna kan minska. De flesta aktieägare och investerare brukar troligtvis intressera sig mer för eventuella ekonomiska konsekvenser än för utspädningens effekter på röstetalet, varpå den förstnämnda effekten oftast kan anses vara av underordnad betydelse.

Vid en riktad nyemission minskar aktieägarnas andel av bolagets tillgångar och deras vinst per aktie sjunker. Det borde därför vara viktigt att det informeras om emissionens långsiktiga effekter i årsredovisningen. Några krav att redovisa dylika utspädningseffekter uppställs emellertid inte i ÅRL (årsredovisningslagen), vilket kan tyckas märkligt. Redovisningsrådet har emellertid utfärdat en rekommendation, RR 18 "Resultat per aktie", som innehåller tämligen utförliga beräkningsmodeller för redovisning av vinst per aktie såväl före som efter en utspädning.⁹⁴ Tidigare har flera företag valt att, med en hänvisning till bristen på lagregler och rekommendationer, inte redovisa förväntade och uppkomna utspädningseffekter.⁹⁵ Detta borde emellertid, i och med det klagörande innehållet i RR 18, inte längre uppställa några problem.

Följande exempel skall illustrera utspädningseffekten. Ett företag har ett aktiekapital på 1 000 000 kr fördelat på 10 000 aktier. Aktiernas nominella värde uppgår till 100 kr/aktie, medan marknadsvärdet uppgår till 150 kr/aktie. Företagets värde är således 1 500 000 kr.

Genom en nyemission om 2000 aktier på 100 kr/aktie till personalen, ökar aktiekapitalet med 200 000 kr. Företagets värde uppgår nu till 1 700 000 kr, fördelat på 12 000 aktier. Varje aktie är nu värd ca. 140 kr. Personalen har således tjänat 40 kr/aktie, medan de tidigare aktieägarna har förlorat 10 kr/aktie.⁹⁶

⁹⁴ Av punkterna 6-18 framgår hur resultatet per aktie skall beräknas före en utspädning, samt i punkterna 19-34 hur resultatet beräknas efter en utspädning.

⁹⁵ Antingen beroende på okunskap eller i ett försök att försköna årsredovisningen.

⁹⁶ Hade de nyemitterade aktierna istället utgivits till 150 kr/aktie, hade ingen vinst/förlust uppkommit.

6 Skattekonsekvenser för arbetsgivaren

Då inte IL innehåller någon specialreglering om kostnadsföringen av de utgifter programmen resulterat i, måste vägledning sökas dels bland de skatterättsliga principerna om utgifter i näringsverksamheten, dels bland bestämmelserna om försäljning av delägarätter. Det har även visat sig att beskattningen av arbetstagaren har en viss inverkan på bolagets avdragsrätt.

Detta avsnitt skall behandla vilka skattekonsekvenser som inträder för bolaget. Inledningsvis skall jag gå igenom de allmänna avdrag som arbetsgivaren kan göra, för att därefter övergå till de mer specifika skattekonsekvenser som följer de olika programmen. Eftersom dessa varierar mellan värdepappersbaserade program och personaloptionsprogram behandlas dessa programtyper var för sig.

6.1 Arbetsgivarens avdragsrätt

6.1.1 Allmänt

I princip är samtliga kostnader som uppkommit i samband med den bedrivna näringsverksamheten avdragsgilla. Enligt huvudregeln, som finns i IL, framgår det att:

*”Utgifter för att förvärva och bibehålla inkomster skall dras av som kostnad. Ränteutgifter och kapitalförluster skall dras av även om de inte är sådana utgifter”.*⁹⁷

Bestämmelsen omfattar naturligtvis sedvanliga lönekostnader, men även förmåner av olika slag samt givetvis uppkomna lönebikostnader som t.ex. arbetsgivaravgifter.

I avsnitt 5.2. har det beskrivits hur kostnaderna redovisningsmässigt kan indelas i två olika kategorier, dvs. utgifter som drabbar endera bolaget eller aktieägarna. Samma indelning blir aktuell vid beskattningen, varvid frågan vem som egentligen bär kostnaden för ett program, företaget eller aktieägarna, åter kan bli aktuell. En grundläggande förutsättning för avdrag, är emellertid att det kan påvisas att det uppkommit en kostnad i företagens verksamhet.

Köptioner och syntetiska optioner torde utan tvekan utgöra kostnader i bolagets verksamhet. Bland de större bolagen är det åtminstone uppenbart

⁹⁷ 16 kap. 1§ 1st. IL.

att utgifterna varit motiverade av näringsverksamheten. Frågan har dock komplicerats av bestämmelsen⁹⁸ om avdragsförbud för förluster som uppkommit vid affärer då företags egna aktier utgjort den underliggande egendomen.⁹⁹ Bestämmelsens tillämplighet på personaloptioner har ännu inte klargjorts.¹⁰⁰

6.1.2 Personalkostnader

Av naturliga skäl har inte personaloptions- och andra incitamentsprogram undergått någon särreglering i skattelagstiftningen, då de transaktioner som programmen innefattar inte på något sätt är utmärkande för incitamentsprogram. Avdrag för de utgifter som uppkommit för programmen skall således ske i enlighet med 16 kap. 1 § IL.¹⁰¹

Då något behandlas som en kostnad i redovisningssammanhang utgör det en presumtion för att kostnaden har ett samband med näringsverksamheten, vilket innebär att avdrag skall medges även för dessa kostnader, såvida det inte finns särskilda regler i skattelagstiftningen som motsäger detta.¹⁰² Problemet med denna argumentation är emellertid att incitamentsprogram, åtminstone formellt sett, inte förefaller vara skatterättsligt oreglerade till följd av innehållet i 48 kap. IL. I vart fall där de utlämnade rättigheterna anses utgöra värdepapper hos arbetstagarna, då avdragsrätten hos arbetsgivaren följer den klassificering som sker hos arbetstagaren.¹⁰³ Notera även den problematik som belysts ovan i kap. 5, dvs. huruvida det verkligen skett någon inverkan på bolagets egna kapital eller ej.

Vidare kan frågan huruvida avdragsrätten blir annorlunda om löneförmånen övergått till arbetstagaren genom derivat, där bolagets egna aktier utgjort den underliggande egendomen, aktualiseras.¹⁰⁴ Det bör härvid påpekas att regeringen i samband med den nya lagstiftningen avseende personaloptioner som infördes 1998, förutsatte att det uppkommer en avdragsgill lönekostnad för arbetsgivarbolaget vid den tidpunkt då arbetstagaren utnyttjar sin option för att förvärva de underliggande aktierna. Notera att det är oklart huruvida uttalandet även omfattar de fall då optionen avser företags egna återköpta aktier.¹⁰⁵

⁹⁸ 48 kap. 6a § IL.

⁹⁹ Prop. 1999/00:38 vol. 1 s. 43.

¹⁰⁰ Se Lousseief i SN 11/2001 s. 679.

¹⁰¹ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 608.

¹⁰² I varje fall då kostnaderna behandlas som personalkostnader i redovisningshänseende.

¹⁰³ Se nedan kap. 6.2.1.

¹⁰⁴ Se nedan kap. 6.2.3.

¹⁰⁵ Prop. 1997/98:133 s. 33, Lodin m.fl. Inkomstskatt s. 242.

6.1.3 Lönebikostnader - sociala avgifter

I princip skall alla arbetsersättningar, vilket inkluderar olika typer av förmåner, utgöra underlag för socialavgifter. I regel är det den som utgivit den skattepliktiga förmånen som skall erlägga avgifterna. Ett undantag från denna princip uppkommer då ett utländskt koncernbolag utfärdar personaloptioner till arbetstagare i Sverige. När så är fallet åläggs inte utgivarbolaget utan det svenska arbetsgivarbolaget, där arbetstagaren är verksam, att svara för avgifternas erläggande.¹⁰⁶ Arbetsgivarbolaget skall således erlägga arbetsgivaravgifter samt allmän löneavgift för samtliga arbetstagare under 65 år.¹⁰⁷ För de arbetstagare som är 65 år eller äldre skall arbetsgivaren i stället, för arbetsgivaravgifter och allmän löneavgift, erlägga en särskild löneskatt.¹⁰⁸ Bestämmelserna om detta förfarande finns i SLFL (lagen om särskild löneskatt).

Avgiftsunderlaget utgörs av summan av vad arbetsgivaren under året har utgett som lön i form av pengar eller andra skattepliktiga förmåner, enligt 2 kap. 24§ och 3 kap. 12§ SAL (socialavgiftslagen).¹⁰⁹ Värderingen av skattepliktiga förmåner skall ske enligt samma regler som vid beräkning av intäkter i inkomstslaget tjänst, enligt 9 kap. 2§ SBetL (skattebetalningslagen).

Arbetsgivaravgifterna beräknas normalt löpande på grundval av och i takt med genomförda löneutbetalningar. Arbetsgivarens betalningsskyldighet styrs med andra ord av arbetstagarens beskattningstidpunkt. Betalningen av arbetsgivaravgifterna sker månadsvis samtidigt med den preliminära skatten. Då räkenskapsåret gått till ända skall således avgifterna till största delen ha erlagts av arbetsgivaren.

Dessa grundläggande regler gäller även då det är fråga om program riktade till personalen. Baseras erbjudandet på ett värdepapper, t.ex. en teckningsoption, beskattas arbetstagaren för en eventuell löneförmån då han erhåller optionen.¹¹⁰ Detta innebär att även arbetsgivaren skall erlägga eventuella socialavgifter vid denna tidpunkt. Eventuella avgifter erläggs med andra ord före utnyttjandetidpunkten, då en eventuell justering av förmånens värde kan ske. Har programmet baserats på personaloptioner är emellertid situationen något annorlunda, genom att beskattningstidpunkten först inträder när arbetstagaren utnyttjar optionen för förvärv av de underliggande aktierna. Före denna tidpunkt är således förmånens slutliga värde okänt, varpå avgiftsunderlaget kan visa sig vida överstiga den tidigare förväntade nivån.¹¹¹

¹⁰⁶ 2 kap. 3§ SAL. Prop. 1997/98:133 s. 43-44. Prop. 2000/01:8 s. 98.

¹⁰⁷ 2002 uppgår dessa till 32,82 %, se Rabe: Skattelagstiftning 02:1 s. 829.

¹⁰⁸ Vilken uppgår till 24,26% för arbetstagare födda före 1938 och till 16,16% för arbetstagare födda efter 1938, se 1 och 2§§ SLFL.

¹⁰⁹ 2 kap. 24§ avser arbetsgivaravgifter, medan 3 kap. 12§ avser egenavgifter.

¹¹⁰ Se kap. 7 beträffande beskattningsekvenserna för arbetstagaren.

¹¹¹ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s.

Inkomstskattemässigt är de sociala avgifterna fullt avdragsgilla hos arbetsgivaren. För att undvika att överhuvudtaget drabbas av en skyldighet att erlægga socialavgifter, behöver arbetsgivaren endast överlåta de rättighetsbärande värdepapperen till marknadsvärdet. Något som således skulle innebära att arbetstagaren inte erhållit någon löneförmån, varmed det inte heller uppkommit något underlag för beräkning av socialavgifter.

6.2 Värdepappersbaserade program

6.2.1 Optioner - värdepapper

Enligt 25 kap. 2§ IL följer att de allmänna bestämmelserna om kapitalvinster och kapitalförluster i 44 kap. och de särskilda reglerna i 48 kap. IL, även är tillämpliga vid beskattning av ett utfärdande arbetsgivarbolag. Ett företag som utfärdat en option, som utgör ett värdepapper, skall således ur ett skattemässigt perspektiv anses ha avyttrat optionen.¹¹²

Den vinst eller förlust som uppkommer vid denna avyttring skall, om löptiden understiger ett år, tas upp till beskattning det år då optionen förvärvats av arbetstagaren.¹¹³ Samma utgångspunkt gäller optioner med en löptid som överstiger ett år förutsatt att avtalets utfärdande respektive avslutande sker samma beskattningsår. Om så inte är fallet skall utfärdaren beskattas för den erhållna premien redan vid utfärdandetidpunkten. Uppstår kostnaderna för ett fullföljande av avtalet ett senare år får dessa dras av det beskattningsåret, som en kapitalförlust i enlighet med de sedvanliga bestämmelserna avseende kapitalförluster.

Oavsett hur en utfärdad option har redovisats hos arbetsgivarbolaget skall dessa beskattningsregler följas. Utgör således optionen ett värdepapper vid beskattningen hos arbetstagaren, torde rimligtvis samma regelverk gälla vid beskattningen av arbetsgivaren. Något som innebär att arbetsgivaren kommer att drabbas av en kapitalförlust vid kvittning, stängning eller liknande, i det fall optionens värde ökar.¹¹⁴

Den kapitalförlust som uppstår behandlas i skattesammanhang som en förlust på kapitalplacersaktier, vilket innebär att den hamnar i den s.k. aktiefällan, och således endast får utnyttjas mot vinster på aktier eller liknande instrument.¹¹⁵

¹¹² 44 kap. 4§ IL.

¹¹³ 44 kap. 31§ IL.

¹¹⁴ Jmf. ovan kap. 3.

¹¹⁵ Se 48 kap. 26 § IL

6.2.2 Nyemissioner av aktier - konvertibler och teckningsoptioner

Den ökning av aktiekapitalet som sker vid en nyemission utlöser inga inkomstskattekonsekvenser i företaget. Det som inträffar vid en nyemission kan istället uttryckas som att en del av aktieägarnas förmögenhet indirekt överförs till arbetstagarna. Kostnaden som drabbar aktieägarna, genom att dessa väljer att avstå från sin företrädesrätt till förmån för personalen, ses således inte som en rörelsekostnad för företaget. Är det konvertibler eller teckningsoptioner som emitteras sker ett avdrag på räntan som skuldebrevet löper med, medan själva konverterings- eller teckningsrätten inte inverkar på beskattningen. I enlighet med detta skall inte heller värdet på en teckningsoption, som emitteras i syfte att utgöra en personaloption, kostnadsföras och följaktligen inte heller dras av vid taxeringen.

För arbetsgivarens del utgör således ett program baserat på konvertibler eller teckningsoptioner en alldeles utmärkt lösning.

6.2.3 Återköp och försäljning av egna aktier

Förvärv och försäljning av egna aktier enligt 7 kap. ABL utlöser i regel inte några skattekonsekvenser i bolaget, oavsett vinst eller förlust.¹¹⁶ 48 kap. 6a§ IL stadgar:

”Kapitalvinst som uppkommer då ett aktiebolag /.../ avyttrar egna aktier skall inte tas upp. Detsamma gäller för vinst då bolaget utfärdar eller avyttrar optioner, terminer eller liknande instrument vars underliggande tillgångar består av sådana aktier”.

Om arbetsgivaren använder återköpta aktier för att utfärda köpoptioner kommer således inte heller den av arbetstagaren erlagda premien att bli skattepliktig för företaget.¹¹⁷ Ett av skälen bakom denna lösning torde vara att när ett företag överlåter egna aktier är förfarandet tämligen snarlikt en nyemission.¹¹⁸ Om överlåtelser av egna aktier vore skattepliktig skulle således resultatet kunna bli att företaget vid ett behov av kapitalanskaffning skulle hamna i en valsituation mellan en överlåtelse eller en nyemission. Varpå det alternativ som ger det skattemässigt fördelaktigaste resultatet skulle väljas, vilket i sig skulle anses strida mot principen om skattereglernas neutralitet.¹¹⁹

Vid handel med egna aktier genom derivatinstrument råder det såväl skattefrihet som avdragsförbud för vinst respektive förlust. Det är dock oklart om bestämmelsen även omfattar sådana icke-standardiserade

¹¹⁶ 48 kap. 6a§ och 44 kap. 2§ IL.

¹¹⁷ Andersson & Bratteberg: Incitamentsprogram s. 88.

¹¹⁸ Tivéus i SN 5/2000 s. 258.

¹¹⁹ Prop. 1999/2000:38 s. 28-31.

köptioner som är avsedda för personaloptionsprogram. Så som lagtexten utformats gäller avdragsförbudet optioner och liknande instrument där den underliggande tillgången utgörs av företagets egna aktier. I förarbetena stadgas att:

*”Den skattemässiga behandlingen av handel med egna aktier genom derivat bör inte skilja sig från den skattemässiga behandlingen vid handel med egna aktier. Det innebär att bolaget inte bör beskattas för den premie som bolaget erhåller för en option som bolaget har utfärdat med den egna aktien som underliggande tillgång. På motsvarande sätt bör bolaget inte heller ha rätt att dra av den premie som betalats vid ett förvärv av en option. Slutligen bör varken reavinster eller reaförluster på grund av options- eller terminsaffärer med den egna aktien som underliggande tillgång vara skattepliktiga respektive ge rätt till avdrag.”*¹²⁰

Den civilrättsliga behandlingen av derivat i egna aktier torde inte innebära att sådan handel likställs med handel med själva aktien, då derivathandel kan förekomma utan en avsikt att förvärva densamma. I skattelagstiftningen har man emellertid, som synes ovan, likställt dessa transaktioner.¹²¹ Möjligheten för företag att genom förvärv av egna aktier underlätta genomförandet av ett personaloptionsprogram kommenteras överhuvudtaget inte. Civilrättsligt skiljer sig inte personaloptioner från andra derivat på något sätt som torde föranleda någon skatterättslig särbehandling. En eventuell lösning skulle således kunna vara att definiera utfärdandet av personaloptioner som en renodlad lönetransaktion, vilket skulle resultera i att utgiften skattemässigt omöjligt kan behandlas som något annat än en lönekostnad.

Att förluster till följd av överlåtelse till personal under marknadsvärdet inte är avdragsgilla är långt ifrån en självklarhet. Utgiften är inte primärt ett resultat av en vanlig avyttring, utan en försäljning med det bakomliggande syftet att avlöna personalen. Utgiften torde sålunda först och främst karakteriseras som en personalkostnad. Hur en gränsdragning, mellan en ordinär avyttring och en avyttring med lönesyfte, skall genomföras är emellertid oklart. Är premien som arbetstagaren skall erlagga lägre än det rådande marknadsvärdet, måste arbetsgivaren erlagga arbetsgivaravgifter motsvarande löneförmånens totala värde. Samtidigt kan inte avdrag göras i verksamheten då företaget, enligt vad som framkommit ovan, inte kan uppvisa någon redovisad kostnad som motsvarar arbetstagarens förmån.¹²²

Har incitamentsprogrammet baserats på syntetiska optioner, vars framtida värde knutits till företagets aktieutveckling, kommer arbetsgivaren att beskattas för den erhållna premien. Uppstår det eventuellt en förlust i

¹²⁰ Prop. 1999/2000:38 s. 31.

¹²¹ Se Rutberg & Skog i SvSkT 1/2000 s. 25-26. Tivéus i SN 5/2000 s. 259.

¹²² Tivéus i SN 5/2000 s. 260.

samband med lösen eller stängning kan denna dras av inom ramen för aktiefällan. Undantagsbestämmelserna i 48 kap. 6a§ IL omfattar nämligen enbart derivat där företagets egna återköpta aktier utgör den underliggande egendomen.¹²³

6.3 Personaloptioner - personalkostnad eller kapitalförlust?

Skall kostnader som uppkommit vid ett personaloptionsprogram, förutsatt att de överhuvudtaget är avdragsgilla, dras av som en personalkostnad eller som en kapitalförlust på delägarätter? För arbetstagarna finns det ett antal bestämmelser som reglerar beskattningens tidpunkt respektive värdering beroende på om den erhållna förmånen utgörs av ett värdepapper eller ej.¹²⁴ Enligt förarbetena inför den nya lagstiftningen 1998, förefaller det som om lagstiftaren har utgått från att utgifterna för personaloptionsprogram skall anses utgöra personalkostnader. Arbetsgivarens möjligheter att göra avdrag för dessa optioner har emellertid inte reglerats i lagstiftningen. Detta innebär att allmänna skatterättsliga principer skall tillämpas, varpå reglerna i 44 och 48 kap. IL således blir tillämpliga.¹²⁵ Härvid måste det emellertid ske en avgränsning mot den allmänna avdragsbestämmelsen i 16 kap. 1§ IL.

Denna gränsdragning kan ske med utgångspunkt i begreppet delägar rätt. Ett begrepp som inte är absolut definierat, vilket innebär att personaloptioner eventuellt kan omfattas. Vidare uppställer 48 kap. IL inte något krav på omsättningsbarhet, varpå det faktum att en option inte utgör ett värdepapper i arbetstagarens hand inte nödvändigtvis innebär att det inte skall anses utgöra en delägar rätt ur företagets synvinkel.

Ett argument som starkt talar mot att ge företräde åt bestämmelserna i 48 kap. IL framför 16 kap. 1§ IL vad beträffar personaloptioner, torde vara den allmänna uppfattningen att transaktionen som sådan inte utgör någon vanlig avyttring. Orsaken till det upprättade optionsavtalet står att finna i anställningsförhållandet, vilket saknas vid en s.k. vanlig avyttring. Att en anställningsförmån konstruerats på samma sätt som om det varit fråga om en avyttring av delägar rätt, skall således inte förändra den aktuella transaktionens egentliga innebörd.¹²⁶

I RÅ 2000 not. 47 valde RegR att genomföra denna gränsdragning med ledning av hur arbetstagaren förmånsbeskattades. I målet hade arbetstagaren förvärvat syntetiska optioner, dvs. värdepapper. Arbetstagaren förmånsbeskattades således vid förvärvstillfället enligt reglerna om anställdas värdepappersförvärv, varpå framtida värdestegring ansågs

¹²³ Tivéus i SN 5/2000 s. 260.

¹²⁴ Se nedan kap 7.

¹²⁵ Prop. 1997/98:133 s. 33.

¹²⁶ Lousseief i SN 11/2001 s. 682.

hänförligt till inkomstslaget kapital.¹²⁷ För arbetsgivaren var således värdet vid förvärvstillfället avdragsgillt som en lönekostnad i företagets verksamhet det beskattningsår förvärvet ägde rum. Värdepapprets framtida värdeutveckling ansågs däremot utgöra en kapitalförlust på delägarätter hos bolaget, varpå de sedvanliga bestämmelserna avseende kapitalbeskattning var tillämpliga på företagets avdragsrätt.

Beträffande värdepapper förefaller det således som om rättsläget för arbetsgivare överensstämmer med det för en arbetstagarare. Detta torde innebära att en arbetsgivare skall medges avdrag, enligt bestämmelserna i 48 kap IL om delägarätter, i samma utsträckning som arbetstagararen kommer att beskattas i inkomstslaget kapital, dvs. där det som arbetstagararen mottagit anses utgöra värdepapper.¹²⁸

Följden av att arbetstagararens beskattningstidpunkt styr arbetsgivarbolagets beskattning är att det blir av avgörande betydelse huruvida den rättighet som arbetsgivaren erbjuder arbetstagararen, anses utgöra ett värdepapper eller ej.¹²⁹ För att säkra avdragsrätten kan således arbetsgivaren vara tvingad att uppställa villkor, i anslutning till optionen, som förbinder arbetstagararen att avyttra den underliggande aktien snarast möjligt efter ett fullgjort förvärv. Ett agerande som emellertid skulle kunna eliminera en betydande del av det utfärdade programmets effekt. I vilket fall arbetsgivaren skulle kunna välja att helt enkelt betala ut ett kontantbelopp istället.

Med anledning av dessa besvärliga bestämmelser är det min åsikt, att det lämpligaste förfarandet helt enkelt vore att klassificera alla utgifter som uppstår till följd av ett personaloptionsprogram såsom personalkostnader. En åsikt som jag förefaller dela med lagstiftaren, vilket gör det ännu konstigare att arbetsgivararens avdragsrätt för denna programtyp inte har reglerats i lagform.

6.4 Säkringsåtgärder

Oavsett om ett incitamentsprogram har baserats på vanliga optioner eller personaloptioner, så kan dessa komma att medföra stora framtida kostnader för arbetsgivarbolaget. Anledningen finner vi i de leveranskostnader som uppkommer för företaget, då de underliggande aktierna skall levereras till arbetstagararen. Det lösenpris som fastslogs vid optionens utfärdande kan vara avsevärt mycket lägre, än det marknadsvärde som de underliggande aktierna har vid löptidens slut. Skillnaden som således uppkommit mellan lösenpriset och marknadsvärdet kommer vid löptidens slut att utgöra en direkt kostnad för arbetsgivarbolaget, då de aktier som innehavaren har rätt till måste göras

¹²⁷ I enlighet med 10 kap. 11§ 1st. IL.

¹²⁸ Se ovan kap. 6.2.1.

¹²⁹ Med den skillnaden att det för arbetstagararen handlar om beskattningstidpunkten, medan det för arbetsgivaren handlar om avdragsrättens omfattning.

tillgängliga av optionsutfärdaren.¹³⁰ Oftast kan de aktuella kostnaderna vara avsevärt högre än vad som förutspåddes av bolagsledningen vid programmets utfärdande, något som kan komma som en chock om ledningen inte varit förutseende och försäkrat sig mot dessa utgifter. Det finns olika sätt varpå arbetsgivarbolaget kan försäkra sig, genom s.k. hedging, mot risken att drabbas av orimliga kostnader på grund av ett lyckat optionsprogram.¹³¹

Ett vanligt sätt att skydda sig mot höga leveranskostnader är att genomföra en riktad nyemission. Härigenom utnyttjas de nyemitterade aktierna för att täcka programmets behov av aktier. Som framgått av föregående avsnitt kan detta emellertid leda till utspädning av det befintliga aktiekapitalet, varvid en utspädningskostnad uppkommer för aktieägarna. Företaget undslipper dock denna extrautgift.¹³²

En annan möjlighet kan vara att företaget förvärvar de underliggande aktierna redan vid utfärdandet av programmet. Något som möjliggjorts genom att den tidigare bestämmelsen i 7 kap. 3§ ABL, som förbjöd företag att äga egna aktier, har upphävts. Lösningen medför emellertid den betydelsefulla nackdelen att förvärvet av egna aktier binder en stor del av företagets egna kapital. Ett kapital som måhända kan användas på ett mycket bättre sätt i företagets fortlöpande verksamhet.¹³³ Det kostar även företaget en marknadsmässig ränta samt en kostnad i form av utebliven vinst, då aktierna behålls istället för att avyttras. Kostnader som uppkommer till följd av en sådan åtgärd torde vanligtvis anses utgöra avdragsgilla personalkostnader.¹³⁴

Ett annat sätt att skydda företaget mot framtida kostnader, kan vara att basera programmet på köpoptioner. Vid utfärdandet av köpoptioner drabbas utfärdaren endast av kostnader i samband med optionernas utställande. Oftast anses köpoptioner utgöra ett bättre alternativ för företaget än förvärv av egna aktier. Orsaken står att finna i att köpoptioner inte resulterar i att företagets kapital binds i samma utsträckning som vid ett återförvärv av bolagets egna aktier. Att använda denna optionstyp som en säkringsåtgärd kan vara lämpligast i större börsnoterade företag, där det redan finns en fungerande handel med optioner. Att utfärda köpoptioner som en säkringsåtgärd kan visa sig vara ett dyrt alternativ om så skulle ske i mindre företag.¹³⁵

Den enklaste säkringsåtgärden för mindre bolag torde enligt min uppfattning vara att företaget förvärvar de aktier som skall levereras till arbetstagarna i

¹³⁰ Äger inte företaget de underliggande aktierna måste dessa införskaffas, varpå en kostnad uppkommer hos företaget.

¹³¹ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 605-606.

¹³² Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 606.

¹³³ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 606.

¹³⁴ Virin i SvSkT 4/2000 s. 321.

¹³⁵ Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 606.

framtiden, till vad som då utgör underpris. Som framgått ovan binds emellertid en del av det egna kapitalet och företaget går bl.a. miste om en aktievinst, men om man väger detta mot en riktad nyemission eller utfärdandet av ett köptionsprogram så förefaller likväl ett aktieförvärv vara att föredra. Anledningen till att detta blir mitt val är de kostnader för dels aktieägarna, dels företaget som kan förknippas med övriga alternativ. Vid en nyemission drabbas t.ex. aktieägarna, vilket kan resultera i att de inte godkänner ett planerat förfarande och vad beträffar utfärdandet av köptioner så kan detta som nämnts ovan, utgöra ett dyrt alternativ för mindre bolag medan det kan framstå som ett alldeles utmärkt alternativ för ett större noterat företag. Valet mellan säkringsåtgärder baseras således på grundval av företagens respektive förutsättningar.

7 Skattekonsekvenser för arbetstagaren

När en arbetstagare förvärvar värdepapper från arbetsgivaren, till ett pris som understiger marknadsvärdet, har han i princip erhållit en skattepliktig förmån som skall beskattas till dess fulla värde. De problem som aktualiseras är huvudsakligen när förvärvet skall upptas till beskattning, hur förmånen skall värderas samt i vissa fall hur en förmåns värdestegring före utnyttjandetidpunkten skall beskattas.

7.1 Allmänt

En arbetstagare som deltar i ett incitamentsprogram anses normalt ha erhållit en skattepliktig tjänsteförmån, då erbjudandet anses ha utgått med anledning av anställningsförhållandet. Enligt huvudregeln i 11 kap. 1§ IL skall förmånens marknadsvärde tas upp till beskattning som intäkt av 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 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 som återfinns i 44 och 48 kap. IL.

Efter en lagändring 1998, vilken tillkom efter påtryckningar från ett flertal intressenter, inträder skattskyldigheten vid olika tidpunkter beroende på om den rättighet som arbetstagaren erhållit utgör ett värdepapper eller en personaloption. Bestämmelserna finns i 10 kap. 11§ IL, som lyder:

”Om den skattskyldige på grund av sin tjänst förvärvar värdepapper på förmånliga villkor, skall förmånen tas upp som intäkt det beskattningsår då förvärvet sker.

Om det som förvärvas inte är ett värdepapper utan innebär en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor, tas förmånen upp som intäkt det beskattningsår då rätten utnyttjas eller överlåts. Upphör den skattskyldige att vara bosatt i Sverige eller att stadigvarande vistas här skall förmånen tas upp det beskattningsår då detta sker och till den del förmånen då kunnat utnyttjas”.

Har arbetstagaren förvärvat en rättighet som i sig utgör ett värdepapper på förmånliga villkor på grund av tjänsten, skall således eventuell löneförmån tas till beskattning det år förvärvet skedde.¹³⁶ Förmånens värde skall som

¹³⁶ 10 kap. 11§ 1st. IL.

framgått beräknas till det aktuella marknadsvärdet, varvid hänsyn måste tas till den premie som arbetstagaren eventuellt erlagt. Värdet utgörs med andra ord av skillnaden mellan erlagd premie och värdepapperets marknadsvärde.¹³⁷ Beträffande värderingen av en värdepappersförmån som består av en rätt att förvärva aktier, anges att det även skall beaktas ett s.k. förväntningsvärde, dvs. det värde som den mottagna rätten att förvärva egendom vid en senare tidpunkt har för mottagaren.¹³⁸

Förvärvas däremot en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper till ett bestämt pris eller i övrigt till förmånliga villkor, dvs. en personaloption, sker beskattningen först det beskattningsår då rätten utnyttjas eller överläts.¹³⁹ Om en personaloption faller ut etappvis, så att den enbart kan utnyttjas med t.ex. 20 % om året, beskattas således arbetstagaren vid varje enskilt utnyttjandetillfälle för skillnaden mellan det då aktuella marknadsvärdet och lösenpriset. Det råder oenighet huruvida personaloptioner skall tillskrivas något förväntningsvärde. Tidigare framgick av praxis att ett sådant värde skulle beräknas, men efter lagändringen 1998 är detta inte längre någon självklarhet.¹⁴⁰

Det centrala problemet avseende värderingen och beskattningstidpunkten är således vad som kan anses utgöra ett värdepapper. Då begreppet saknar en legaldefinition, är det konstigt att lagstiftaren har valt att just detta rekvisit skall avgöra beskattningstidpunkten. Avsikten förefaller ha varit att skjuta fram beskattningen av optioner som kringgärdats av restriktioner.¹⁴¹ Med hänsyn till de varierande optionsvillkor som finns idag är det ingen självklarhet vad som skall falla under bestämmelsen.

7.2 Beskattning enligt värdepappersreglerna

Med begreppet värdepapper avser man vanligtvis aktier, konvertibler samt olika typer av optioner.¹⁴² Begreppet innehåller bl.a. ett krav att en erhållen rättighet kan överlåtas till tredje man, dvs. att det finns en möjlighet att fritt omsätta rättigheten. Det torde rimligtvis inte krävas att det har förekommit någon faktisk omsättning för att det skall vara fråga om ett värdepapper. Vidare krävs det att rättigheten inte villkorats av en fortsatt anställning.¹⁴³ Innefattar optionen en ovillkorlig rätt för innehavaren att fritt förfoga över denna, genom en möjlighet att endera förvärva den underliggande egendomen eller att fritt överlåta optionen, torde det således vara fråga om ett värdepapper i enlighet med 10 kap. 11§ 1st IL.

¹³⁷ Prop 1997/98:133 s. 26 och 32.

¹³⁸ Rutberg & Rutberg i SvSkT 1/1998 s. 38.

¹³⁹ 10 kap. 11§ 2st. IL

¹⁴⁰ Rutberg & Rutberg i SvSkT 1/1998 s. 38.

¹⁴¹ Prop. 1997/98:133 s. 31.

¹⁴² Rutberg & Rutberg i SvSkT 1/1998 s. 42-44.

¹⁴³ Lodin m.fl: Inkomstskatt s. 119-120.

Hembudsklausuler har enligt ett förhandsbesked från Skatterättsnämnden inte ansetts förta en option sin karaktär av värdepapper.¹⁴⁴ 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. Förhandsbeskedet innebär att en viss form av inlåsningsfunktion kan uppnås, även vid bruket av optioner som utgör värdepapper utan att dessa övergår till att utgöra personaloptioner.

Av detta går det emellertid inte att dra några generella slutsatser om vilka konsekvenser andra utformningar av hembuds- eller förköpsklausuler får vid bedömningen av huruvida något utgör ett värdepapper eller ej. Eventuellt skulle ett i klausulen föreskrivet lösenpris kunna få en viss betydelse genom att aktien eller optionen inte längre kan klassificeras som värdepapper, ifall det lösenpris som bestämts har satts under marknadsvärdet, med hänsyn till det ovannämnda kravet på överlåtbarhet.¹⁴⁵

I civilrättslig mening borde det vara klart att de instrument som ABL ställer till förfogande utgör värdepapper. Dessa kan emellertid förlora den skatterättsliga karaktären av värdepapper genom bifogade inskränkningar i optionsinnehavarens förfoganderätt. Troligen utgör således personaloptioner värdepapper i civilrättslig mening, medan de inte utgör värdepapper enligt 10 kap. 11§ 2st. IL.¹⁴⁶ Överlåtbara syntetiska optioner har behandlats som värdepapper i praxis.¹⁴⁷ En syntetisk option kan emellertid, genom sin konstruktion, aldrig utgöra en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper.

Som en reaktion på ett avgörande från RegR.¹⁴⁸ genomfördes 1990 en lagändring avseende anställdas förvärv av värdepapper. Lagstiftningens innebörd är att dylika förmåner beskattas det beskattningsår förvärvet sker, även om de förenats med inskränkningar i förfoganderätten. Vidare innebär lagstiftningen att värdet av rätten att i framtiden förvärva egendom till ett i förväg fastslaget pris, skall beaktas vid fastställandet av förmånsvärdet. Tidigare framgick detta direkt av lagtexten, men har efter IL:s tillkomst ansetts obehövlig.¹⁴⁹

7.2.1 Förvärv av aktier

Arbetstagares förvärv av aktier kan som bekant ske endera genom en riktad nyemission eller genom att personalen erbjuds att förvärva redan befintliga

¹⁴⁴ Förhandsbesked den 18 juni 1998 (RSV:s rättsfallsprotokoll nr. 25/98).

¹⁴⁵ Tivéus: Skatt på kapital s. 89-90.

¹⁴⁶ Se RÅ 1994 not. 41 och RÅ 1994 not. 733, där personaloptioner inte ansågs utgöra värdepapper.

¹⁴⁷ RÅ 1997 ref. 71, se ovan kap. 4.5.

¹⁴⁸ RÅ 1986 ref. 36, det s.k. Skåne Gripen-målet.

¹⁴⁹ Prop. 1989/90:50 s. 72-74. Rutberg & Rutberg i SvSkT 8/1999 s. 603. Liljeborg i SN 10/2000 s. 580-581.

aktier i arbetsgivarbolaget. Arbetstagarens förmån värderas i regel till marknadspriset, något som inte innebär några problem då det rör sig om ett noterat värdepapper. Är emellertid inte så fallet fastställs värdet med hjälp av någon av marknadens värderingsmodeller. Beskattningstidpunkten inträder det beskattningsår förvärvet av värdepapperet äger rum.¹⁵⁰

7.2.2 Förvärv av konvertibler

Avser förvärvet konvertibler uppstår särskilda värderingsproblem. Även i detta fall inträder beskattningstidpunkten det beskattningsår förvärvet skett, vilket innebär att värderingen av förmånen skall äga rum vid denna tidpunkt. Då förmånen utgörs av en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper, skall den underliggande egendomens framtida värde ligga till grund för värderingen. Den förväntade värdeutvecklingen måste således också vägas in vid värderingen.

Finns en tillförlitlig marknadsnotering utgör inte värderingen några större problem. Saknas ett noterat värde används någon av de värderingsmodeller som finns att tillgå. Exakt hur värderingen skall genomföras framgår emellertid varken i lagtexten eller i förarbetena. Det ankommer således på RSV att låta utforma anvisningar på området.¹⁵¹

7.2.3 Förvärv av optioner

Med option avses ett värdepapper som ger innehavaren rätt att köpa eller sälja aktier, obligationer eller annan egendom till ett visst pris eller en rätt att erhålla betalning, vars storlek beror på värdet av egendomen, aktieindex eller liknande.

Som framgått ovan i avsnitt 3 beskattas inte den som förvärvar en option på kapitalmarknaden vid tidpunkten för förvärvet, inte heller då innehavaren utnyttjar optionen för att t.ex. förvärva aktier sker någon beskattning. Istället inträder beskattningstidpunkten när aktierna i sin tur avyttras. När det gäller optioner som utgått för tjänsten skall, som framgått av föregående avsnitt, arbetstagaren beskattas vid förvärvet i inkomstslaget tjänst, då även det s.k. förväntningsvärdet skall beaktas. Värdeökning av optionen som härrör från tiden efter förvärvstidpunkten skall beskattas i inkomstslaget kapital enligt de regler som gäller för det förvärvade värdepapperet. Till skillnad från personaloptioner där optionens hela värdeökning hänförs till inkomstslaget tjänst.¹⁵²

¹⁵⁰ Antonsson: Förmåner s. 476.

¹⁵¹ Antonsson; Förmåner s. 476-478.

¹⁵² Se ovan kap. 3.4. Antonsson: Förmåner s. 478-479. Liljeborg i SN 10/2000 s. 581.

7.3 Beskattning enligt personaloptionsreglerna

7.3.1 Förvärv av personaloptioner

Som framgått utgör en personaloption en rättighet som enbart riktar sig till arbetstagare inom ett företag eller en företagsgrupp. Rättigheten som följer personaloptionen, består av att arbetstagaren erhåller en rätt att i framtiden samt under vissa förutbestämda förutsättningar, förvärva ett värdepapper till ett i förväg bestämt pris.¹⁵³ Kännetecknande för personaloptioner är att de ofta förenas med tämligen omfattande förfoganderättsinskränkningar, t.ex. att de inte får överlåtas eller pantsättas samt att de först kan utnyttjas efter en viss kvalifikationstid. Slutar arbetstagaren sin anställning förfaller vanligtvis optionen och blir värdelös.¹⁵⁴ Eftersom en personaloption således inte är omsättningsbar utgör denna inte något värdepapper, varvid värdepappersbestämmelsen i 10 kap. 11§ 1st. IL inte är tillämplig.¹⁵⁵

Som tidigare framkommit infördes, genom en lagändring 1998, en särskild bestämmelse i 10 kap. 11§ 2st. IL beträffande beskattningstidpunkten av optionsförmåner som förvärvats av arbetstagare. Som bekant är det en grundläggande skatterättslig princip, att det bör råda likformighet mellan kontant ersättning och andra löneförmåner. Sedvanliga löneförmåner beskattas vanligtvis då de kommer den anställde till godo. Så är även fallet vid en arbetstagares framtida förvärv av värdepapper. Enligt tidigare praxis skulle personaloptioner beskattas vid den första tidpunkt som optionen kunde utnyttjas, den s.k. kan-tidpunkten, oberoende av om den mottagna personaloptionen rent faktiskt utnyttjades av innehavaren eller ej.¹⁵⁶ Dåvarande bestämmelser kritiserades starkt och efter påtryckningar från den svensk-amerikanska handelskammaren samt en rad större företag, ändrades lagstiftningen så att värderings- och beskattningstidpunkten senarelades genom att flyttas fram till utnyttjandetidpunkten.

10 kap. 11§ 2st. IL innebär i korthet att värderingen och beskattningen av en eventuell löneförmån skall skjutas fram tills arbetstagaren rent faktiskt förfogar över optionen genom att han förvärvar det underliggande värdepappret. Den skattepliktiga förmånen utgörs av skillnaden mellan de underliggande aktiernas marknadsvärde och det lösenpris som arbetstagaren erlagt. Eventuella värdeökningar som kan uppkomma efter utnyttjandetidpunkten beskattas i inkomstslaget kapital, då de förvärvade aktierna avyttras. När så sker beräknas ett anskaffningsvärde enligt genomsnittsmetoden.¹⁵⁷

¹⁵³ Se 10 kap.11§ 2st. IL.

¹⁵⁴ Antonsson: Förmåner s. 479. Liljeberg i SN 10/2000 s. 582-583.

¹⁵⁵ Se ovan kap. 7.2, samt bl.a. Rutberg & Rutberg i SvSkT 1/1998 s. 37.

¹⁵⁶ RÅ 1994 not. 41 och not. 733.

¹⁵⁷ 48 kap. 7§ IL. Antonsson: Förmåner s. 480.

Har arbetstagaren erlagt en premie till optionsutfärdaren får denna dras av som en kostnad först då skatteplikten inträder, dvs. då optionen utnyttjas. Detsamma gäller även beträffande andra kostnader som kan hänföras till optionen. Detta innebär ett undantag från kontantprincipen som normalt gäller vid beräkningen av tjänsteinkomster. Förfaller personaloptionen utan att utnyttjas får det erlagda beloppet dras av i inkomstslaget tjänst, det beskattningsår då optionen utslöcknar.¹⁵⁸ De kostnader som uppkommit skall fördelas på det antal aktier som kan förvärfas i enlighet med optionsavtalet.¹⁵⁹

Det finns en risk att det uppstår ett negativt värde då optionen utnyttjas, dvs. att arbetstagarens anskaffningskostnad¹⁶⁰ för det underliggande värdepapperet överstiger marknadsvärdet vid lösentidpunkten. Ett sådant negativt resultat ger inte innehavaren rätt till direktavdrag i inkomstslaget tjänst. Istället gäller att förmånsvärdet skall upptas till 0 kr, vilket innebär att det inte uppkommer någon beskattningsbar inkomst för optionsinnehavaren. Däremot ges innehavaren en möjlighet att kunna dra av ett negativt resultat vid en framtida avyttring av de underliggande aktierna.¹⁶¹

Nackdelen med att beskattningen flyttats till utnyttjandetidpunkten är att en större del av förmånen beskattas som intäkt av tjänst istället för kapital. Detta på grund av att den eventuella värdeökning som skett under löptiden skall beskattas som intäkt av tjänst. Något som i enskilda fall innebär en skärpt beskattning.¹⁶² Samtidigt medför den senarelagda beskattningstidpunkten att en framtida kapitalvinst blir lägre än vad som annars varit fallet, på grund av att de förvärvade aktierna får ett högre anskaffningsvärde än vad som annars varit fallet.¹⁶³ Ytterligare en fördel med en senarelagd beskattningstidpunkt är att detta skapar en skatteförmåga hos den skattskyldige, som saknades vid tillämpningen av de tidigare reglerna. Med detta menar jag att beskattningstidpunkten av ett värdepapper, där skatten skall erläggas redan då arbetstagaren erhåller rätten att förvärva aktier, inträder då den skattskyldige saknar en verklig skatteförmåga vilket kan resultera i att han avstår från att delta i programmet. Beskattas den skattskyldige däremot vid utnyttjandetidpunkten, dvs. vid förvärvet av aktierna, kan arbetstagaren avyttra aktierna för att därigenom kunna erlagga eventuell skatt i inkomstslaget tjänst. Vid en jämförelse mellan reglerna för att bestämma en beskattningstidpunkt på, anser jag således att personaloptionsbestämmelserna är att föredra före reglerna avseende värdepapper.

¹⁵⁸ 10 kap. 15§ IL.

¹⁵⁹ Prop. 1997/98:133 s. 32-33. Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 111.

¹⁶⁰ Dvs. eventuell premie för optionen samt erlagt lösenpris för underliggande aktier.

¹⁶¹ Prop. 1997/98:133 s. 33.

¹⁶² Se ovan kap. 7 där det framgår att en värdeökning som inträffat efter den tidpunkt då ett värdepapper erhållits, kommer att beskattas i inkomstslaget kapital.

¹⁶³ Prop. 1997/98:133 s. 31.

7.3.2 Optioner som inte utgör vare sig värdepapper eller personaloptioner

Som framkommit ovan, finns det särskilda bestämmelser avseende beskattningstidpunkten för dels optioner som anses utgöra värdepapper, dels optioner som inte utgör värdepapper utan istället s.k. personaloptioner. Som tidigare framgått saknas emellertid en klargörande definition av begreppet personaloption. Det uppställs därmed inte någon klar gräns avseende vilka olika optioner som skall omfattas av 10 kap. 11§ 2st. IL.

I dagsläget förekommer ett flertal kategorier av optionsliknande instrument på marknaden, som samtliga medför varierande beskattningskonsekvenser för optionsinnehavaren. En grundläggande förutsättning för att optioner skall beskattas enligt de nya skattereglerna i 10 kap. 11§ 2st. IL, är att de inte utgör ett värdepapper. Detta kan emellertid innebära att exempelvis teckningsoptioner, som vanligtvis anses utgöra ett värdepapper, kan komma att beskattas enligt samma regler som personaloptioner om optionsavtalet innehåller villkor som inskränker innehavarens fria förfoganderätt.¹⁶⁴

I en dom från 1996¹⁶⁵ har RegR fastslagit beskattningstidpunkten för arbetstagare som deltagit i ett internationellt aktieförvävsprogram. Förvärvet avsåg vad som vanligtvis klassificeras som värdepapper.¹⁶⁶ I anslutning till programmet uppställdes emellertid ett villkor som stadgade att, om arbetstagaren avbröt sin anställning före en tidsperiod om fem år, dvs. en intjänandeperiod, så förlorade arbetstagaren rätten att utnyttja ett av arbetsgivaren sparad belopp. RegR. fann att beskattningstidpunkten först skulle inträda då arbetstagaren intjänat sin rättighet enligt det planerade förfarandet, dvs. erhållit en rätt att fritt disponera över de förvärvade aktierna samt det skuggsparade beloppet. Arbetstagaren ansågs således inte ha förvärvat något värdepapper och beskattningstidpunkten senarelades således. Enligt den lagstiftning vi har idag, faller således denna situation in under 10 kap. 11§ 2st. IL.

Förhandsbeskedet visar att det är synnerligen viktigt att det finns ett klart avtal som stadgar att förfoganderätten övergår från arbetsgivaren till arbetstagaren då optioner, som man vill skall anses utgöra värdepapper, redan från och med den tidpunkt innehavaren erhållit optionen.

7.4 Beskattning vid ut- och inflyttning

I samband med lagändringen 1998 infördes även särskilda bestämmelser avseende beskattningen av optionsförmåner, då den skattskyldige flyttar ut ur eller in till Sverige. Notera att reglerna endast gäller personaloptioner.

¹⁶⁴ Andersson & Bratteberg: Incitamentprogram s. 107-108.

¹⁶⁵ RÅ 1996 ref. 92.

¹⁶⁶ Se ovan kap. 4.1.2.2.

Bestämmelserna innebär att då en optionsinnehavare flyttar utomlands skall beskattningen av ett eventuellt förmånsvärde ske det beskattningsår utflyttningen äger rum. Vid beräkningen av ett skattepliktigt belopp skall endast den del av förmånen beaktas som kunnat utnyttjas fram till utflyttningen.¹⁶⁷ Vid värderingen av förmånen bör man utgå från det marknadsvärde som gäller vid tidpunkten för utflyttningen.¹⁶⁸

Vid inflyttning till Sverige anses på motsvarande sätt en option intjänad här i landet, först till den del optionen inte kunnat utnyttjas före flytten till Sverige. Notera att detta endast avser den del av den utländska förmånen som har intjänats före bosättningen i eller den stadigvarande vistelsen i Sverige. Det är med andra ord irrelevant om optionen har erhållits av arbetstagaren innan inflyttningen skett eller ej. Notera att den skattskyldige endast skall ha innehaft en möjlighet att utnyttja optionen. Om arbetstagaren intjänar ytterligare optioner i Sverige och utnyttjar optioner som förvärvats utomlands, sker således ingen beskattning av dessa här. Om en skattskyldig som beskattats i samband med en utflyttning, flyttar tillbaka till Sverige, skall inte den tidigare beskattade andelen av förmånen beskattas en gång till om optionen utnyttjas eller överläts vid återkomsten till landet.¹⁶⁹

Ett exempel skall illustrera inflyttningssituationen: A har under en anställning utomlands erhållit en option som ger A rätt att förvärva totalt 1000 aktier. Enligt optionsplanen kan A förvärva 100 aktier den 1 juni samt 100 aktier den 1 december årligen. Löptiden är 10 år och efter 5 års löptid har A rätt att förvärva samtliga aktier som omfattas av optionsplanen.

3 år efter optionsförvärvet flyttar A till Sverige. Vid denna tidpunkt har han tjänat in 500 aktier p.g.a. den utländska anställningen. Av dessa 500 aktier har 300 aktier förvärvats. Detta innebär att A kan förvärva de återstående 200 aktierna efter inflyttningen, utan skattekonsekvenser i Sverige.

A arbetar härefter i Sverige och intjänar till följd av denna anställning 200 aktier. Om sedan A förvärvar 300 aktier anses de första 200 aktierna ha intjänats utomlands medan de övriga 100 aktierna har intjänats i Sverige. Detta innebär att A endast blir förmånsbeskattad för förvärvet av de sistnämnda 100 aktierna.

7.5 Undantag från skatteplikt

Enligt en undantagsbestämmelse förmånsbeskattas inte en arbetstagares aktieförvärv om vissa förutsättningar är uppfyllda. Bestämmelsen lyder:

”Förmånen för en anställd i ett aktiebolag att till ett lägre pris än marknadsvärdet förvärva aktier i bolaget eller i ett annat

¹⁶⁷ 10 kap. 11§ 2st. 2 men. IL.

¹⁶⁸ Prop. 1997/98:133 s. 35.

¹⁶⁹ 11 kap. 16§ IL.

bolag i samma koncern skall inte tas upp, om

- 1. aktier enligt ett samtidigt erbjudande förvärfvas på samma villkor som för den anställde av andra än dels bolagets anställda och aktieägare, dels anställda och aktieägare i andra bolag i samma koncern,*
- 2. bolagets anställda och aktieägare samt anställda och aktieägare andra bolag i samma koncern inte sammanlagt förvärvar mer än 20 procent av det totala antalet utbudna aktier, och*
- 3. den anställde på grund av anställningen inte förvärvar aktier för ett belopp som överstiger 30 000 kronor.*

Beräkningen enligt första stycket 2 skall även omfatta sådana aktier för vilka en aktieägare avyttrar sin företrädesrätt att förvärva aktier till andra än de anställda och aktieägarna. Vad som sägs om aktier gäller också konvertibla skuldebrev, vinstandelsbevis, skuldebrev förenade med option och liknande värdepapper som ger innehavaren en rätt att förvärva aktier.

Med anställda likställs styrelseledamöter och styrelsesuppleanter.”¹⁷⁰

Undantagsregeln motiveras huvudsakligen av praktiska hänsynstaganden. Genom bestämmelsen undviker man tvister i de fall, där förmånerna varit av begränsad omfattning samt riktat sig till hela personalstyrkan. För att beskattning skall underlåtas krävs att samtliga punkter i första stycket är uppfyllda. Uppfyller arbetstagaren dessa, undgår han förmånsbeskattning till förmån för en sedvanlig beskattning i inkomstslaget kapital då arbetstagaren väljer att avyttra aktierna.

Bestämmelsen omfattar värdepapper i såväl noterade som onoterade företag. Som framgår av lagtexten avser den både aktier och andra typer av värdepapper, något som innebär att såväl konvertibler som tecknings- eller köptioner omfattas av bestämmelsen. Däremot omfattas inte arbetstagarens deltagande i en optionsplan av undantaget.¹⁷¹ Detta av den oerhört enkla anledningen att personaloptioner alltid utgår till följd av ett anställningsförhållande och således aldrig erbjuds utomstående.

Syftet med bestämmelsen har uppenbarligen varit att skapa en ram, inom vilken beskattning av personalens förmånliga aktieförvärv är utesluten. Härav följer inte att det alltid skall ske en förmånsbeskattning då denna ram överskrids. Hur förvärv, som inte omfattas av undantagsbestämmelsen, skall behandlas skattemässigt torde vara en fråga för rättspraxis att avgöra. En fråga som skall bedömas i enlighet med huvudregeln i 11 kap. 1 § IL, om vad som skall tas upp till beskattning som intäkt av tjänst.

¹⁷⁰ 11 kap. 15 § IL.

¹⁷¹ Antonsson: Förmåner s. 483-484.

8 Analys och avslutning

För att avrunda framställningen skall jag försöka analysera det som har framkommit, genom att utreda vilken programtyp som eventuellt kan anses vara den bästa för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

8.1 Vilken programtyp skall användas?

Utgångspunkten är att vi har ett mindre onoterat bolag inom IT-branschen, med en hög tillväxtpotential som önskar utfärda ett incitamentsprogram till personalen. Parallellt med detta bolag har vi även ett större börsbolag som framför samma önskemål som det något mindre företaget. Vid min jämförelse mellan programtyperna har jag utgått från fyra exempel som givits olika förutsättningar avseende parternas bakomliggande motiv och intressen med det planerade programmet.

8.1.1 Typexempel ett

Förutsättningar: Arbetsgivaren önskar utfärda ett program som skall fungera motivationshöjande i förhållande till personalen. Det saknas särskilda önskemål att uppnå en inlåsningsfunktion i förhållande till arbetstagarna. Programmet är ämnat att riktas till hela den nu befintliga personalstyrkan. Aktieägare och arbetstagare har som primärt syfte att tjäna ekonomiskt på affären.

För arbetsgivarens del framgår det enligt förutsättningarna att i princip vilken programtyp som helst är tillämplig. Som visats i avsnitt 5 och 6 råder det en viss osäkerhet vad beträffar de slutliga totalkostnaderna för personaloptionsprogram. Konvertibler har visat sig vara relativt omständliga och svåra att utfärda. Vidare torde syntetiska optionsprogram över lag vara relativt ovanliga för mindre bolag på grund av att det saknas en börskurs att relatera optionernas värdeökning till. Valet torde således rimligtvis falla på endera tecknings- eller köpoptioner för det mindre bolaget, medan ett program som baserats på syntetiska optioner kan vara ett lämpligt alternativ för börsbolaget.

För aktieägarnas del torde valet mellan de ovannämnda alternativen leda till att köpoptioner anses utgöra det bättre alternativet, då teckningsoptioner leder till en utspädningseffekt medan köpoptioner inte medför denna konsekvens. I det mindre bolaget krävs det dock att aktieägarna lägger undan de aktier som skall användas, varpå de likväl kommer att svara för en form av kostnad. Arbetstagarna hoppas endast att optionerna genomgår en värdestegring, för dem är således en exitmöjlighet i optionsavtalet det viktigaste, dvs. att det finns en potentiell köpare. Antingen om det finns en utomstående köpare eller att arbetsgivaren gör ett åtagande att återköpa de

förvärvade aktierna, om det saknas en exitmöjlighet på marknaden. Dessutom är det av intresse för arbetstagaren att han/hon beskattas i inkomstslaget kapital vid en eventuell förmånsbeskattning, varpå omsättningsbara värdepapper är att föredra. Även för arbetstagarnas del är det således främst tecknings- eller köpoptioner samt syntetiska optioner som framstår som mest intressanta.

Sammanfattning: Personligen skulle jag rekommendera att det onoterade företaget väljer att basera programmet på teckningsoptioner. Detta med anledning av att företaget inte drabbas av några kostnader till följd av en riktad nyemission.¹⁷² Arbetsgivaren måste vara uppmärksam på att dels premien som erläggs av arbetstagaren är marknadsmässig,¹⁷³ dels att en exitmöjlighet byggs in i optionsavtalet, samt att avtalet inte formuleras på ett sådant sätt att teckningsoptionerna anses utgöra personaloptioner. För börsbolagets del rekommenderar jag ett syntetiskt optionsprogram, då det bl.a. finns ett noterat värde att utgå från samt en inbyggd exitmöjlighet för arbetstagarna.

8.1.2 Typexempel två

Förutsättningar: Arbetsgivaren önskar utfärda ett program som skall verka motivationshöjande för personalen. Incitamentsprogrammet skall riktas till hela personalstyrkan. Det finns viss personal som man vill knyta närmare till företaget. Man vill emellertid inte binda hela personalstyrkan till företaget. Aktieägare och arbetstagare har samma syfte som ovan.

Det finns inget som hindrar arbetsgivaren från att skapa ett program som är avsett för en del av personalen och ett annat program för övriga arbetstagare. Till den del det finns ett önskemål att binda arbetstagarna till bolaget, finns det att välja mellan optioner som endera utgör värdepapper eller personaloptioner. Vad beträffar värdepapper så får de inte villkoras av en fortsatt anställning, för att inte beskattas enligt samma bestämmelser som gäller personaloptioner. En liknande inlåsningsseffekt kan emellertid uppnås genom införandet av en hembudsklausul i optionsavtalet.

Som framställningen visat medför personaloptionsprogram i de allra flesta fall att kostnaderna blir högre för arbetsgivarbolaget vid en jämförelse med kostnaderna för andra typer av optionsprogram, genom att totalkostnaden förblir okänd tills optionen utnyttjas av innehavaren. Även vid en eventuell

¹⁷² Skulle köpoptionsalternativet väljas krävs det att bolaget förvärvar egna aktier och behåller dessa tills det blir dags att överlämna dem till arbetstagarna. Något som i så fall skulle innebära att en del av företagets fria kapital måste tas i anspråk. Om ett återköp av aktier inte är aktuellt eller att förfarandet inte genomförs av andra anledningar, måste bolaget istället överväga någon form av säkringsåtgärd, till skydd mot framtida leveranskostnader.

¹⁷³ Så att företaget härigenom kan belöna sin personal utan att behöva erlägga sociala avgifter för detta, samt att arbetstagaren undgår förmånsbeskattning i inkomstslaget tjänst.

förmånsbeskattning av arbetstagaren leder programtypen till en högre beskattning, då förmånen beskattas i inkomstslaget tjänst.

Sammanfattning: Personaloptioner är enligt min uppfattning ett olämpligt alternativ när det är fråga om mindre onoterade företag. I synnerhet då det rör sig om bolag med en stor tillväxtpotential. Bolagets värdemässiga tillväxt kan, om utvecklingen är oväntat hög och plötslig, medföra orimliga kostnader för det utgivande företaget då optionernas värde ökar mer än förväntat. Som tidigare sagts är enligt min mening inte heller syntetiska optioner ett realistiskt alternativ i denna situation.

Mitt förslag är således att det mindre bolaget låter utfärda två från varandra åtskilda köp- eller teckningsoptionsprogram.¹⁷⁴ Ett som innehåller någon form av hembudsklausul, som uppfyller en viss inlåsningsfunktion samt ett program som saknar dylika villkor. Det är härvid av stor vikt att det verkligen sker en klar åtskillnad mellan programmen, så att inte personalen blir konfunderade på något sätt. Dessutom gäller vad som tidigare sagts, nämligen att villkoren inte får vara alltför inskränkande avseende arbetstagarnas förfoganderätt för att optionerna inte skall förlora karaktären av värdepapper, samt att företaget tar ut en marknadsmässig premie. Liksom i det föregående exemplet krävs det att optionsavtalet innehåller en exitmöjlighet.

Börsbolaget kan i stora drag välja samma alternativ som det onoterade bolaget, med tillägget att ett syntetiskt optionsprogram kan utfärdas för de arbetstagare som företaget inte vill binda till företaget. Syntetiska optionsprogram kan även innehålla villkor om hembudsskyldighet för den arbetstagare som slutar i förtid, så även denna möjlighet finns. Här finns även ett alternativ att om så önskas, utfärda personaloptioner till den personal man önskar behålla. Som ett alternativ till personaloptioner kan eventuellt ett aktiesparprogram vara att föredra. Arbetsgivarens kostnader kan därigenom bli lägre än vid tillämpningen av ett sedvanligt personaloptionsprogram.¹⁷⁵

8.1.3 Typexempel tre

Förutsättningar: Arbetsgivaren önskar liksom ovan att utfärda ett program som fungerar motivationshöjande för personalen. Incitamentsprogrammet är ämnat att erbjudas hela personalstyrkan. Det finns även en önskan från arbetsgivarens sida att uppnå en inlåsningsfunktion i förhållande till hela personalen. Aktieägare och arbetstagare har samma syfte som i tidigare scenarier.

¹⁷⁴ Med anledning av att köpoptioner baseras på befintliga aktier, med den ekonomiska inverkan detta har hos företaget, föredrar jag liksom tidigare att programmet baseras på teckningsoptioner. Båda programtyperna är emellertid möjliga att använda.

¹⁷⁵ Se ovan kap. 4.1.2.3.

Som tidigare framgått är det olämpligt att använda sig av personal- och syntetiska optioner i mindre onoterade bolag. Det har även visats att hembudsklausuler i ett avtal avseende andra typer av optioner kan uppnå en önskad inlåsningsfunktion, utan att de inblandade parterna drabbas av personaloptionernas oönskade bieffekter.

Sammanfattning: Det rimligaste alternativet för ett onoterat bolag torde enligt min uppfattning således utgöras av endera köp- eller teckningsoptioner, där optionsavtalet innehåller villkor avseende en hembudsskyldighet vid ett eventuellt upphörande av anställningen. Då arbetstagarnas enda önskemål är att göra en vinst på affären, är en exitmöjlighet i avtalet lika viktigt som i tidigare exempel.

För börsbolaget står valet mellan ovannämnda alternativ samt personal- eller syntetiska optioner. Med beaktande av de okända slutkostnaderna för personaloptioner samt den inbyggda exitmöjligheten i syntetiska optioner, skulle mitt val i första hand vara syntetiska optioner i kombination med villkor om hembudsskyldighet, samt som mitt andra val personaloptioner. Även här kan ett aktiesparprogram vara ett lämpligt alternativ istället för ett personaloptionsprogram.

8.1.4 Typexempel fyra

Förutsättningar: Arbetsgivaren önskar utfärda ett program som skall verka motivationshöjande för personalen. Incitamentsprogrammet skall riktas till utvalda delar av personalen. Huvudsakligen till ledande befattningshavare. Det finns en önskan att uppnå en inlåsningsfunktion i förhållande till de mottagande arbetstagarna. Samtliga parter har en önskan att arbetstagarna behåller sina aktier i bolaget.

Som framställningen visat i avsnitt 4 utgör köp- och teckningsoptioner utmärkta alternativ för de optionsinnehavare som önskar att behålla förvärvade aktier. Som tidigare visats kan optionsavtalen kombineras med villkor som uppfyller önskemålet om en inlåsningsfunktion, varmed arbetsgivarens önska kan uppfyllas även till denna del. Naturligtvis kan även mottagaren av personaloptioner välja att behålla förvärvade aktier. Kostnaderna som optionerna resulterar i är emellertid en aspekt som talar emot användandet av ett sådant program. Syntetiska optioner leder däremot inte till något aktieförvärv, varmed programtypen är fullkomligt ointressant i detta fall.

Sammanfattning: Liksom i de ovannämnda tre scenarierna faller således mitt val på köp- eller teckningsoptioner som villkorats med hembudsskyldighet. Till skillnad från tidigare exempel, har nu arbetstagarna en önskan att behålla aktierna. I förhållande till detta önskemål blir det således mindre viktigt att det finns någon exitmöjlighet. Eventuellt kan ett personaloptionsprogram användas om parterna så önskar, men då måste de

inblandade vara på det klara med att programmet kan bli avsevärt mycket dyrare än om programmet baseras på värdepapper. Liksom tidigare förefaller ett aktiesparprogram utgöra ett realistiskt alternativ till personaloptioner.

8.2 Avslutning

Som framställningen visat är det de involverade parternas önskemål med ett program samt de skattekonsekvenser som blir konsekvensen av de olika programtyperna, som sammantaget avgör hur två olika företag kommer att utforma sina respektive incitamentsprogram. Intressenternas bakomliggande premisser är således av stor betydelse.

Ett felaktigt programval alternativt ett felaktigt formulerat optionsavtal kan härvid få förödande effekter för de inblandade parterna. Skattekonsekvenserna är väldigt olikartade beroende på om den erbjudna, alternativt den erhållna, rättigheten utgör ett värdepapper eller en personaloption. För arbetsgivaren blir vanligtvis kostnaderna för ett personaloptionsprogram högre än för ett värdepappersbaserat program. Även arbetstagaren drabbas hårdare om det som mottagits utgör personaloptioner, genom att en större del av beskattningen sker i inkomstlaget tjänst. Arbetsgivaren ställs dessutom inför en besvärlig redovisningsproblematik och måste även uppmärksamma de svåra avdragsreglerna.

Framställningen har med all tydlighet visat att gällande bestämmelser är vare sig klara eller lättförståeliga. Det har även framkommit att det ingalunda är en garanterat fördelaktig eller riskfri företeelse. Incitamentsprogram är således inte något som skall tas alltför lättvindigt av vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren. Inför ett program måste det således ske ett noggrant övervägande mellan de alternativ som finns tillgängliga, i syfte att undvika negativa skattekonsekvenser i framtiden.

Litteraturförteckning

Offentliga källor

SOU 1997:27 Kontroll, reavinst, värdepapper.

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

Prop. 1989/90:110 Om reformerad inkomst- och företagsbeskattning.

Prop. 1997/98:133 Beskattning av personaloptioner.

Prop. 1999/00:38 Viktiga skattefrågor med anledning av att aktiebolag skall kunna förvärva egna aktier, m.m.

Prop. 2000/01:8 Om ny socialavgiftslag.

Litteratur

Andersson, Lennart: *Värdepapper - en genomgång av kapitalmarknaden och skattereglerna*. 3:e upplagan Uddevalla 2000.

Andersson, Lennart. Bratteberg, Johan: *Incitamentprogram – belöningsformer för anställda – vinstdelning, optioner, försäkringar mm*. Näsviken 2000.

Antonsson, Jan: *Förmåner, skattefritt – skattepliktigt*. 5:e upplagan, Göteborg 2001.

Lodin, Sven-Olof. Lindencrona, Gustaf. Melz, Peter. Silfverberg, Christer: *Inkomstskatt - en läro- och handbok i skatterätt*. 8:e upplagan, Lund 2001.

Rabe, Gunnar: *Skattelagstiftning 02:1*. Stockholm 2002.

Rodhe, Knut: *Aktiebolagsrätt*. 19:e upplagan, Stockholm 2000.

RSV:s handledning för beskattning av inkomst och förmögenhet vid 2000 års taxering, Stockholm 2000.

Rutberg, Anne. Rutberg, Johan. Molander, Lars: *Beskattning av värdepapper*. 2:a upplagan, Uppsala 1997.

Tivéus, Ulf: *Skatt på kapital*. 8:e upplagan, Stockholm 2000.

Vinell, Lars. De Ridder, Adri: *Aktiers avkastning och risk - teori och praktik*. Göteborg 1990.

Artiklar m.m.

Karlsén, Karin: *Ericsson först med aktiesparprogram*. I: CS 2001-03-27.

Liljeborg, Per: *Anställdas förvärv av värdepapper och personaloptioner*. I: SN 10/2000 s. 578-586.

Lousseief, Nadia: *Redovisning och avdragsrätt för incitamentsprogram – lönekostnad eller kapitalförlust*. I: SN 11/2001 s. 671-683.

Norberg, Rikard: *Ogrundade motiv bakom optioner till IT-konsulter*. I: PL 2001-05-17.

Rutberg, Anne. Rutberg, Johan: *Optioner som incitamentsprogram till anställda*. I: SvSkT 1/1998 s. 31-44.

Rutberg, Anne. Rutberg, Johan: *Optioner och personaloptioner*. I: SvSkT 8/1999 s. 601-609.

Rutberg, Anne. Skog, Rolf: *Aktiebolags förvärv av egna aktier - bolags- och skatterättsliga regler*. I: SvSkT 1/2000 s. 5-28.

Rutberg, Johan: *Optioner till anställda*. I: SvSkT 8/1995 s. 568-576.

Samuelsson, Per: *Köptioner som strategisk kompensationsform för verkställande direktörer i börsbolag*. I: JT 1991/92 s. 462-481.

Skog, Rolf: *God sed på aktiemarknaden i fråga om incitamentsprogram*. I: Balans 4/2001 s. 28-31.

Tivéus, Ulf: *Återköp av egna aktier*. I: SN 5/2000 s. 253-260.

Törnwall, Mikael: *Värdelösa optioner hot mot Internetföretagen*. I: CS 2000-05-05.

Virin, Niclas: *Återköp av egna aktier – skatteproblem*. I: SvSkT 4/2000 s. 318-327.

Rättsfallsförteckning

RÅ 1986 ref. 36.

RÅ 1994 not. 41.

RÅ 1994 not. 733.

RÅ 1996 ref. 92.

RÅ 1997 ref. 71.

RÅ 2000 not. 47.

RSV:s rättsfallsprotokoll nr. 25/98.