

Juridiska institutionen

Juristprogrammet

Examensarbete 30 hp

Höstterminen 2018

# Kvalificerade personaloptioner

## Skattelättnad eller skattekrångel?

Rasmus Johansson



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**HANDELSHÖGSKOLAN**

Handledare: Robert Pålsson

Examinator: David Kleist

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund .....	1
1.2 Problemformulering.....	2
1.3 Syfte och frågeställningar .....	2
1.4 Metod.....	3
1.5 Material.....	4
1.6 Disposition.....	5
1.7 Avgränsning.....	6
2. Incitamentsprogram.....	7
2.1 Varför incitament?.....	7
2.2 Aktierelaterade incitamentsprogram.....	9
2.2.1 Köp- och säljoptioner.....	9
2.2.2 Syntetiska optioner.....	10
2.2.3 Teckningsoptioner.....	11
2.2.4 Personaloptioner .....	11
2.3 Användning av incitamentsprogram i Sverige .....	13
3. Skatterättsliga principer.....	14
3.1 Neutralitetsprincipen .....	15
3.2 Likformighetsprincipen .....	16
3.3 Kontantprincipen .....	18
3.4 Sammanfattning.....	19
4. Det duala skattesystemet .....	20
4.1 Inkomst av tjänst.....	20
4.1.1 Undantagsregeln .....	22
4.1.2 Arbetsgivaravgifter .....	23
4.2 Inkomst av kapital .....	23
5. Förhållandet värdepapper – personaloption .....	24
5.1 Inledning.....	24
5.2 Värdepappersregeln .....	25
5.2.1 Civilrättens definition av värdepapper.....	26
5.2.2 Skatterättslig värdepappersstatus .....	28
5.3 Personaloptionsregeln.....	29
5.3.1 Personaloptionsregeln i praxis .....	30
5.4 2009-års fall.....	32

5.5 Analys av rättsläget .....	34
6. Kvalificerade personaloptioner .....	36
6.1 Motiv och syfte med regleringen .....	36
6.2 11 a kap. i korthet .....	37
6.3 Villkor avseende företaget.....	38
6.3.1 Storleken på företaget .....	38
6.3.2 Företaget får inte kontrolleras av offentliga organ .....	38
6.3.3 Företagets andelar får inte vara upptagna till handel på en reglerad marknad .....	39
6.3.4 Krav på rörelse och ”innovationsvillkoret” .....	39
6.3.5 Företaget får inte vara äldre än tio år .....	41
6.3.6 Företaget får inte vara i ekonomiska svårigheter .....	42
6.4 Villkor avseende personaloptionen .....	42
6.4.1 Krav på högsta värde.....	42
6.4.2 Värderingsregeln.....	43
6.5 Villkor avseende optionsinnehavaren.....	43
6.5.1 Optionsinnehavaren ska vara anställd.....	43
6.5.2 Krav på viss ersättning.....	44
6.5.3 Villkor avseende optionsinnehavarens ägande i företaget.....	45
7. Analys – Kvalificerade personaloptioner .....	45
7.1 Inledning.....	45
7.2 En förmånligare beskattning för såväl anställd som företag .....	45
7.3 Lön eller förmån ur ett neutralitetsperspektiv .....	48
7.4 Innovationsundantaget ur ett likformighetsperspektiv .....	50
7.5 Ovissheten i den nya regleringen.....	52
8. Slutsatser .....	53
Källförteckning.....	57

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Lön, förmåner och andra inkomster som erhålls på grund av tjänst ska som utgångspunkt tas upp till beskattning som inkomst av tjänst. Till begreppet förmåner hänförs typiskt sett de fall där en anställd i ett företag ges möjlighet att delta i ett incitamentsprogram. Redan nu möjliggör lagen att incitamentsprogram i form av personaloptioner får göra fränsteg från kontantprincipen och att förmånen först ska tas upp till beskattning i samband med att den utnyttjas. Personaloptioner är således redan skattemässigt gynnade på det viset att den anställde ges en skattekredit.

I slutet på 2017 infördes ett nytt 11 a kap. i Inkomstskattelag (1999:1229). Lagrummet innehåller bestämmelser om en ny skatterättslig konstruktion som benämns som *kvalificerade personaloptioner*. Regleringen möjliggör i korthet för företag, som uppfyller de i lagen uppställda villkoren, att utfärda personaloptioner till anställda som får undantas från förmånsbeskattning. Bland villkoren som ska vara uppfyllda kan nämnas att företaget i fråga ska verka i en innovativ bransch, vara av viss storlek och inte överskrida en viss ålder. Bestämmelserna innebär att kvalificerade personaloptioner får en gynnsammare beskattning än övriga incitamentsprogram då kvalificerade personaloptioner, till skillnad från övriga incitamentsprogram, inte förmånsbeskattas. Beskattning sker enbart vid avyttrandet av den underliggande aktien och ska således enbart tas upp till beskattning i inkomstslaget kapital. Konsekvensen av regleringen är att skattelättnader tillkommer den anställda, samt att arbetsgivaren slipper betala sociala avgifter till följd av att kvalificerade personaloptioner likställs med en ej skattepliktig förmån.

De nya reglerna grundar sig i ett direktiv från regeringen från 2014 med uppmaningen att inleda en utredning gällande en översyn av beskattningsbestämmelserna rörande incitamentsprogram.<sup>1</sup> Direktivet konstaterar att incitamentsprogram kan anses vara ett viktigt instrument för ägarstyrningen i framförallt nystartade och mindre företag. Syftet med utredningen var att åstadkomma konkurrenskraftiga regler för svenska företag att öka möjligheterna att attrahera

---

<sup>1</sup> Kommittédirektiv 2014:33 ”Skatteregler för incitamentsprogram”

och behålla nyckelpersonal samt att främja tillväxt. Utredningen presenterades i SOU 2016:23 och innehöll förslaget om införande av kvalificerade personaloptioner.<sup>2</sup>

I motiven till 11 a kap om kvalificerade personaloptioner anges att skattelättnaderna för dessa program syftar till att underlätta för små, unga företag som saknar kapital, men som har tillväxtpotential, att rekrytera och behålla nyckelpersoner.<sup>3</sup> Forskning, utveckling och innovation anses avgörande för tillväxt och ekonomisk utveckling i det moderna samhället. Nyetablerade företag i dessa branscher anses dock ha svårare än etablerade företag att lyckas konkurrera om kompetens och att attrahera kapital. Skattelättnader för kvalificerade personaloptioner anses vara en möjlighet att ge dessa företag ökade möjligheter att konkurrera med etablerade företag.

## **1.2 Problemformulering**

De nya reglerna om kvalificerade personaloptioner har kritiserats. De omfattande villkoren avseende utfärdande företag, optionsinnehavaren och optionen i sig medför att frågan uppkommer om hur många företag som faktiskt kan komma att använda sig av det nya instrumentet. En fråga som lyfts gäller förutsebarheten av reglerna. Intjänandetiden på kvalificerade personaloptioner löper på åtminstone tre år och under denna tid måste förutsättningarna i 11 a kap. vara uppfyllda annars tillämpas de vanliga reglerna om personaloptioner. Av denna anledning kan man fråga sig huruvida den anställde svävar i ovisshet under denna period. Då reglerna även innebär att en viss typ av incitamentsprogram blir skattemässigt gynnade jämfört med övriga incitamentsprogram och då enbart en begränsad målgrupp tillåts tillämpa reglerna väcks även frågor gällande förenligheten med skatterättsliga principer om neutralitet och likformighet.

## **1.3 Syfte och frågeställningar**

Det huvudsakliga syftet med denna uppsats är att undersöka gällande rätt avseende beskattning av värdepapper och personaloptioner och vilken betydelse införandet av de nya reglerna om kvalificerade personaloptioner kan få för gällande rätt. En del i att nå detta syfte är att fastställa gällande rätt avseende värdepappersregeln och personaloptionsregeln samt gränsdragningen däremellan. En annan del är att fastställa gällande rätt avseende den nya regleringen om kvalificerade personaloptioner och hur denna reglering skiljer sig mot den redan etablerade. Vidare avser jag att undersöka och problematisera eventuella oklarheter i den nya regleringen.

---

<sup>2</sup> SOU 2016:23

<sup>3</sup> Prop. 2017:18:1 s. 275

Eftersom de nya reglerna innebär att en viss målgrupp kan ta del av en viss typ av förmåner utan att detta tjänstebeskattas så syftar uppsatsen vidare att utreda huruvida den nya regleringen är förenlig med de skatterättsliga principerna om neutralitet och likformighet.

För att uppnå uppsatsens syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Hur ser gällande rätt ut avseende beskattningseksekvensen för värdepappersförvärv och personaloptioner?
- Vilka fördelar, respektive nackdelar, kan reglerna om kvalificerade personaloptioner föra med sig för den skattskyldige?
- Är reglerna om kvalificerade personaloptioner förenliga med principerna om neutralitet och likformighet?

#### **1.4 Metod**

För att uppnå syftet med uppsatsen används vad som kan beskrivas som en rättsdogmatisk metod. Den rättsdogmatiska metoden syftar till att beskriva vad som är att anse som gällande rätt.<sup>4</sup> Beskrivningen innefattar såväl tolkning och fastställande av gällande rätt *de lege lata*, såväl som systematisering av gällande rätt i form av regler, principer och samband. En sådan beskrivning görs med ledning av de vedertagna auktoritativa rättskällorna. Den allmänna rättskälleläran anger att lagtext, förarbeten, praxis och doktrin bör ligga till grund för att fastställa vad som är gällande rätt.

På skatterättens område gäller det grundlagsstadgade föreskriftskravet vilket framgår av 8 kap. 3 § RF. Att lagtext typiskt ses som den mest auktoritära rättskällan gäller förvisso inom de flesta rättsområden. Ovan nämnda föreskriftskrav gör dock att lagtexten och dess förarbeten får än större betydelse avseende fastställandet av gällande rätt på skatterättens område. Skatteverkets allmänna råd och ställningstaganden utgör förvisso inte bindande rättskällor men utgör Skatteverkets, och således det allmännas, tolkning av gällande rätt. Av denna anledning bör även detta material behandlas inom ramen för en rättsdogmatisk uppsats på det skatterättsliga området.

Att påstå att en rättsdogmatisk metod avser att fastställa gällande rätt är relativt okontroversiellt. Huruvida en sådan metod även kan inbegripa argument *de lege ferenda* är mer omstritt. Gränsen mellan *de lege ferenda* argumentation och rättspolitisk argumentation är inte helt tydlig. Enligt

---

<sup>4</sup> Sandgren, 2018, s. 49

Sandgren bör man dock hålla isär argument gällande ”vara” och ”bör”.<sup>5</sup> Såvida man som författare är öppen kring vilken metod som tillämpats torde sådana argument dock kunna användas inom ramen för uppsatsen.<sup>6</sup> Huvudsakligen kommer uppsatsen syfta till att beskriva och fastställa gällande rätt de lege lata avseende såväl etablerad reglering om värdepappersförvärv och personaloptioner, som för den nya regleringen om kvalificerade personaloptioner. I viss mån kan dock även argument de lege ferenda komma att inrymmas i analysdelarna för att tillföra ytterligare djup. Detta innebär mer konkret att diskussion kring lagstiftnings ändamål och även förslag på egna lösningar på juridiska problem i viss utsträckning kommer beröras i uppsatsens analysdelar.

Likaledes ryms traditionellt sett inte uttalanden om effekten av gällande rätt inom den rättsdogmatiska metoden. För att nå uppsatsens syfte har jag dock valt att innefatta även denna typ av uttalanden i min analys för att tillföra ett ytterligare djup. Vilket medför att uppsatsen i dessa delar får inslag av rättsanalytisk metod eller i vart fall rättsdogmatisk analys.

Eftersom den rättsdogmatiska metoden avser att bryta ner rätten i beståndsdelar och fastställa vad som är gällande rätt så ställs stora krav på att god hänvisningssed iakttas.<sup>7</sup> Omfattande hänvisningar ökar möjligheten till transparens gentemot läsaren och ökar även möjligheten till kontroll av uppsatsens vetenskaplighet. För att säkerställa att god hänvisningssed upprätthålls har jag tillämpat löpande källhänvisningar i fotnoter enligt en komprimerad modell genomgående i uppsatsen. En fullständig källförteckning finns i slutet av uppsatsen.

## **1.5 Material**

Som kort berörts ovan så har jag i denna uppsats använt mig av de för skatterätten primära rättskällorna. Legalitetsprincipen ställer stora krav på lagtexten och dess ordalydelse. De primära källorna som tillämpats inom ramen för uppsatsen är således lagtexten och dess förarbeten. Mer konkret innebär detta att bestämmelserna i IL har använts med tillhörande förarbeten. Förarbeten som jag bedömt som synnerligen relevanta för denna uppsats är huvudsakligen prop. 1989/90:110 som behandlar införandet av värdepappersregeln, prop. 1997/98:133 som behandlar införandet av personaloptionsregeln och prop. 2017/18:1 som behandlar införandet av de nya kvalificerade personaloptionerna.

---

<sup>5</sup> Sandgren, 2018, s. 49

<sup>6</sup> Jmf. Nääv och Zamboni, 2018 s. 36 ff.

<sup>7</sup> Sandgren, 2018, s. 50

Som all juridik ger även detta rättsområde upphov till svåra gränsdragningsproblem. Avseende denna uppsats så gäller detta särskilt gränsdragningen mellan värdepapper och personaloption. För att nå uppsatsens syfte att fastställa gällande rätt har därför praxis från de allmänna förvaltningsdomstolarna använts. Användandet av rättsfall har begränsats till rättsfall som tagits upp i högsta instans. Jag har dock inte valt att lägga någon vikt kring huruvida rättsfall är ett not- eller referatmål. Vad som bör poängteras är att några rättsfall avseende de nya reglerna om kvalificerade personaloptioner ännu, i vart fall mig veterligen, inte har prövats. Inte heller har någon utförligare doktrin behandlat regleringen. I förhållande till dessa regler har utredningen således varit begränsad till lagtexten och dess förarbeten.

För att tolka de olika rättsfallens betydelse har jag vidare använt mig av doktrin, såväl fördjupad såsom exempelvis *Skatteregler för incitamentsprogram* av Leif Edvardsson, som mer generellt skrivet doktrin såsom *Inkomstskatt – en läro- och handbok i skatterätt* av Sven-Olof Lodin m.fl. Tillförlitligheten i doktrin bör dock alltid ifrågasättas i viss mån då författaren kan präglas av egna värderingar och övertygelser som kan komma till uttryck i deras tolkning av materialet. Vad gäller val av doktrin har jag i största möjliga utsträckning valt att begränsa mig till material som getts ut nyligen och äldre upplagor av doktrin har undvikits för att säkerställa rättskällornas relevans och tillförlitlighet. Vad gäller *Aktierelaterade incitamentsprogram – en civilrättslig studie* av Mikael Borg är denna dock utgiven 2003 och har inte därefter utkommit i en nyare upplaga. Boken behandlar den civilrättsliga aspekten av incitamentsprogram. Särskild försiktighet bör iaktas avseende tillförlitligheten av denna källa, huvudsakligen på grund av att boken gavs ut innan den nya aktiebolagslagen trädde ikraft. Jag har trots detta bedömt verket som relevant för uppsatsen då den utförligt redogör för de civilrättsliga grunderna för olika incitamentsprogram och optionsformer. Grunder som inte bör ha påverkats i betydande avseende sedan verket publicerades.

## **1.6 Disposition**

I avsnitt 2 berörs incitamentsprogram och syftena till att ett företag kan ha ett ekonomiskt intresse av att erbjuda sina anställda att delta i ett sådant. Avsnittet behandlar olika former av optionsrelaterade incitamentsprogram och dess utbredhet i Sverige från ett huvudsakligen civilrättsligt perspektiv.

Avsnitt 3 behandlar de för uppsatsen betydande skatterättsliga principerna, neutralitetsprincipen, likformighetsprincipen och kontantprincipen. Avsnittet avrundas med en analyserande del som sammanfattar de essentiella premisser man bör ta med sig vid fortsatt läsning av uppsatsen.



I avsnitt 4 behandlas det duala skattesystemet. Avsnittet syftar till att redogöra för de skatterättsliga utgångspunkterna som aktualiseras vid förmån i form av deltagande i ett incitamentsprogram.

Avsnitt 5 behandlar värdepappersregeln och personaloptionsregeln samt gränsdragningsproblematiken där emellan. Avsnittet avslutas med en analyserande del som ämnar att konkretisera och problematisera gränsdragningen.

Avsnitt 6 rör de nya reglerna om kvalificerade personaloptioner. Avsnittet avser att på detaljnivå redogöra för de villkor som utgör förutsättningar för reglernas tillämplighet.

Avsnitt 7 utgörs i sin helhet av en analyserande del som avser att spegla den nya regleringen i ljuset av den etablerade regleringen och de behandlade skatterättsliga principerna.

Avsnitt 8 innehåller slutligen en kort summering av de essentiella slutsatserna som kan dras utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar.

### **1.7 Avgränsning**

Uppsatsen behandlar incitamentsprogram i form av optioner av diverse slag. Även andra former av incitamentsprogram är möjliga att upprätta mellan ett arbetsgivarbolag och dess anställda. Sådana kommer dock inte behandlas inom ramen för denna uppsats. Optioner vars underliggande tillgång är något annat än ett värdepapper eller en rätt till en kontant likvid kommer inte heller behandlas. Även värderingsfrågor kommer undantas från närmare behandling.

Uppsatsen är skatterättsligt inriktad och eventuella civilrättsliga frågeställningar som kan tänkas uppstå i samband med behandlingen av incitamentsprogram och dess utformning behandlas inte något djupare inom ramen för uppsatsen.

Uppsatsen kommer huvudsakligen beröra beskattningskonsekvensen för den anställda optionsinnehavaren och inte i mer än i enstaka avseenden behandla beskattningskonsekvenserna för det utfärdande företaget. På samma sätt kommer enbart den rent materiella aspekten av gällande rätt behandlas. Förfaranderegler för såväl den anställda som för företaget kommer således inte beröras.

Den nya regleringen vållar flera intressanta frågeställningar och ämnen som kan analyseras utifrån vad som är gällande rätt. Bland annat uppkommer frågan om de nya reglernas relation till fåmansföretagsreglerna och den eventuella regelkonkurrens som där uppkommer. Den

begränsade omfattningen av denna uppsats har dock medfört att frågor likt denna har undantagits från uppsatsen. Istället har jag valt att begränsa uppsatsen till de diskussionspunkter som jag anser fyller störst funktion för att uppnå uppsatsens syfte.

## 2. Incitamentsprogram

### 2.1 Varför incitament?

Incitament kan beskrivas som en vilja eller en anledning för någon att vilja utföra något bestämt. Ekonomisk teori bygger på att individer är rationella och nyttomaximerande.<sup>8</sup> En rationell individ kommer således att ändra sitt beteende om den upplevda nyttan med en förändring anses överstiga nyttan av det tidigare beteendet. I relationen mellan anställda och arbetsgivare tar sig incitamenten vanligtvis uttryck genom lön eller belöningssystem.<sup>9</sup> Edvardsson beskriver lön som en normalersättning för en normalprestation.<sup>10</sup> Belöning beskriver han som något ytterligare som tilldelas den anställda för prestationer utöver de som kan anses som normala. Belöningens form kan variera beroende på vilket syfte som arbetsgivaren har. Ett syfte kan vara att uppmuntra till och uppmärksamma individuella prestationer utöver det vanliga. Belöningen kan då komma till uttryck genom exempelvis lönehöjning, gratifikation eller genom en befordran. En annan form av belöning kan vara förmåner, såsom bilförmån, kostförmån eller genom olika former av incitamentsprogram. Eftersom föremålet för denna uppsats är aktierelaterade incitamentprogram så kommer fokus att läggas på dessa.

Borg menar att det finns fyra huvudsakliga syftet för ett aktiebolag att utföra ett aktierelaterat incitamentsprogram.<sup>11</sup> Det första syftet är att se till att behålla anställda inom företaget. Det andra syftet är att öka möjligheterna att rekrytera ny personal. Det tredje är att förmå anställda att arbeta mer effektivt och dedikerat. Det fjärde syftet är slutligen att säkerställa att de anställda arbetar mot samma mål som bolagets aktieägare. Andra syften kan vara förmå de anställda att få ett ökat intresse för bolagets verksamhet och öka känslan av samhörighet mellan anställda och bolaget.<sup>12</sup>

Att säkerställa att de anställda arbetar mot samma mål som bolagets aktieägare grundas i *principal-agentproblemet*. Ett ämne som gett upphov till stora mängder forskning framförallt

---

<sup>8</sup> Borg, 2003, s. 18

<sup>9</sup> Edvardsson, 2012, s. 24

<sup>10</sup> Edvardsson, 2012, s. 24

<sup>11</sup> Borg, 2003, s. 23

<sup>12</sup> Tiveus, SSKT 2016 s. 200

inom den bolagsrättsliga och rättsekonomiska forskningen.<sup>13</sup> Ett principal-agent förhållande kan beskrivas som ett avtal där en uppdragsgivare, kallad principal, förmår en uppdragstagare, kallad agent, att utföra ett uppdrag på dennes vägnar. Förhållandet innebär även att principalen delegerar befogenheter till agenten.<sup>14</sup> Detta leder i sig till att en informationsdiskrepans typiskt sett uppkommer mellan principal och agent. I bolagsrättsliga sammanhang avser principal-agentförhållandet vanligtvis relationen mellan aktieägare och bolagsledning men det kan även tillämpas på relationen mellan bolaget och dess övriga anställda.<sup>15</sup>

Utgångspunkten för principal-agentproblemet är att det uppkommer kostnader, kallade *agentkostnader*, i de fall agenten inte agerar helt och hållet i principalens intresse. Eftersom såväl bolaget som dess anställda kan anses vara nyttomaximerande så är det sannolikt att deras intressen inte alltid är överensstämmande. I de fall de anställda väljer att agera på ett sätt som gynnar de själva, men som på något sätt missgynnar bolaget uppkommer en agentkostnad.<sup>16</sup> För att minska risken för agentkostnader behöver således bolagets och den anställdes ekonomiska intressen kongruera. Har den anställda ekonomiska incitament att agera i enlighet med bolagets intressen faller det sig irrationellt för den anställda att agera illojalt mot bolaget.

Ett tillvägagångsätt för att säkerställa att den anställdes intressen kongruerar med bolagets kan således vara införandet av ett aktierelaterat incitamentsprogram. Eftersom de anställda ges möjlighet att ta del av bolagets framtida värdetillväxt ges de incitament att agera för att bolagets värde ska maximeras, vilket även ligger i linje med bolaget och dess aktieägares intressen.<sup>17</sup>

Att den anställdes intressen är sammanknutna med bolagets innebär vidare att den anställda kan förväntas arbeta hårdare och mer effektivt då förmånen till följd av incitamentsprogrammet ökar i viss mån som en effekt av det nedlagda arbetet.<sup>18</sup> Möjligheten för en anställd att själv i viss mån kunna påverka värdet på sin prestation ökar även chanserna för bolaget att rekrytera och behålla nyckelpersonal.<sup>19</sup> Att införa ett incitamentsprogram som komplement till kontant lön möjliggör även för nystartade, kapitalsvaga bolag att kunna konkurrera med väletablerade

---

<sup>13</sup> Se ex. Berle and Means, *The Modern Corporation and Private Property*, 1932

<sup>14</sup> Jensen & Mechlen, *Theory of the Firm*, 1976, s. 5

<sup>15</sup> Dotevall, 2015, s. 186 ff.

<sup>16</sup> Jensen & Mechlen, 1976, s. 5

<sup>17</sup> SOU 2016:23 s. 46

<sup>18</sup> Borg, 2003, s. 25

<sup>19</sup> SOU 2016:23 s. 46

bolag om rekrytering av kompetent personal då kapital för att täcka höga löneutgifter inte erfordras.

Vårt att nämna är att incitamentsprogram inte enbart bär med sig fördelar. Eftersom värdet på förmånen är direkt hänförlig till bolagets aktiekurs innebär en svag eller obefintlig kursutveckling en lika svag eller obefintlig förmån.<sup>20</sup> Eftersom vissa incitamentsprogram bygger på att den anställde betalar en premie för deltagande så riskerar den anställde vidare till och med att drabbas av en förlust. Den anställde kan inte heller alltid räkna med att dennes hårda arbete ger upphov till en högre förmån. Detta då ett bolags aktiekursutveckling vanligtvis är beroende av fler faktorer än enbart en anställds prestationer.<sup>21</sup> Även konjunktursvängningar kan utgöra en faktor som påverkar ett bolags aktiekurs trots bra prestationer från ett bolags anställda. Beroende på val av incitamentsprogram kan vidare ytterligare kostnader tillkomma bolaget.

## **2.2 Aktierelaterade incitamentsprogram**

Aktierelaterade incitamentsprogram i form av optioner kan förekomma i flera olika varianter och kan i vissa fall skilja sig väsentligt. Nedan kommer att redogöras för några av de vanligaste optionsformerna.

### **2.2.1 Köp- och säljoptioner**

En köpoption ger, som tidigare nämnt, optionsinnehavaren en rättighet att efter en förutbestämd kvalifikationstid och inom en viss löptid eller vid en bestämd tidpunkt att få köpa en aktie till ett förutbestämt lösenpris av optionsutställaren.<sup>22</sup> En säljoption ger motsatsvis optionsinnehavaren en rättighet att efter en förutbestämd kvalifikationstid och inom en viss löptid eller vid en bestämd tidpunkt att få sälja en aktie till ett förutbestämt lösenpris till optionsutställaren. Den anställde erlägger normalt sett en premie för att tillgodogöra sig optionen. Risker som optionsinnehavaren bär motsvarar således värdet på premien ifall optionen vid slutdagen skulle vara värdelös.

Köp- och säljoptioner avser alltid aktier som redan är utgivna av bolaget. Inom ramen för ett incitamentsprogram innebär detta typiskt sett att en utomstående aktieägare får agera optionsutställare på bolagets vägnar. Anledningen är det tidigare rådande förbudet för bolag att återköpa sina egna aktier. Återköpsförbudet har dock avskaffats i viss mån vad gäller noterade

---

<sup>20</sup> Borg, 2003, s. 29

<sup>21</sup> Borg, 2003, s. 30

<sup>22</sup> Borg, 2003, s. 48

bolag vilket följer av 19 kap. 13 § ABL. I dessa fall kan alltså bolaget självt agera optionsutställare. Eftersom köp- och säljoptioner avser redan utgivna aktier så förutsätter införandet av ett sådant incitamentsprogram inte att någon nyemission påkallas.<sup>23</sup> Detta innebär att sådana optioner inte påverkar värderingen av företaget.<sup>24</sup> Problem gällande företrädesrätt och beslutsordning kan således också undvikas. Även det faktum att sådana optioner inte innebär någon utspädningseffekt brukar nämnas som en fördel med köp- och säljoptionerna. Viss utspädningseffekt kan dock uppkomma i de fall det rör sig om återköpta aktier.<sup>25</sup>

### **2.2.2 Syntetiska optioner**

En syntetisk option kan närmast beskrivas som en konstruerad option.<sup>26</sup> Till skillnad från köpoptioner och teckningsoptioner så ger en syntetisk option inte optionsinnehavaren någon rättighet att i framtiden förvärva en aktie. Istället berättigar en syntetisk option optionsinnehavaren att vid en i framtiden bestämd lösenlösenpunkt erhålla ett kontantbelopp vars värde vanligtvis relateras till värdeutvecklingen hos arbetsgivarbolagets aktier. Syntetiska optioner är likt köp- och säljoptioner en avtalsrättslig konstruktion och det finns inga civilrättsliga regler som behandlar fenomenet likt teckningsoptioner.<sup>27</sup>

Ett incitamentprogram bestående av syntetiska optioner möjliggör, till skillnad från en köpoption, att arbetsgivarbolaget utfärdar optionen utan att någon extern optionsutställare behöver förekomma. Detta då inga faktiska aktier behöver ställas till incitamentsprogrammets förfogande. Är syftet med incitamentsprogrammet att den anställde ska bli delägare i bolaget är syntetiska optioner inte det lämpligaste valet av incitamentsprogram. Det faktum att kontantregleringen vid slutlösen av den syntetiska optionen direkt kommer att belasta bolagets resultat är ytterligare något som beskrivs som en nackdel med syntetiska optioner.<sup>28</sup> Aktieägarna i det utfärdande bolaget riskerar dock ingen utspädningseffekt motsvarande den som föreligger vid utfärdande av teckningsoptioner. Något som kan tala till syntetiska optioners fördel.

---

<sup>23</sup> Borg, 2003, s. 48.

<sup>24</sup> Edvardsson, 2012, s. 4

<sup>25</sup> Edvardsson, 2012, s. 4

<sup>26</sup> Edvardsson, 2012, s. 46

<sup>27</sup> Borg, 2003, s. 106

<sup>28</sup> Borg, 2003, s. 107

### **2.2.3 Teckningsoptioner**

Teckningsoptioner är till skillnad från köpoptioner en rättighet att teckna aktier som i framtiden ska emitteras. Teckningsoptioner avser alltså aktier som ännu inte är utfärdade av bolaget. Medan denna skillnad vanligtvis berör optionsinnehavaren i liten utsträckning så kan skillnaden för det utfärdande bolaget bli stora.<sup>29</sup> Teckningsoptioner är en bolagsrättsligt reglerad företeelse vilket framgår av bestämmelserna i 14 kap. ABL. Konsekvensen av detta är att en viss beslutsordning måste följas vid utfärdande av teckningsoptioner. Beslut att utfärda teckningsoptioner, såväl som beslut om nyemittering av aktier, ska som huvudregel fattas av bolagsstämman om inte denne bemyndigat bolagsledningen. Ska dessutom avsteg från aktieägares företrädesrätt göras så behöver beslutet biträdas av en kvalificerad majoritet på två tredjedelar av såväl de angivna rösterna som de aktier som är företrädda på stämman, 14 kap. 2 § ABL. Förutsatt att inte företrädesrätten ska regleras på annat sätt enligt bestämmelserna i bolagsordningen, villkor som meddelats vid tidigare emission eller bestämmelser i emissionsbeslutet, 14 kap. 1 § 2 st. ABL. Något krav på att bolaget behöver ta betalt för utfärdandet av teckningsoptioner finns dock inte. Det är istället upp till aktieägarna att besluta vilken premie optionsinnehavaren ska erlägga eller om det överhuvudtaget ska förekomma en premie.<sup>30</sup>

Eftersom utfärdandet av teckningsoptioner i praktiken innebär att en nyemission kommer att behöva göras innebär detta att aktiekapitalet kommer att ökas på samma sätt som vid en nyemission.<sup>31</sup> Då nya aktier utfärdas och frånsteg från övriga aktieägares företrädesrätt görs så kommer dock en viss utspädningseffekt att uppkomma. Att övriga aktieägares aktieinnehav späds ut kan ses som en nackdel med teckningsoptionsprogram. Betydelsen av en sådan utspädning beror dock givetvis på ägarstrukturen i det enskilda bolaget. Är dessutom syftet med incitamentsprogrammet att den anställda ska bli långvarig delägare med inflytande i bolaget så är teckningsoptioner ett lämpligt val av incitamentsprogram.

### **2.2.4 Personaloptioner**

En personaloption är ett skatterättsligt begrepp som numera definieras i 10 kap. 11 § 2 st. IL. En personaloption är en rättighet för den anställda att i framtiden få förvärva aktier i

---

<sup>29</sup> Borg, s. 75

<sup>30</sup> Prop. 2004/05:85 s. 342

<sup>31</sup> Edvardsson, s. 43

arbetsgivarbolaget till ett i förväg bestämt pris eller på förmånliga villkor förutsatt att det som förvärvas inte är att betrakta som ett värdepapper i skatterättslig mening.

Personaloptionen är som sagt ett skatterättsligt begrepp och existerar överhuvudtaget inte i den civilrättsliga begreppsapparaten. Det innebär att beslut om att utfärda personaloptioner kan fattas direkt av styrelsen i ett aktiebolag eftersom personaloptionen inte innebär ett utgivande av värdepapper. Ska aktier i bolaget förvärvas genom personaloptionen krävs dock bolagsstämmebeslut för att emittera sådana aktier. Termen personaloption har tidigare saknats i lagtexten men en vidare beskrivning av termen går att finna i prop. 1997/98:133 s. 24. Där definieras en personaloption på följande sätt:

*”En personaloption är en rättighet som riktar sig enbart till anställda inom ett företag eller en företagsgrupp. Rättigheten består i att den anställde erhåller en rätt att under vissa förutsättningar i framtiden förvärva aktier till ett i förväg bestämt pris. Det är fråga om en standardiserad rättighet, vilket betyder att optionsvillkoren är bestämda på ett enhetligt sätt för samtliga anställda som får del av förmånen. Ofta är villkoren bestämda i en av företaget beslutad optionsplan. I flertalet fall erhåller den anställde personaloptionen utan att betala någon ersättning till utställaren. Personaloptionerna kännetecknas av att de är förenade med förfoganderättsinskränkningar t.ex. att de inte får överlåtas eller pantsättas, och att de kan utnyttjas först efter en viss kvalifikationstid. Det är inte ovanligt att optionen är uppdelad i olika ”etapper” med olika kvalifikationstider. Den anställde ges t.ex. en rätt att efter tidigast en viss tid förvärva en angiven andel av det totala antalet aktier som optionsplanen medger och därefter ytterligare andelar efter vissa i optionsplanen angivna tidsintervall under optionens löptid. Optionens löptid är lång, ofta tio år. Vanligtvis förfaller personaloptionen, eventuellt efter en kortare karenstid om anställningen upphör på grund av uppsägning, avskedande eller dödsfall.”<sup>32</sup>*

Personaloptionen utgörs i stort sett alltid av en köption men enligt förhandsbeskedet RÅ 2003 not. 41 är det även möjligt att utforma den som en syntetisk option. I målet hade den anställde erbjudits möjlighet att få ett kontantbelopp istället för att förvärva aktier när optionen väl utnyttjas. Nämnden menade att även om den anställde vid optionstidens utgång hade rätt att

---

<sup>32</sup> Prop. 1997/98:133 s. 24

välja ett kontantbelopp så innehöll ändå optionen en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper. Valfriheten påverkade inte rättighetens karaktär av en personaloption. Även tidigare praxis RÅ 1994 not. 71 behandlade frågan om en personaloption kunde utgöras av en syntetisk option. Nämnden ansåg att detta var möjligt med motiveringen att beskattningsutfallet blir detsamma ifall de intjänade möjligheterna leder till ett aktieköp eller en kontantlikvid.

Eftersom innehavaren av en personaloption normalt sett inte betalar en premie för att delta i optionsprogrammet så innebär deltagandet inte heller någon risk för den anställda. Har den anställde dock avstått en viss del av sin lön eller framtida löneutveckling till förmån för deltagande i personaloptionsprogrammet kan detta förvisso innebära en viss risk.

Bestämmelsen i 10 kap. 11 § 2 st. IL tar sikte på förmåner likt de som nämns ovan som inte i sig utgör ett värdepapper men där den grundläggande tillgången utgörs av ett värdepapper. Således ska alla förmåner bestående av en framtida rätt att förvärva värdepapper träffas av bestämmelsen, förutsatt att inte rätten i sig är att betrakta som ett värdepapper.<sup>33</sup> Till begreppet personaloption räknas därmed alla värdepappersrelaterade rättigheter som i sig inte utgör ett värdepapper. För att avgöra huruvida en rättighet är en personaloption måste först klargöras att rättigheten inte utgör ett värdepapper i skatterättslig mening.<sup>34</sup> Denna gränsdragning behandlas utförligt i avsnitt 5.

### **2.3 Användning av incitamentsprogram i Sverige**

Den senaste kartläggningen gällande användandet av incitamentsprogram i Sverige som utförts är genom SOU 2016:23. Utredningen omfattande vilka olika typer av incitamentsprogram som används i Sverige, samt i vilken omfattning dessa förekommer.<sup>35</sup> Undersökningen utgjordes i huvudsak av en enkätundersökning riktad till ett brett urval av företag.<sup>36</sup>

Resultatet av undersökningen visade på att enbart 3,6 procent av de svarande bolagen uppgav att de har eller har haft incitamentsprogram. Utredningen beskriver dock denna siffra som något överskattad och bedömer det reella användandet av incitamentsprogram något lägre.<sup>37</sup> Undersökningen visade dock på att användandet av incitamentsprogram var betydligt vanligare i noterade bolag.

---

<sup>33</sup> Prop. 1997/98:133 s. 32

<sup>34</sup> Edvardsson, 2012, s. 116

<sup>35</sup> SOU 2016:23 s. 79

<sup>36</sup> För närmare upplysning gällande urvalet för undersökningen och dess omfattning hänvisas till SOU 2016:23 s. 83 ff.

<sup>37</sup> SOU 2016:23 s. 85



Studier från privata aktörer har visat på att så mycket som knappt hälften av de börsnoterade bolagen har någon form av incitamentsprogram.<sup>38</sup> Användandet av personaloptioner har enligt dessa undersökningar minskat under senare år. Användandet av personaloptioner ligger runt sex procent av programmen. Samma siffra gäller för användandet av köpoptioner som incitamentsprogram. Användandet av teckningsoptioner är högre, 29 procent. Det huvudsakliga användandet av teckningsoptioner är dock hänförligt till de minsta bolagen. Bland de största bolagen saknas helt användandet av teckningsoptioner som incitamentsprogram. I övrigt så består incitamentsprogrammen av andra incitamentsprogram som inte omfattas inom ramen för denna uppsats.

Bland övriga resultat som redovisas i utredningen kan nämnas att de vanligaste löptiderna för ett incitamentsprogram är mellan två och fem år. Såväl kortare som längre löptider är mycket ovanliga i börsnoterade bolag. Bland samtliga bolag är andelen kortare och längre incitamentsprogram dock något högre. De huvudsakliga anledningarna till att bolag väljer att ha incitamentsprogram är för att ge incitament till befintlig personal, samt att skapa delaktighet och engagemang för företagets utveckling hos berörd personal.<sup>39</sup> De huvudsakliga anledningarna till att bolag väljer att inte ha ett incitamentsprogram beror på att det inte anses relevant för verksamheten, att de inte vill dela upp ägandet eller att de saknade kunskaper om vad ett incitamentsprogram är för någonting.<sup>40</sup> Endast ett fåtal svarade att det berodde på krångligheter vad gäller regler och beskattning.

Skatteverket förutspår att användandet av fasta ersättningar till anställda kommer att minska till förmån för diverse incitamentsprogram.<sup>41</sup> Prognosen är alltså att Sverige allt fler kommer följa med i den internationella utvecklingen avseende incitamentsprogram. Trenden är även att incitamentsprogram i huvudsak riktar sig till anställda i ledande ställningar, exempelvis befattningshavare, styrelseledamöter och andra personer som av arbetsgivarbolaget betraktas som nyckelpersonal.

### **3. Skatterättsliga principer**

Jag kommer i detta avsnitt att redogöra för några för skatterätten grundläggande rättsliga principer. Principerna är att tänka att ligga till grund för utformningen av all skatterättslig

---

<sup>38</sup> SOU 2016:23 s. 107 ff.

<sup>39</sup> SOU 2016:23 s. 95

<sup>40</sup> SOU 2016:23 s. 112

<sup>41</sup> SKV ”*Incitamentsprogram*” besökt 2018-09-27

reglering.<sup>42</sup> Anledningen till att just dessa tre specifika principer behandlas beror på följande. Den nya regleringen om kvalificerade personaloptioner har kritiserats utifrån neutralitets- och likformighetsprinciperna. Av denna anledning är det av vikt att kort redogöra för dessa principers rättsliga innebörd. Vad gäller kontantprincipen så utgör denna huvudregeln för beskattningstidpunkten. Förmån i form av deltagande i incitamentsprogram vållar vanligen frågor avseende beskattningstidpunkten varför det är relevant att behandla även denna princip inom ramen för uppsatsen.

### **3.1 Neutralitetsprincipen**

Neutralitetsprincipen är inte lagreglerad men anses komma till uttryck genom systematiken inom delar av skatterätten.<sup>43</sup> Med andra ord framgår den av en sammanslagen läsning av diverse lagrum och förarbeten.<sup>44</sup> Principen om neutralitet baseras på att skatterna inte ska påverka den skatteskyldiges val.<sup>45</sup> Väljer den skatteskyldige mellan två till synes likvärdiga alternativ så ska dessa även beskattas likvärdigt. Utgångspunkten är att om två alternativ är ekonomiskt likvärdiga varandra innan beskattning så ska dessa även vara ekonomiskt likvärdiga när beskattning har gjorts. Exempelvis ska valet mellan lön eller andra förmåner beskattas likvärdigt då de båda utgör en inkomst till följd av en utförd arbetsprestation. Reglerna ska alltså verka neutralt och inte påverka den enskildes val av två ekonomiskt likvärdiga alternativ. Principen om neutralitet är inte unik för det svenska skattesystemet utan principen går att finna i de flesta internationella skattesystemen.<sup>46</sup>

Syftet bakom principen anses vara samhällsekonomiska skäl.<sup>47</sup> Exempelvis ska inte valet av associationsform påverka hur en mindre näringsidkare beskattas. Genom att valet av företagsform blir betydelselös ur beskattningssynpunkt så kan entreprenören istället fokusera på att utveckla sin verksamhet. Resursallokeringen anses vara mest effektiv när marknaden får agera fritt med så få begränsningar som möjligt från skatteregleringar.<sup>48</sup> Något som på sikt torde leda till ekonomisk tillväxt och innovation. Även principiella skäl som rättvisa lyfts fram som

---

<sup>42</sup> Lodin, s. 31

<sup>43</sup> Pahlsson, 2003, s. 62

<sup>44</sup> Pahlsson, 2007, s. 32

<sup>45</sup> Lodin, s. 48

<sup>46</sup> Skattenytt, 2016, s. 304

<sup>47</sup> Skattenytt, 2016, s. 304

<sup>48</sup> Pahlsson, 2003, s. 64

ett motiv bakom neutralitetsprincipen.<sup>49</sup> Det faktum att två ekonomiskt likvärdiga alternativ beskattas olika riskerar att orsaka bristande förtroende för skattesystemet hos det allmänna.<sup>50</sup>

Även om ambitionen är att lika ekonomiska alternativ ska beskattas likvärdigt och neutralitet ska råda i skatteregleringen så är detta dock en i praktiken närmast omöjlig uppgift.<sup>51</sup> Anledningen till detta är att skatteplanering alltid kommer att förekomma och total neutralitet kan inte uppnås förrän sådan planering helt upphör. Eftersom skatteregler även har en internationell dimension så är det föga troligt att skatteplanering kommer kunna upphöra då det alltid kommer att råda konkurrens mellan olika länders skattesystem. Det förekommer således fall där lagstiftaren väljer att bortse från neutralitetsprincipen. Vägledande principer ska som utgångspunkt ligga till grund för att skatterättslig reglering men undantag har enligt förarbetena ansetts möjliga när samhällsekonomiska effektivitetsskäl eller explicita krav på styrning föreligger.<sup>52</sup> Även för att åstadkomma praktiskt tillämpbara regler anses avsteg från neutralitet få göras.<sup>53</sup> Exempelvis borde arbete för egen räkning ur neutralitetssynpunkt beskattas på samma sätt som om man valt att köpa tjänsten. Något som i realiteten dock hade varit ogenomförbart dels ur praktikalitetssynpunkt och dels för att säkerställa förtroendet för skattesystemet hos allmänheten. Något absolut krav på neutralitet föreligger således inte gällande utformandet av svensk skattereglering.

### **3.2 Likformighetsprincipen**

Till skillnad från neutralitetsprincipen så framgår likformighetsprincipen direkt från grundlag och är alltså inte enbart etiskt förankrad.<sup>54</sup> Av bestämmelserna i 1 kap. 9 § RF går att utläsa en princip som baseras på att personer med samma de facto inkomst ska betala samma skatt.<sup>55</sup> Det är således inte tillåtet att diskriminera vissa skattskyldiga. Alla ska vara lika inför lagen och ekonomiskt likvärdiga inkomster ska beskattas likvärdigt oavsett formen på inkomsten. Likformighetsprincipen anses vara förankrad i ett rättvisetänk och principen i sig kan ses som ett verktyg för att uppnå neutralitet i beskattningen.<sup>56</sup>

---

<sup>49</sup> Pahlsson, 2003, s. 64

<sup>50</sup> Jmf. Prop. 2014/15:100 s. 104

<sup>51</sup> Pahlsson, 2003, s. 62

<sup>52</sup> Prop. 2014/15:100 s. 105

<sup>53</sup> Lodin, s. 48

<sup>54</sup> Pahlsson, 2007, s. 46

<sup>55</sup> Lodin, s. 47

<sup>56</sup> Pahlsson, 2007, s. 35

Eftersom principen är grundlagsstadgad så ska principen alltid beaktas i rättstillämpningen. För exempelvis Skatteverket innebär detta att så väl beslut i enskilda fall som utformandet av allmänna råd ska företas i enlighet med likformighetsprincipen.<sup>57</sup> Enligt Pålsson innebär dock inte enbart det faktum att likformighetsprincipen är lagstadgad att den kan förväntas fungera som en typisk rättsregel.<sup>58</sup> Dess vaga och värderingsbaserade karaktär gör att det ligger närmare till hands att kategorisera den som en rättsprincip. Följden blir att den inte själv kan avgöra konkreta fall. Däremot kan den fungera som värderiktlinje åt juridiska analyser.

Ur lagstiftningsperspektiv ser det dock annorlunda ut. Riksdagen och regeringen omfattas inte av bestämmelserna i 1 kap. 9 § RF vilket får anses innebära att ny reglering får utfärdas även om denna står i strid med principen om likformighet. Som exempel på fall där lagstiftaren valt att bortse från likformighet kan bestämmelserna om den så kallade expertskatten i 11 kap. 22–23 a §§ IL nämnas.

I doktrin lyfts vidare frågan om lika fall överhuvudtaget kan anses föreligga eftersom jämförbarhet kan ses som en social konstruktion.<sup>59</sup> Det kan alltså uppkomma svårigheter att fastställa vilka fall som är likvärdiga och vilka som inte är det, vilket försvårar tillämpningen av likformighetsprincipen. Objektivt likvärdiga fall existerar sällan då detta kräver att omständigheterna i två fall är identiska.<sup>60</sup> Således görs typiskt sett en subjektiv bedömning avseende vilka fall som liknar varandra. En sådan bedömning påverkas av bedömarens referensram och värderingar. Svårigheter kan också uppkomma gällande utformningen av reglering som är helt i enlighet med likformighetsprincipen. Då sådana regler i somliga fall tenderar att leda till komplicerade och svårtillämpliga regler har frånsteg i regelutformandet ansetts motiverat för att istället utfärda regler av schablonmässig karaktär. Detta för att underlätta rättstillämpningen.<sup>61</sup> Likt neutralitetsprincipen anses avsteg från likformighetsprincipen även vara motiverat ifall samhällsekonomiska effektivitetsskäl anses föreligga.<sup>62</sup>

---

<sup>57</sup> Pålsson, 2007, s. 42

<sup>58</sup> Skattenytt, 2014 s. 554

<sup>59</sup> Pålsson, 2007, s. 42

<sup>60</sup> Pålsson, 2013, s. 96

<sup>61</sup> Lodin, 2017, s. 47

<sup>62</sup> Skrivelsen, 2016/17:98 s. 21

### 3.3 Kontantprincipen

Något som till viss del redan har belysts men som mer djupgående kommer att redogöras för längre fram i avhandlingen är att frågor avseende beskattningstidpunkten kan få stor betydelse i relation till aktierelaterade förmåner. Det är därför av vikt att kort beröra något om beskattningstidpunkten och den princip som ligger till grund för denna.

I Sverige beskattas varje år isolerat för sig själv. Man brukar i dessa sammanhang tala om beskattningsårets slutenhet.<sup>63</sup> Att en inkomst ska kunna periodiseras till en särskild tidsintervall är naturligt, inte minst av praktiska skäl. En årlig beskattning har möjlighet att tillgodose det allmänna med en jämn ström av skatteintäkter. Kritiker anför dock att med beaktande av skatteförmågeprincipen så hade det förefallit rättvisare att beskatta livsinkomsten.<sup>64</sup> Av IL framgår två lagstadgade redovisningssätt. Redovisning enligt bokföringsmässiga grunder, samt redovisning enligt kontantprincipen. Eftersom redovisning enligt bokföringsmässiga grunder ska tillämpas på resultatet av näringsverksamhet som inte berörs inom ramen för denna avhandling så kommer denna redovisningsmetod inte beskrivas ytterligare utan fokus kommer att läggas på kontantprincipen.

Kontantprincipen ska alltså i motsats till principen om bokföringsmässiga grunder tillämpas på inkomst av tjänst och kapital. Detta är något som framgår direkt av lagtexten i 10 kap. 8 § IL och 41 kap. 8 § IL. Kontantprincipen går ut på att inkomster i ovan nämnda inkomstslag ska tas upp som intäkt det beskattningsår då de kan disponeras. Att en inkomst ska tas upp när den kan disponeras innebär att någon faktiskt disponering inte nödvändigtvis behöver förekomma. Detta illustreras exempelvis i RÅ 1962 ref. 46 där den skattskyldige hade avstått från en redan intjänad inkomst till förmån för annan men ändå beskattades med hänvisning till att inkomsten kunde ha disponerats. Avseende förmåner ska tilläggas att begreppet ”att disponera” är utvidgat till att omfatta även de fall då inkomsten på något annat sätt kommit den skattskyldige till del.<sup>65</sup>

Vad avser kapitalvinster görs dock ett fränsteg från kontantprincipen då denna typ av inkomst ska tas upp det beskattningsår som tillgången avyttras enligt den så kallade realisationsprincipen, vilket framgår av 44 kap. 26 § IL. Detta ger uttryck för att kontantprincipen är subsidiär i förhållande till speciallagstiftning. Vidare förekommer

---

<sup>63</sup> Lodin, 2017, s. 128

<sup>64</sup> Jmf. Edvardsson, 2012, s. 121

<sup>65</sup> Lodin, 2017, s. 129

specialregler även i relation till värdepappersrelaterade förmåner i 10 kap. 11 § IL, den så kallade värdepappersregeln som kommer beröras grundligare senare i avhandlingen.

Eftersom aktierelaterade incitamentsprogram består dels av ett förmånligt förvärv som tjänstebeskrattas enligt kontantprincipen och en förr eller senare kommande avyttring av det underliggande värdepappret som ska kapitalbeskrattas enligt realisationsprincipen så uppkommer viss gränsdragningsproblematik avseende när beskattningstidpunkten ska anses inträda. Fråga avseende vilken beskattningstidpunkt som gäller vid förvärv respektive överlåtelse eller optionsutnyttjande bör behandlas var för sig.<sup>66</sup> Detta kommer avseende konkreta fall att närmare belysas nedan i avsnitt 5.

### **3.4 Sammanfattning**

Såväl neutralitetsprincipen som likformighetsprincipen kan ses som ett uttryck för att skatter ska vara konsekventa. Neutralitetsprincipen tar främst sikte på att skatterättslig reglering inte ska påverka individers val och beteende genom att ekonomiskt likvärdiga alternativ även ska vara ekonomiskt likvärdiga efter beskattning. Likformighetsprincipen å sin sida tar sikte på att lika fall ska behandlas lika oavsett form. Principernas rättsliga status skiljer sig dock i viss mån. Medans likformighetsprincipen framgår direkt av grundlagen så är neutralitetsprincipen snarare ett uttryck av en sammanslagen läsning av olika lagar och förarbeten. Resultatet av detta är att de enda som är totalt bundna att tillämpa någon av principerna är domstolarna och de offentliga myndigheterna i relation till likformighetsprincipen.

Ur lagstiftningshänseende får principerna anses som vägledande vid utformningen av reglering för att säkerställa rättvisa och för att säkra förtroendet för skattesystemet hos det allmänna. Eftersom lagstiftaren inte är bunden att följa principerna av bestämmelserna får avsteg göras från dessa. Sådana avsteg bör dock vara motiverade ur samhällsekonomiskt effektivitetshänseende.

Vad gäller kontantprincipen så får denna ses som den lagstadgade utgångspunkten avseende beskattningstidpunkten för inkomst av tjänst och kapital. Eftersom principen är lagstadgad så är den bindande för rådande rättstillämpning. Avsteg från kontantprincipen kan dock göras genom specialreglering, vilket inte minst blir relevant avseende aktierelaterade incitamentsprogram som innehåller dels en tjänstebeskrattningssida, och dels en kapitalbeskrattningssida.

---

<sup>66</sup> Edvardsson, 2012, s. 122

## 4. Det duala skattesystemet

Detta avsnitt kommer översiktligt behandla det duala skattesystemet. Det vill säga att arbetsinkomster beskattas för sig och kapitalinkomster för sig med egna skattesatser. Vid deltagande i ett incitamentsprogram aktualiseras vanligtvis båda inkomstslagen. Nedan kommer att redogöras för de skatterättsliga konsekvenser som aktualiseras i samband med att en anställd erbjuds av arbetsgivarbolaget att delta i ett incitamentsprogram.

### 4.1 Inkomst av tjänst

Utgångspunkten i det svenska skattesystemet är att såväl kontantlön som förmåner från arbetsgivaren är skattepliktiga och ska av den anställde tas upp till beskattning i inkomstlaget tjänst. Något som följer av 11 kap. 1 § IL. Förmåner som arbetsgivarbolaget kan vara exempelvis fri eller subventionerad bil, bostad eller kost. Som ett medel för att säkerställa neutralitet i beskattningen ska, som tidigare nämnt, två ekonomiskt likvärdiga alternativ även vara ekonomiskt likvärdiga efter beskattning gjorts.<sup>67</sup> Detta innebär att den anställde ska beskattas på samma sätt oavsett om denne erhåller kontantlön eller får ta del av en annan förmån till följd av utförd arbetsprestation och som han tar del av till följd av sin anställning. Inkomst av tjänst ska beskattas enligt den kommunala skattesatsen i kommunen där den skattskyldige bor, 65 kap. 3 § IL. Den genomsnittliga kommunala skattesatsen för 2018 är 32,12 %.<sup>68</sup> Sverige tillämpar en progressiv tjänstebeskattning, vilket innebär att om tjänsteinkomsten når över någon av de två skiktgränserna så ska statlig inkomstskatt utgå utöver den kommunala skattesatsen. På tjänsteinkomster över 455 300 kr tas en statlig inkomstskatt på 20 % ut. På tjänsteinkomster som överstiger 662 300 kr tas ytterligare en inkomstskatt på 5 %, dvs. totalt 25 % statlig inkomstskatt utöver den kommunala skattesatsen. Detta framgår av 65 kap. 3 och 5 § IL.

Från huvudregeln att alla inkomster till följd av anställning ska tas upp till beskattning följer en rad undantag, främst avseende förmåner av ett mindre ekonomiskt värde som undantas från beskattning. Av praxis framgår två förutsättningar för att en förmån ska vara skattepliktig. För det första ska arbetsgivaren tillhandahållit förmånen och för det andra ska den anställda ha åtnjutit förmånen.<sup>69</sup> Det faktum att den anställde inte utnyttjat förmånen innebär dock inte att skattskyldighet aldrig kan anses föreligga.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Lodin, 2017, s. 139

<sup>68</sup> SKV "Så beskattas din lön" besökt 2018-11-28

<sup>69</sup> Se ex. RÅ 1992 ref. 108

<sup>70</sup> Lodin, 2017, s. 141

Beskattningstidpunkten för inkomst av tjänst inträder som huvudregel det beskattningsår då inkomsten kan disponeras av den skattskyldige enligt den så kallade kontantprincipen som följer av 10 kap. 8 § IL. Grunden i kontantprincipen är att det avgörande inte är när en inkomst de facto har intjänats utan snarare när den kan disponeras av den skattskyldige eller på annat sätt kommit denna till del. Som nedan redovisas i avsnitt 3 så kan dock andra beskattningstidpunkter inträda särskilt i samband med förmån i form av incitamentsprogram i och med den så kallade värdepappersregeln i 10 kap. 11 § IL som är *lex specialis* i förhållande till kontantprincipen.<sup>71</sup>

En inkomst i annan form än kontantlön kan orsaka problem gällande värdet på inkomsten. Huvudregeln avseende värdering av förmåner är enligt 61 kap. 2 § IL att förmånen ska värderas till marknadsvärdet. Av det andra stycket i bestämmelsen följer att med marknadsvärde avses det pris som den skattskyldige skulle ha fått betala på orten om han själv skaffat sig motsvarande varor, tjänster eller förmåner mot kontantbetalning. Att förmånen ska värderas till marknadsvärdet anses spegla en vilja av att inkomstbeskatta den anställdes inbesparade personliga levnadskostnader.<sup>72</sup>

Att delta i ett incitamentsprogram är en möjlighet som kan erbjudas anställda i ett arbetsgivarbolag.<sup>73</sup> Vanligtvis utgör det ett komplement till vanlig kontant lön som den anställda normalt erhåller för utförd arbetsprestation. En annan möjlighet är att den anställda avstår en del av sin lön för att istället delta i incitamentsprogrammet. Oavsett om incitamentsprogrammet utgör ett komplement eller ett substitut till lön så förutsätter deltagandet att den anställda utför en arbetsinsats åt det utfärdande arbetsgivarbolaget. En neutral beskattning kräver således att förmånen som den anställda åtnjuter genom deltagandet i ett incitamentsprogram förmånsbeskattas i inkomstslaget tjänst. Själva förmånen uppkommer då den skattskyldige på grund av sin tjänst på förmånliga villkor förvärvar värdepapper.

Vilka omfattas då av begreppet anställd avseende deltagandet i ett incitamentsprogram i skatterättslig mening? Enligt prop. 1984/85:80 ska ledning sökas *"...i hur begreppet arbetstagare bestämts när det gäller skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter."*<sup>74</sup> Detta innebär att vid tillämpning av regleringen bör även styrelseledamöter omfattas av begreppet

---

<sup>71</sup> Andersson m.fl., *Lex specialis derogat legi generali*, 2015

<sup>72</sup> Lodin, 2017, s. 143

<sup>73</sup> Edvardsson, 2012, s. 61

<sup>74</sup> Prop. 1984/85:80 s. 11



anställda. Kretsen anställda är således större i skatterättsliga sammanhang än kretsen för arbetstagare i civilrättsliga sammanhang.<sup>75</sup>

#### 4.1.1 Undantagsregeln

I 11 kap. 15 § IL anges att förmån för en anställd att förvärva aktier i arbetsgivarbolaget till ett lägre pris än marknadsvärdet under vissa förhållanden ska ses som en skattefri förmån. För att förmånen ska betraktas som ej skattepliktig uppställs vissa krav. För det första ska den anställdes förvärv av aktier ske på samma villkor som för en utomstående person. För det andra får inte anställda i bolaget, eller samma koncern som bolaget, förvärva mer än 20 % av de utbudna aktierna. Slutligen får den anställda förvärva aktier för högst 30 000 kr. Eftersom undantagsbestämmelsen bygger på att den anställda erbjuds förvärva aktier på samma villkor som en utomstående så kan fråga uppkomma om det överhuvudtaget kan ses som en förmån. Förmånen utgörs dock i den företrädesrätt som den anställda erhåller i de fall efterfrågan är större en utbudet avseende aktierna.<sup>76</sup> Om den anställda deltar i en emission utan arbetsgivarens medverkan och således inte gör anspråk på ett eventuellt företräde torde det inte röra sig om en förmån.<sup>77</sup> Inte heller bör den anställda kunna förmånsbeskattas i de fall emissionsteckningsrätter erhållits i egenskap av att den anställda redan är aktieägare i bolaget. I praktiken torde det dock vara svårt att påvisa att värdepapperna i arbetsgivarbolaget förvärvats på annat sätt än till följd av anställningen.<sup>78</sup>

Enligt förarbetena till lagrummet påtalas dock att det av bestämmelserna inte följer att förmånsbeskattning ska inträda vid aktieförvärv som inte faller in under bestämmelsen.<sup>79</sup> Beskattningen av sådana förvärv får lösas i praxis. Resonemanget förklaras i att undantagsregelns syfte är att utgöra en ram för scenarion där anställdas förvärv av aktier alltid är undantagna från beskattning och för att underlätta förutsägbarheten för anställda gällande förvärv av aktier utgivna av arbetsgivarbolaget.<sup>80</sup> Edvardsson menar dock att det är tveksamt huruvida det syftet kan anses uppfyllt då ovissheten gällande beskattningen i andra fall än de

---

<sup>75</sup> Edvardsson, 2012, s. 62

<sup>76</sup> Lodin, 2017, s. 152

<sup>77</sup> Tiveus & Jacobsson, 2013 s. 302

<sup>78</sup> Se ex. RÅ 1993 ref. 56 och RÅ 1951 ref. 17

<sup>79</sup> Prop. 1984/85:80 s. 14

<sup>80</sup> Edvardsson, 2012, s. 80

som omfattas av bestämmelsen riskerar att utgöra en återhållande faktor för så väl anställda som företag.<sup>81</sup> Undantagsregeln tar därmed snarare form av en spärregel än en ramregel.

#### **4.1.2 Arbetsgivaravgifter**

Av 2 kap. 1 SAL följer att den som utger avgiftspliktig ersättning ska betala arbetsgivaravgifter. Begreppet ”den som utger avgiftspliktig ersättning” är en utvidgning av arbetsgivarbegreppet.<sup>82</sup> Bestämmelsens lydelse innebär således att ett de jure anställningsförhållande inte behöver föreligga mellan parterna. Utgångspunkten är istället att den som betalar ut ersättning för arbete till en annan person som under ett år uppgår till åtminstone 1 000 kr ska betala arbetsgivaravgifter.<sup>83</sup> Avseende förmån i form av personaloption ska sådan förmån enligt andra stycket i samma bestämmelse anses utgiven av den i vars tjänst förmånen förvärvades.<sup>84</sup> Det faktum att den anställde byter arbetsgivare utan att optionen fränhånds honom saknar således betydelse. Anledningen till denna ordning är att förmån i form av personaloption betraktas som en retroaktiv ersättning från den arbetsgivare i vars tjänst den anställde erhöll förmånen.<sup>85</sup> Värdet på förmånen bestäms på samma sätt som i IL och det är värdet på förmånen som utgör den avgiftspliktiga ersättningen vilket följer av 2 kap. 10-10a §§ SAL.

#### **4.2 Inkomst av kapital**

Till inkomstslaget kapital hänförs avkastning på kapitaltillgångar såsom aktier och optioner. Kapitaltillgångar kan inbringa löpande avkastning i form av ränta eller aktieutdelning. Vidare kan en kapitalvinst uppkomma i de fall kapitaltillgången avyttras med vinst. Såväl löpande avkastning som kapitalvinst ska av fysiska personer tas upp i inkomstslaget kapital vilket följer av 42 kap. 1 § IL. Skattesatsen på inkomst av kapital är 30 %.

Löpande avkastning på kapitaltillgångar och kapitalvinster ska som utgångspunkt tas upp i sin helhet. I vissa fall ska dock sådana inkomster inte tas upp till sin helhet. Likaledes gäller för vissa kapitalförluster som inte är avdragsgilla i sin helhet. Av relevans för denna uppsats kan exempelvis nämnas att utdelningar och kapitalvinster på onoterade aktier icke kvalificerade aktier ska tas upp till fem sjättedelar vilket följer av 42 kap. 15 § IL. Detsamma gäller kapitalförluster på sådana tillgångar som ska dras av med fem sjättedelar enligt 48 kap. 20 § IL.

---

<sup>81</sup> Edvardsson, 2012, s. 81

<sup>82</sup> Lodin, 2017, s. 680

<sup>83</sup> Blank Thörnroos, kommentar till 2 kap. 1 § SAL, Karnov

<sup>84</sup> Prop. 2007/08:152 s. 32

<sup>85</sup> Blank Thörnroos, kommentar till 2 kap. 1 § SAL, Karnov

I vissa fall kan även kapitalvinster och löpande avkastning schablonbeskattas exempelvis vid tillgångar som förvaras på ett investeringssparkonto, 42 kap. 42 § IL.

Vad gäller beskattningstidpunkt så skiljer denna sig beroende på om det är fråga om löpande avkastning eller kapitalvinst. Avseende löpande avkastning i form av utdelning så ska sådan inkomst tas upp till beskattning enligt kontantprincipen, det vill säga när den skattskyldige kan disponera inkomsten, 42 kap. 12 § IL. För kapitalvinster så ska sådana tas upp till beskattning det beskattningsår som tillgången avyttras enligt den så kallade realisationsprincipen, 44 kap. 26 § IL.

Med avyttring avses köp, byte, gåva eller jämförbar överlåtelse.<sup>86</sup> Begreppet har emellertid ansetts vidare än så. Huruvida en avyttring har skett är avhängigt om egendomen helt eller delvis avhänts ägaren. Således anses en avyttring föreligga även när egendomen utslocknar utan att något ägarbyte genomförts. En avyttring av kan således anses föreligga när bolaget vilket aktierna är hänförliga till går i konkurs eller likvideras.<sup>87</sup> En avyttring anses gjord när optionen kvittas, löses eller förfaller, 44 kap. 4 § p 2 och 4 IL.

Avyttringsdagen för kapitaltillgångar bestäms med härledning till den dag då ett bindande avtal om överlåtelse träffats.<sup>88</sup> Avseende avyttring av aktier vållar detta inga svårigheter men gällande optionsavtal så har HFD i RÅ82 1:21 meddelat att med avyttringsdag anses dagen optionen utnyttjas och således inte den dag optionsavtalet ingås.

## **5. Förhållandet värdepapper – personaloption**

### **5.1 Inledning**

Ett incitamentsprogram har alltid en koppling mellan en anställd/uppdragstagare och ett arbetsgivarbolag.<sup>89</sup> Märk väl här att med anställning åsyftas det vidare begrepp som används inom skatterätten och som redogjorts för ovan. Eftersom den anställde erbjuds delta i incitamentsprogrammet till följd av sin anställning så utgör incitamentsprogrammet en skattepliktig förmån med följd av att förmånsvärdet ska tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst. Likaledes innefattar incitamentsprogram vanligtvis att den anställde förvärvar värdepapper eller i vart fall en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper. Detta innebär att löpande avkastning, såväl som kapitalvinst vid avyttring av värdepappret ska tas upp

---

<sup>86</sup> Prop. 1989/90:110 s. 392

<sup>87</sup> Edvardsson, 2012, s. 146

<sup>88</sup> Lodin, 2017, s. 209

<sup>89</sup> SKV "Incitamentsprogram" besökt 2018-10-04

i inkomstslaget kapital. För att avgöra vilken del av incitamentsprogrammet som ska beskattas i inkomstslaget tjänst, respektive inkomstslaget kapital måste dock beskattningstidpunkten redas ut. Det får nämligen avgörande betydelse huruvida incitamentsprogrammet anses innebära ett värdepappersförvärv eller en rätt att i framtiden förvärva värdepapper.

Som nämnts ovan så är utgångspunkten att inkomster i inkomstslaget tjänst ska beskattas enligt kontantprincipen, det vill säga det beskattningsår som den skattskyldige kan disponera över inkomsten, 10 kap. 8 § IL. Av 10 kap. 11 § 1 st. IL framgår dock att i de fall den skattskyldige till följd av sin tjänst förvärvar värdepapper på förmånliga villkor så ska förmånen tas upp till beskattning det beskattningsår då förvärvet sker. Regeln kommer nedan att refereras till som *värdepappersregeln*. I 10 kap. 11 § 2 st. IL framgår vidare att om det förvärvade inte utgör ett värdepapper utan istället avser en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett bestämt pris eller till i övrigt förmånliga villkor ska förmånen tas upp till beskattning först det beskattningsår som förmånen utnyttjas eller överläts. Detta andra stycke kommer jag nedan att referera till som *personaloptionsregeln*. Att bestämmelsen avser personaloptioner är numera något som framgår direkt av lagtexten.<sup>90</sup>

Eftersom beskattningstidpunkten påverkas av huruvida det förvärvade ska klassificeras som värdepapper respektive personaloption så får lagrummet betydelse i val av-, och utformandet av incitamentsprogram. Jag kommer nedan att på ett mer ingående sätt redogöra för värdepappersregeln och gränsdragningen mellan värdepappersförvärv och personaloption.

## **5.2 Värdepappersregeln**

Värdepappersregeln infördes i skattelagstiftningen som en reaktion på den så kallade *Skåne-Gripen-domen*, RÅ 1986 ref. 36. I domen hade anställda vid ett arbetsgivarbolag fått förvärva konvertibla skuldebrev till underpris. Enligt avtalet mellan de anställda och arbetsgivarbolaget skulle vissa förfoganderättsinskränkningar gälla. Bland annat fick de anställda vare sig överlåta eller på annat sätt förfoga över skuldebrevet under en femårsperiod. De hade dock möjlighet att säga upp skuldebrevet till betalning. Enligt vid tiden rådande reglering beslutade dåvarande Regeringsrätten att beskattning skulle ske enligt kontantprincipen. Detta innebar att de anställda skulle beskattas först i samband med att de kunde disponera över värdepappret, dvs. först när förfoganderättsinskränkningarna upphörde. I förarbetena till värdepappersregeln påtalas att risken för att utfärdandet av värdepapper förenade med förfoganderättsinskränkningar ökar. Syftet med detta torde vara för skattepliktiga att tillförsäkra sig en skattecredit som blir fallet

---

<sup>90</sup> Se SFS 2017:1212

då beskattningstidpunkten skjuts upp till den anställde faktiskt kan disponera över värdepappret istället för i samband med förvärvet.<sup>91</sup> Införandet av värdepappersregeln ansågs nödvändig för att förhindra möjligheten att genom förfoganderättsinskränkningar skjuta upp beskattningen trots att det konstaterades att även andra syften kunde ligga bakom utformandet av värdepappret och att skatteförmågeprincipen kunde tala emot en omedelbar beskattning.

Huruvida det som förvärvats är ett värdepapper eller ej får betydelse dels i relation till beskattningstidpunkten och dels i relation till vilket värde förmånen ska värderas till. Som tidigare nämnts så är begreppet personaloption negativt bestämt. För att avgöra huruvida en rättighet utgör en personaloption måste man först konstatera att rättigheten inte utgör ett värdepapper. Begreppet *värdepapper* får således stor betydelse i beskattningshänseende. Trots att begreppet förekommer frekvent inom skatterättens område så saknas det en uttrycklig definition gällande vad som utgör ett värdepapper i skatterättslig mening.<sup>92</sup> Ändå anføres det i förarbetena till personaloptionsregeln att begreppet värdepapper ger en relativt god bild av vad som avses.<sup>93</sup>

Skatterättslig reglering tar dock inspiration från civilrätten vad gäller begrepp och uttryck och det anses vara av intresse att civilrättsliga bedömningsaspekter även upprätthålls i skatterättslig reglering. Den grundläggande principen är alltså att skatterättsliga begrepp ska användas i enlighet med dess civilrättsliga motsvarigheter, om inte någon särskild tolkningsregel förekommer i den skatterättsliga regleringen avseende begreppet.<sup>94</sup> Civilrättsliga bedömningsaspekter anses vara viktiga att upprätthålla och frånsteg i skattesammanhang bör begränsas till när det är motiverat ur exempelvis skatteflyktshänseende.<sup>95</sup> För att kunna definiera det skatterättsliga begreppet värdepapper behöver således vägledning hämtas ur den civilrättsliga regleringen och dess begreppsapparat.

### **5.2.1 Civilrättens definition av värdepapper**

Inte heller i civilrätten finns emellertid någon uttrycklig definition av begreppet värdepapper trots den omfattande användningen av begreppet på i synnerhet finansmarknaden.<sup>96</sup> En vanlig

---

<sup>91</sup> Prop. 1989/90:50 s. 74

<sup>92</sup> Edvardsson, 2012, s. 87

<sup>93</sup> Prop. 1997/98:133 s. 32

<sup>94</sup> Edvardsson, 2012, s. 87 ff.

<sup>95</sup> Prop. 1997/98:133 s. 32

<sup>96</sup> SOU 2016:23 s. 118

uppfattning är dock att med värdepapper avses s.k. legitimations- eller presentationspapper.<sup>97</sup> Ett sådant karakteriseras typiskt sett av att den som förpliktigas enligt pappret enbart får fullgöra förpliktelsen gentemot innehavaren av pappret, samt att godtroende förvärvare inte ska kunna drabbas av sådana invändningar som hade kunnat riktas mot överlåtaren. Stöd för detta går även att finna i förarbetena till lagen om handel med finansiella instrument där ett värdepapper beskrivs som en ”...en handling som tillförsäkrar innehavaren en viss rättighet som vanligen kan omvandlas till pengar. Till begreppet värdepapper räknas traditionellt aktier, obligationer, förlagsbevis, värdepappersfondsandelar, växlar, checkar och vissa andra skuldebrev”.<sup>98</sup>

Definitionen i förarbetena har dock betraktats som ålderdomlig då modernare finansiella instrument som optioner och terminer inte alls nämns i uppräknningen.<sup>99</sup> Tiveus framför exempelvis att ABL-instrument vilka ges ut av ett bolag normalt, exempelvis teckningsoptioner, är att anse som värdepapper eftersom dessa instrument typiskt sett är avsedda för omsättning.<sup>100</sup> Detta trots eventuella förfoganderättsbegränsningar. Det faktum att dessa instrument omfattas av värdepappersskatten skulle ytterligare tala för denna tolkning. Argumentation finns dock för att även ABL-instrument kan tappa sin värdepappersstatus ifall dessa genom sidoavtal skiljs från sina mest grundläggande rättigheter.<sup>101</sup> För aktier innebär detta att rätten till utdelning och rösträtt på bolagsstämman ska vara bortavtalad. Avseende teckningsoptioner innebär detta att rätten till att teckna aktier ska vara bortavtalad.

Vad gäller syntetiska optioner anses dessa inte kunna ha statusen av ett värdepapper då de per definition inte ger innehavaren en rätt till framtida förvärv av värdepapper då den syntetiska optionen enbart kan ge innehavaren en rätt till ett kontant vederlag.<sup>102</sup> Eftersom den syntetiska optionen inte ger upphov till ett värdepappersförvärv så faller den utanför tillämpningsområdet för värdepappersregeln och beskattningstidpunkten infaller enligt kontantprincipen, 10 kap. 8 § IL.

Som tidigare redogjorts för i avsnitt 2.2.4 så är en personaloption ett skatterättsligt begrepp och är definitionsmässigt inte heller att betrakta som ett värdepapper. En sådan option medför enbart en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper.

---

<sup>97</sup> Edvardsson, 2012, s. 89

<sup>98</sup> Prop. 1990/91:142 s. 85 ff.

<sup>99</sup> Edvardsson, 2012, s. 89 ff.

<sup>100</sup> Tiveus, Skattenytt 1999 s. 34 ff

<sup>101</sup> Se SOU 2016:23 s. 122

<sup>102</sup> Tiveus, Skattenytt 1999 s. 34 ff.

### 5.2.2 Skatterättslig värdepappersstatus

Som nämnt så följer den skatterättsliga begreppsapparaten typiskt sett den civilrättsliga. Vad gäller värdepapper så föreligger dock, vilket framgår ovan, inte heller någon tydlig definition av som ska omfattas av begreppet. Vad som kan konstateras är dock att om det rör sig om en tillgång som genererar en rättighet för innehavaren att omvandla denna till pengar och att det rör sig om ett instrument som vanligtvis omsätts på finansmarknaden så talar mycket för att det rör sig om ett värdepapper även i skatterättsligt avseende. Frågor som blir relevanta är när en rättighet ska ses som ett värdepapper i skatterättsligt avseende och när rättigheten ska anses förvärvat. Något som diskuteras flitigt i praxis är hur omfattande förfoganderättsinskränkningar som kan tillåtas utan att värdepappersstatusen upphör i skatterättslig mening.

Följande har kunnat urskiljas ur praxis. I förhandsbeskedet till RÅ 1994 not. 41 uttalar sig Skatterättsnämnden om att ett värdepappers förvärv kan göras ”...i gängse form eller dokumentlös form”, vilket torde tala för att någon fysisk handling inte behöver förekomma för att tillgången ska ha värdepappersstatus. Edvardsson menar att man av samma rättsfall kan utläsa att kvalifikationstiden som sådan saknar avgörande betydelse för bedömningen om något utgör ett värdepapper eller inte.<sup>103</sup> I RÅ 1997 ref. 71 ansågs en syntetisk indexoption vara ett värdepapper i skatterättslig mening trots att optionerna inte var avsedda för handel på värdepappersmarknaden. Något krav på omsättningsbarhet på marknaden förekommer därför inte i relation till huruvida ett värdepapper föreligger eller inte.

Vad gäller betydelsen av förfogandeinskränkningar kan följande konstateras. I *Skåne-Gripendomen* var förfoganderättsinskränkningarna mycket långt gångna. Den anställde hade i fallet inte möjlighet att överlåta eller på annat sätt förfoga över den s.k. personalkonvertibeln under den fem år långa kvalifikationstiden. Den anställde var dessutom tvingad att sälja tillbaka personalkonvertibeln till arbetsgivaren för samma pris ifall anställningen avslutades innan kvalifikationstiden löpt ut. Regeringsrätten valde trots dessa inskränkningar i den anställdes förfoganderätt att betrakta personalkonvertibeln som ett värdepapper. Anledningen tycks ha varit det faktum att den anställde trots allt hade en förfogandemöjlighet i form av att när som helst säga upp personalkonvertibeln till betalning och därav återfå den gjorda insatsen. Av domen kan slutsatsen dras att om tillgången kan omvandlas till pengar talar detta för att tillgången ska klassificeras som ett värdepapper. Det faktum att omvandlingen sker till något

---

<sup>103</sup> Edvardsson, 2012, s. 102 ff.

annat än marknadsvärdet torde vara irrelevant i sammanhanget. Rättsfallet är förvisso, som tidigare nämnt, från tiden innan värdepappersregeln infördes. Edvardsson menar dock att de bedömningskriterier som uppställs i rättsfallet allt jämnt är gällande och att samma kriterier bör kunna tillämpas på optioner.<sup>104</sup>

I ett icke överklagat förhandsbesked från Skatterättsnämnden hade en anställd tilldelats teckningsoptioner förenade med hembudsplikt som gällde även i det fall optionsinnehavaren avslutade sin anställning. Skatterättsnämnden ansåg att detta inte företog teckningsoptionens karaktär av ett värdepapper.<sup>105</sup> Anledningen till nämndens beslut var det faktum att den anställde fritt hade kunnat förfoga över tillgången förutsatt att arbetsgivaren inte föredrog att lösa in den hembjudna optionen. Det faktum att optionen är kopplad till någon form av förfoganderättsinskränkning är alltså inte tillräckligt för att förta optionen dess karaktär som värdepapper. En sådan tolkning är relativt given i relation till värdepappersregelns syfte. Tiveus menar att förfoganderättsinskränkningar i samband med aktieförvärv inte heller vid beskattningen senarelägger förvärvstidpunkten.<sup>106</sup> Sannolikheten att en option ska betraktas som ett värdepapper är större i de fall den anställde vid ett förverkande garanteras kompensation motsvarande optionens marknadsvärde. Det faktum att optionen skulle förverkas utifall anställningen upphör talar dock i större utsträckning för att optionen inte har karaktären av ett värdepapper.<sup>107</sup> Detsamma gäller ifall kompensationsnivån är lägre än marknadsvärdet.

### **5.3 Personaloptionsregeln**

Den väsentliga skillnaden mellan en personaloption och ett värdepapper är tidpunkten för beskattning. Skälen för införandet av personaloptionsregeln var framfört allt att de dåvarande skattereglerna ansågs motverka syftet med utfärdandet av personaloptioner.<sup>108</sup> Enligt dåvarande regler hade personaloptionerna beskattats redan vid den så kallade "får-tidpunkten". Konsekvensen av en sådan reglering hade varit att den skattskyldige hade beskattats långt, i vissa fall tio år, innan personaloptionen faktiskt kunnat utnyttjas för att förvärva aktier. Att beskatta enligt "kan-tidpunkten" var något som diskuterades i förarbetena. Vad som konstaterades var dock att beskattning vid denna tidpunkt skulle innebära att den skattskyldige hade varit praktiskt tagen tvungen att utnyttja personaloptionerna och därefter omedelbart sälja

---

<sup>104</sup> Edvardsson, 2012, s. 107

<sup>105</sup> SKV:s rättsfallssamling 25/98

<sup>106</sup> Tiveus, Skattenytt 2007, s. 255

<sup>107</sup> Edvardsson, 2012, s. 109

<sup>108</sup> Prop. 1997/98:133 s. 28 ff.



den förvärvade tillgången för att få medel till att betala skatten.<sup>109</sup> Detta skulle sannolikt inte främja användandet av personaloptioner, vilket medförde att beskattningstidpunkten lagfästes att inträda först det år då personaloptionen utnyttjas.

Ytterligare ett skäl för införandet av personaloptionsregeln var de komplicerade värderingsfrågor som uppstod.<sup>110</sup> Gällande huvudregel var, då som nu, att förmånen ska värderas till marknadsvärdet. Men eftersom personaloptioner alltid är förenade med förfoganderättsinskränkningar som överlåtelseförbud så kan dessa inte omsättas på marknaden. Personaloptionen har därför under kvalifikationstiden inget ekonomiskt värde för den anställde. Att sätta ett marknadsvärde på personaloptionen var således inte möjligt. I förarbetena diskuterades möjligheten till att värdera personaloptionen enligt förväntningsvärdet för hela löptiden efter en viss, fast angiven räntesats. En sådan värderingsmetod ansågs dock allt för komplicerad. Att värdera personaloptionen vid ett faktiskt utnyttjande ansågs undvika dessa problem och istället ge intrycket av en mer rättvis och korrekt värdering.

Personaloptionsregeln innebär alltså att det förvärvade inte utgör ett värdepapper utan en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor. Själva förmånen uppstår först när optionsinnehavaren utnyttjar sin rättighet att förvärva värdepapper till ett pris som understiger marknadsvärdet.<sup>111</sup> Förmånsbeskattning ska alltså göras på skillnaden mellan det marknadsvärde som den underliggande tillgången har vid förvärvstidpunkten och det lösenpris som optionsinnehavaren betalar för denna underliggande tillgång, inklusive eventuell ersättning för optionsrätten.<sup>112</sup>

Nedan avsnitt fortsätter fokuset på gränsdragningen mellan värdepapper och personaloption men behandlar närmare praxis där personaloptionsregeln har ansetts tillämpningsbar.

### **5.3.1 Personaloptionsregeln i praxis**

Personaloptionsregeln innehåller som tidigare nämnt ingen definition av vilka rättigheter som ska träffas av regeln. Regeln ger istället uttryck för vilka optioner som inte omfattas, de som utgörs av ett värdepappersförvärv. För att det ska rör sig om en personaloption förutsätts att den

---

<sup>109</sup> A prop s. 28 ff.

<sup>110</sup> A prop s. 29 ff.

<sup>111</sup> Pahlsson, Skattenytt 1990 s. 657

<sup>112</sup> SKV rättslig vägledning 2018 "Personaloption" besökt 2018-11-07

förvärvade rättigheten inte utgör ett värdepapper. Vare sig före eller efter kvalifikationstidens utgång.<sup>113</sup>

Ett rättsfall där värdepappersregeln inte ansetts tillämplig är förhandsbeskedet RÅ 1996 ref. 92, det s.k. *Skuggsparmålet*. I rättsfallet hade en arbetsgivare skuggsparat aktier för den anställdes räkning som denna skulle få tillgång till efter en kvalifikationstid på fem år. Under kvalifikationstiden hade den anställde begränsad förfoganderätt till aktierna. Den anställde hade dock rätt till utdelning för aktierna och kunde även till viss del utnyttja aktiernas rösträtt på bolagsstämman. Skatterättsnämnden konstaterade att *”En förutsättning för att de särskilda reglerna om värdepappersförvärv ska kunna tillämpas får anses vara det verkliga är fråga om ett värdepappersförvärv”*. En rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper torde därför i sig inte vara grund för omedelbar beskattning så vida inte denna rätt i sig grundar sig på ett värdepapper. Nämnden ansåg att förvärvet skulle anses inträffa först vid intjänandet dvs. när anställning pågått i åtminstone fem år. Beslutet motiverades med att den anställde inte kunde förvärva värdet av aktierna och eventuella utdelningar förrän efter en femårig intjänandetid. En skiljaktig minoritet menade dock att rättigheten skulle betraktas som ett värdepappersförvärv. Detta då den anställde i formell mening var ägare till aktierna och att arbetsgivaren saknade kontroll över aktierna med undantag att arbetsgivaren hade rätt att återta aktierna om anställningen upphörde innan intjänandetidens utgång. Minoriteten menade att det avgörande borde vara hur sannolikt det var att förvärvet skulle bli bestående. I detta fall var sannolikheten liten att förvärvet inte skulle bli bestående, varför rättigheten borde ses som ett värdepappersförvärv.

Även i RÅ 2004 ref. 35 I ansågs värdepappersregeln inte vara tillämplig. I rättsfallet hade den anställde deltagit i ett incitamentsprogram bestående av hon erbjöds teckna ett räntelöst skuldebrev samtidigt som han tilldelades teckningsoptioner i moderbolaget. Teckningsrätten var dock villkorad på så vis att teckning enbart kunde göras under tre olika perioder och enbart i det fall aktiekursen i moderbolaget översteg en viss nivå. Teckningsoptionen var dessutom förenad med ett överlåtelseförbud fram tills teckningsperiodens början och ett villkor om att optionsbevisen skulle återlämnas utan ersättning i det fall att anställningen upphörde innan teckningsperiodens början. Regeringsrätten menade att det inte rörde sig om ett värdepappersförvärv, utan en rätt att i framtiden förvärva värdepapper. Den anställde ansågs alltså ha förvärvat en personaloption, vilken skulle anses utnyttjad först vid

---

<sup>113</sup> Prop. 1997/98:133 s. 25

aktieteckningsperiodens början då den anställde blir innehavare av optionsrätterna med förfoganderätt.

Som tidigare nämnts så har i RÅ 1994 not. 733 och RÅ 2003 not. 41 konstaterats att en personaloption med syntetisk karaktär kan utfärdas. I det senare rättsfallet resonerar nämnden vilka krav som ska ställas på en syntetisk option för att den inte ska tappa sin karaktär som personaloption. I rättsfallet nämns två alternativ. I det första alternativet erbjöds den anställde att delta i ett incitamentsprogram innefattande ett optionsvillkor som gav den anställde möjlighet att välja att få en kontantlikvid istället för att förvärva aktier när optionen utnyttjas. I det andra alternativet var optionsvillkoren de samma, med undantaget att det nu istället var arbetsgivaren som hade möjligheten att välja huruvida den anställde skulle tilldelas en kontantlikvid istället för att förvärva aktier vid optionens utnyttjande. Avseende det första alternativet menade nämnden att ett sådant optionsavtal alltså innebär en rätt för den anställde att i framtiden förvärva ett värdepapper. Den anställde erhåller bara en ytterligare möjlighet att välja kontantlikviden istället, varför detta upplägget ska ses som en personaloption. Vad gäller det andra alternativet däremot så gör nämnden den motsatta bedömningen. Eftersom den anställde saknar kontroll över vad som kommer förvärfvas så kan rättigheten inte anses utgöra en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper. Ett sådant upplägg ska därför inte anses ha karaktärerna av en personaloption utan ska istället beskattas enligt kontantprincipen i 10 kap. 8 § IL då något värdepappersförvärv eller ett förvärv av en sådan rättighet inte aktualiseras.

I förarbetena till personaloptionsregeln nämns att domstolens ståndpunkt i RÅ 1994 not. 733 och RÅ 1994 not. 41 talar för att en anställds deltagande i ett personaloptionsprogram aldrig är att anse som ett förvärv av ett värdepapper eller finansiellt instrument. Vare sig före eller efter kvalifikationstidens utgång.<sup>114</sup> Faktum är att lagstiftningen om personaloptioner är en direkt följd av domstolens bedömning i dessa två fall.<sup>115</sup>

#### **5.4 2009-års fall**

Under 2009 kom HFD med två avgöranden som stor vikt har fästs vid avseende gränsdragningen mellan värdepapper och personaloption. Fallen behandlades nära varandra i tiden och frågan i båda målen var hur beskattningstidpunkten påverkades av inskränkningar i rätten att förfoga över instrumenten.

---

<sup>114</sup> Prop. 1997/98:133 s. 24 ff.

<sup>115</sup> Tiveus, 2013, s. 318

I RÅ 2009 not. 206 hade ett antal personer kommit överens om att gemensamt driva ett kreditmarknadsbolag. Samtliga personer var både ägare och anställda i bolaget. I ett aktieägaravtal reglerades ägarnas inbördes rättigheter och skyldigheter. Aktieägaravtalet begränsade inte parternas möjlighet att utnyttja de rättigheter som följer av aktieägandet enligt ABL, såsom rätten till utdelning och rösträtt på bolagsstämman. I aktieägaravtalet fanns däremot ett överlåtelseförbud av aktierna så länge inte övriga aktieägare lämnat sitt samtycke. En anställd aktieägare som valde att avsluta sin anställning var även förpliktad att bjuda hem sina aktier till övriga aktieägare till inköpspris. Aktierna var dessutom pantsatta för att säkerställa förpliktelserna. Löptiden på aktieägaravtalet var sju år.

Skatterättsnämnden började med att konstatera att tidigare praxis talar för att ett skatterättsligt förvärv av aktier görs vid avtalstidpunkten ifall det utifrån avtalets innehåll kan anses stå klart att parternas avsikt är att den anställde ska bli innehavare av aktierna när förfoganderättsinskränkningarna upphör. Nämnden menade att vikt behövde läggas vid förfoganderättsinskränkningarnas omfattning. Ju mer betydande förfoganderättsinskränkningar ju mindre sannolikhet för att ett förvärv ska anses ha skett. Nämnden beslutade att de anställda skulle anses ha förvärvat aktierna redan vid aktieteckningen. Bland argumenten för beslut nämns att de omständigheter att de anställda hade rätt till såväl utdelning, som rätten att rösta talar för att det var parternas avsikt att dessa även skulle stå som ägare till aktierna efter det att förfoganderättsinskränkningarna hade upphört. Även det faktum att de anställda tillsammans startat kreditmarknadsbolaget och tillskjutit lika andel kapital per aktie, samt att de i viss omfattning gått i borgen för bolagets skulder talade för denna bedömning. HFD fastställde Skatterättsnämndens beslut och noterade att förfoganderättsinskränkningarna inte var tillräckligt långt gående för att skjuta upp beskattningstidpunkten.

RÅ 2009 ref. 86 gällde ett svenskt bolag i en finsk koncern. I målet fick vissa befattningshavare i bolaget som varit anställda ett visst antal år teckna aktier gratis i det finska moderbolaget. Aktier tilldelades därefter årligen vederlagsfritt. De anställda registrerades som ägare till aktierna och hade rätt till såväl utdelning, som att rösta på bolagsstämman. Aktierna var dock behäftade med förfoganderättsinskränkningar. Bland inskränkningarna kan nämnas överlåtelseförbud och förbud att på annat sätt förfoga över aktierna under de två första åren från utgången av intjänandeåret. Om en anställd valde att avsluta sin anställning så skulle inga aktier tilldelas den anställde, förutsatt att dessa inte redan registrerats på den anställdes värdepapperskonto. De anställda som redan tilldelats aktier men som valde att avsluta sin

anställning inom två år från intjänandeåret skulle vara tvungna att lämna tillbaka aktierna utan vederlag.

Skatterättsnämnden ansåg att förvärvstidpunkten skulle anses inträda först när kvalifikationstiden löpt ut. Dvs. två år efter intjänandeåret. Nämnden hänvisar som stöd till denna slutsats till bland annat det resonemang som förts i de tidigare domarna i *Skuggsparmålet* och RÅ 2004 ref. 35 I och II. Nämnden påtalade även vikten av att skilja på situationen där avtalet har karaktären av överenskommelse mellan delägare i ett aktiebolag, likt RÅ 2009 not. 206, och situationen där avtalet har karaktären av en överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

HFD valde dock att gå emot Skatterättsnämndens uppfattning. Regeringsrätten konstaterade kort att de anställda skulle beskattas de år som de förvärvat aktierna och att anledning att skjuta upp beskattningen saknades med hänsyn till de förfoganderättsvillkor som förelåg i målet. Förvärvstidpunkten ansågs därför vara registreringsdagen. Någon djupare motivering gavs inte med hänsyn till att målet avsåg finska aktier.

### **5.5 Analys av rättsläget**

Som ovan redogjorts för så har gränsdragningen mellan ett värdepappersförvärv och en framtida rätt att förvärva ett värdepapper flitigt behandlats i praxis, och tyvärr inte alltid helt tydligt. I detta avsnitt avser jag att kort reflektera över vilka slutsatser man kan dra av utgången i dessa rättsfall.

Vad som kan konstateras är att de två rättsfallen som avgjordes av HFD under 2009 kom att utgöra en brytpunkt för praxisen på området. Innan domarna rådde stor osäkerhet avseende gränsdragningen mellan värdepappersförvärv och personaloption. Denna osäkerhet illustrerades av att näringslivet och Skatteverket gjorde två helt olika tolkningar av då rådande praxis.<sup>116</sup> Skatteverkets intog en restriktiv tolkning av regleringen. Skatteverkets uppfattning var att det borde krävas att den anställde har möjlighet att avyttra den underliggande tillgången till marknadspris eller i vart fall möjlighet att realisera tillgången för att värdepappersregeln skulle anses tillämplig. Näringslivets uppfattning var å andra sidan att exempelvis utgången i RÅ 2002 ref 78 gav stöd för att aktier förenade med förfoganderättsinskränkningar skulle anses förvärvade vid avtalstillfället och att värdepappersregeln således skulle tillämpas på dessa fall.

---

<sup>116</sup> Bækkevold & Perman Borg, SvSkT s. 337–349

Att tolkningarna av regleringen kunde skilja sig åt är kanske i sig inte särskilt anmärkningsvärt med tanke på det är svårt att finna en röd tråd i praxis före 2009-års avgöranden. I såväl RÅ 1996 ref. 92 som i RÅ 2004 ref. 35 I var exempelvis de förvärvade tillgångarna förenade med relativt omfattande förfoganderättsinskränkningar men domstolen kom fram till att det i ena fallet var fråga om en personaloption och i det andra ett värdepappersförvärv. Behovet att tydliggöra rättsläget var därför stort.

2009-års fall kan på sätt och vis anses ha tydliggjort rättsläget avseende gränsdragningen mellan värdepappersförvärv och personaloption. HFD har genom dessa två domar fastställt ett mer civilrättsligt synsätt på värdepappersbegreppet än vad som framgått av tidigare domar.<sup>117</sup> Domskälerna i sig är inte särskilt omfattande. HFD konstaterar kort att värdepappersregeln ska tillämpas trots att de förvärvade tillgångarna är förenade med omfattande förfoganderättsinskränkningar. Baekkevold och Perman Borg menar dock att en slutsats man kan dra av domarna är att bedömningen av tidpunkten för förvärvet ska grundas på sådana omständigheter som har betydelse när man civilrättsligt avgör vem som har äganderätt till aktierna.<sup>118</sup> Exempelvis torde det faktum att den anställde skrivs in i aktieboken och således civilrättsligt är att anse som ägare till aktierna innebära att ett värdepappersförvärv har gjorts. Detta oavsett vilka förfoganderättsinskränkningar som aktieförvärvet är förenat med.

Ännu en indikation på att rättsfallen lyckats tydliggöra rättsläget är det faktum att Skatteverket återkallat sitt tidigare ställningstagande i frågan. Skatteverket har i stället publicerat en rättsfallskommentar till domarna. Denna kommentar ger ytterligare stöd för att ett civilrättsligt värdepappersförvärv även är att anse som ett skatterättsligt värdepappersförvärv efter domarna. Skatteverket konstaterar exempelvis att den generella överlåtbarheten som kännetecknar ABL-instrument alltid tillerkänner dessa instrument värdepappersstatus. Oavsett om dessa har förenats med relativt långtgående förfoganderättsinskränkningar genom sidoavtal.<sup>119</sup>

Den allmänna tolkningen av 2009-års rättsfall är alltså att om ett civilrättsligt förvärv har gjorts så torde detta innebära att värdepappersregeln ska tillämpas, även ifall förvärvet är förenat med omfattande förfoganderättsinskränkningar. Beskattnings tidpunkten tycks heller inte kunna skjutas upp även i de fall då ABL-instrumenten är förenade med sådana villkor att den anställde

---

<sup>117</sup> SOU 2016:23 s. 129

<sup>118</sup> Baekkevold & Perman Borg, SvSKT s. 337-349

<sup>119</sup> SKV rättsfallskommentar Dnr. 3167-09

saknar en ovillkorlig rätt att tillgodogöra sig värdet av dessa.<sup>120</sup> Huruvida detta är domstolens mening är dock svårt att avgöra då domskälen är så pass begränsade att något utförligare resonemang inte går att utläsa. Exakt vilka slutsatser som går att dra av rättsfallen är därför inte helt självklara. En fråga som fortfarande kvarstår är exempelvis vad som avses med ”*relativt omfattande förfoganderättsinskränkningar*”? Uttrycket ger sken av att även ett civilrättsligt förvärvat värdepapper kan tappa sin skatterättsliga status av värdepapper förutsatt att tillräckligt omfattande förfogandeinskränkningar är för handen. Hur omfattande sådana förfoganderättsinskränkningar skulle behöva vara får dock anses oklart.

Vad som går att konstatera är dock att även efterföljande domar tyckts tillämpa 2009-års civilrättsliga synsätt. I exempelvis RÅ 2010 not. 129 ansåg domstolen att ett förvärv av aktier och teckningsoptioner ansågs ha skett vid avtalstidpunkten. Detta trots att aktieägaravtalet tvingade den anställde att hembjuda aktierna till ett pris som innebar att denna riskerade gå miste om värdestegringen ifall denna väsentligen bröt mot avtalet. Till omständigheterna hör även att avtalet hade en lång löptid.

Under det senaste året har hårda påtryckningar uppstått från näringslivet att även rättsläget avseende de populära teckningsoptionernas status som värdepapper eller personaloption behöver klargöras.<sup>121</sup> Som en konsekvens av påtryckningarna har Skatteverket i ett nyligen utgivet ställningstagande klargjort sin syn på rättsläget. Skatteverket fastslår med hänsyn till den ovan redogjorda praxisen att förvärv av teckningsoptioner ska ses som ett värdepappersförvärv och att värdepappersregeln ska tillämpas.<sup>122</sup> Bedömningen gäller även om den anställde saknar uttrycklig rätt att tillgodogöra sig värdet av optionerna. Ställningstagandet kan anses öka förutsebarheten i Skatteverkets bedömning i det annars snåriga rättsläget.

## **6. Kvalificerade personaloptioner**

### **6.1 Motiv och syfte med regleringen**

I januari 2018 infördes ett nytt kapitel, 11 a, i inkomstskattelagen. Kapitellet behandlar så kallade *kvalificerade personaloptioner*. Som tidigare nämnts kort så lämnade regeringen ett direktiv om att tillsätta en utredning med syftet att se över den dåvarande regleringen för beskattning av incitamentsprogram<sup>123</sup> Syftet med utredningen skulle vara att upprätta förslag till

---

<sup>120</sup> Jmf. SOU 2016:23 s. 130 ff.

<sup>121</sup> Se ex. Karlsson, Dagens Industri 2018-05-13

<sup>122</sup> SKV:s ställningstagande dnr: 202 229352-18/111

<sup>123</sup> Dir. 2014:33

konkurrenskraftiga regler för att öka möjligheten för små, unga företag att attrahera och behålla nyckelkompetens, samt att främja tillväxt.<sup>124</sup> Utredningen ledde fram till förslaget om att införa regler om kvalificerade personaloptioner.

I korthet innebär reglerna om kvalificerade personaloptioner att personaloptioner, som uppställer vissa i lagen uppställda villkor på såväl utfärdande företag som för optionsinnehavaren, undantas från förmånsbeskattning, 11 a kap. 1 § IL. Detta innebär även att arbetsgivaren inte ska betala några arbetsgivaravgifter. Om den anställde utnyttjar personaloptionen för förvärv av en andel i företaget ska detta kapitalvinsbeskattas vid avyttringstillfället, likt de tidigare reglerna.<sup>125</sup> Den anställde ges enligt de nya reglerna en skattecredit vars storlek beror på värdeutvecklingen på andelen från det att personaloptionen förvärvas till dess den utnyttjas. Införandet av de nya reglerna innebär inte att personaloptionsregeln i 11 kap. 10 § 2 st. IL tas bort. De nya reglerna är istället tänkta att komplettera sedan tidigare etablerade regler.

I motiven till regleringen anförs att innovation är nödvändigt för tillväxt och ekonomisk utveckling i samhället.<sup>126</sup> Tillväxt riskerar att hindras genom att nystartade företag med tillväxtambitioner och nytänk saknar ekonomiska förutsättningar att konkurrera med etablerade företag vad gäller attraherandet av kapital och kompetens. De nya reglerna är tänkta att jämna ut klyftan mellan nystartade och etablerade företag vilket förväntas leda till ökad konkurrens, effektivare marknader och en mer effektiv resursallokering. Skälen för regleringen kan alltså ses som rent samhällsekonomiska.

## **6.2 11 a kap. i korthet**

11 a kap IL behandlar som sagt kvalificerade personaloptioner. 11 a kap. 2–4 §§ IL innehåller definitioner av vissa begrepp som har betydelse avseende reglernas vidare tillämplighet. Begreppet *företag* avser i kapitlets mening svenska aktiebolag eller utländska motsvarande bolag med fast driftställe i Sverige. Med begreppet *koncern* avses den allmänna koncerndefinitionen som framgår av såväl ÅRL som ABL. Slutligen avses med begreppet *intjänandetid* en tid på tre år från förvärvet. Begreppet intjänandetid har tidigare nämnts inom ramen för denna uppsats i samband med andra incitamentsprogram. Inom ramen för detta avsnitt avses dock med intjänandetid den definition som beskrivs här ovan.

---

<sup>124</sup> SOU 2016:23 s. 43 och prop. 2017/18:1 s. 276

<sup>125</sup> Prop. 2017/18:1 s. 277

<sup>126</sup> A prop. s. 276 ff.



I 11 a kap. 5 § IL anges de två förutsättningarna för att en personaloption ska vara kvalificerad, dvs. när förmånsbeskattning inte ska göras. För det första ställs krav på att optionsinnehavaren utnyttjar optionen för förvärv av andel i företaget tidigast tre år och senast tio år efter förvärvet. I förarbetena nämns i relation till detta krav att syftet med de nya reglerna inte är att omvandla tjänsteinkomster till lägre beskattade kapitalinkomster för att belöna en anställd för redan utfört arbete.<sup>127</sup> Tvärtom är syftet med reglerna att möjliggöra för nyetablerade företag att attrahera och behålla nyckelkompetens. För att säkerställa att detta senare syfte uppfylls och inte det förstnämnda bör krav ställas på att den anställda optionsinnehavaren ska arbeta i bolaget ett visst antal år innan optionen kan utnyttjas. Huruvida vissa utav de ytterligare villkor som uppställs i 11 kap. har uppfyllts går vidare inte att konstatera förrän ett visst antal år förlupit. En intjänandetid på minst tre år har därför ansett nödvändig.

För det andra så ska de villkor som uppställs i 11 a kap. 6–16 §§ IL vara uppfyllda. Dessa resterande bestämmelser stipulerar således i detalj de villkor som behöver vara uppfyllda för att personaloptionen ska anses som kvalificerad. Villkor uppställs avseende det utfärdande företaget, avseende själva personaloptionen och slutligen avseende optionsinnehavaren. Nedan kommer dessa villkor att behandlas närmare.

## **6.3 Villkor avseende företaget**

### **6.3.1 Storleken på företaget**

I 11 a kap. 6 § IL uppställs villkor avseende storleken på det utfärdande företaget. Det utfärdande företaget får inte ha fler än 50 anställda det räkenskapsår som närmast föregår det år då personaloptionen ska förvärfvas. Under samma räkenskapsår får inte heller företagens nettoomsättning eller balansomslutning överstiga 80 miljoner kronor. Ingår företaget i en koncern så ska gränsvärdena beräknas sammantaget för alla företag i koncernen. Skälen bakom detta villkor är att kvalificerade personaloptioner bara ska kunna utfärdas av små, unga företag som saknar tillgång till kapital.<sup>128</sup> Företag med fler anställda än 50 och en nettoomsättning/balansomslutning på över 80 miljoner anses typiskt sätt inte drabbas av samma problematik. I vart fall anses deras förutsättningar för att lösa en sådan problematik vara bättre.

### **6.3.2 Företaget får inte kontrolleras av offentliga organ**

Ytterligare ett villkor som uppställs på det utfärdande företaget är att ett eller flera offentliga organ direkt eller indirekt inte får kontrollera 25 procent eller mer av kapitalet eller rösterna i

---

<sup>127</sup> A prop. s. 280–281

<sup>128</sup> A prop. s. 281–282

företaget, 11 a kap. 7 § 1 p. IL Ingår företaget i en koncern så omfattar detta krav alla företag i koncernen. Med offentliga organ avses organ som bedriver verksamhet i kommunal eller statlig regi.<sup>129</sup> Förslaget motiveras av att offentliga organ inte kan anses ha svårigheter att tillskansa sig externt kapital. Syftet med skattelättnader för vissa personaloptioner är således inte tänkt att omfatta denna typ av företag. Vad gäller offentliga institutionella investerare som kan ha i uppdrag att tillhandahålla kapital till nyetablerade företag och därigenom riskerar att få deläggande i företaget överlämnas denna fråga till rättstillämpningen.

### **6.3.3 Företagets andelar får inte vara upptagna till handel på en reglerad marknad**

Av 11 a kap 7 § 2 p. IL framgår att företagets andelar vid förvärvstidpunkten av personaloptionen inte får vara upptagna till handel på en reglerad marknad eller motsvarande marknad utanför EES. Ingår företaget i en koncern så får ingen av företagen i koncernen ha andelar upptagna till handel på en reglerad marknad. Eftersom en stor anledning för företag att notera sig på en reglerad marknad är för att tillskansa sig externt kapital och att sådana företag därför inte kan anses ha svårigheter att attrahera kapital så får heller inte sådana företag utfärda kvalificerade personaloptioner. Tillräckliga skäl har dock inte ansetts föreligga för att även undanta företag som är noterade på en handelsplattform.<sup>130</sup> Anledningen är att garantier för en aktiv handel saknas på handelsplattformar i jämförelse med en reglerad marknad. Detta innebär att företag vars andelar är upptagna till handel på exempelvis Aktietorget, First North och Nordic MTF får lov att utfärda kvalificerade personaloptioner, förutsatt att de uppfyller övriga villkor i 11 a kap.

### **6.3.4 Krav på rörelse och ”innovationsvillkoret”**

I 11 a kap. 8 § IL stadgas att företaget behöver bedriva en viss typ av verksamhet under intjänandetiden för att kunna utfärda kvalificerade personaloptioner. Företaget ska huvudsakligen bedriva annan rörelse än bank- eller finansieringsrörelse, försäkringsrörelse, produktion av kol och stål, handel med mark, fastigheter, råvaror eller finansiella instrument, uthyrning av lokal och bostad eller tillhandahållande av tjänster avseende juridisk rådgivning, revision eller redovisning. I *Incitamentsutredningen* nämns att syftet med införandet av kvalificerade personaloptioner är att gynna små, nystartade företag som är innovativa.<sup>131</sup> Reglernas tillämplighet bör därför avgränsas till just företag som bedriver innovativ verksamhet. I propositionen bekräftas detta synsätt då det anförs att ”...att det är viktigt att

---

<sup>129</sup> Prop. 2017/18:1 s. 283–284

<sup>130</sup> A prop.

<sup>131</sup> SOU 2016:23 s. 277 ff.

*reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner begränsas till innovativa företag. Detta för att använda resurserna effektivt och minska de s.k. dödviktskostnaderna.*<sup>132</sup>

Utredningen påpekar att det är svårt att definiera vilka branscher som ska anses innovativa och att det således är lämpligare att försöka undanta viss form av verksamhet.<sup>133</sup> De undantagna verksamheterna är undantagna på grund av att de antingen anses bedriva en verksamhet som inte typiskt sett är att betrakta som innovativ, eller på grund av de bedriver verksamhet som redan omfattas ett omfattande statsstöd. Förebilden till detta upplägg har hämtats i Storbritannien där liknande regler tidigare har införts.<sup>134</sup>

Vad gäller företag som redan omfattas av ett omfattande statsstöd avses här att det är olämpligt att ytterligare gynna företag och branscher som redan nu subventioneras genom annan reglering. Detta då en sådan ordning skulle innebära att reglerna om kvalificerade personaloptioner inte anses förenliga med EU-rätten.<sup>135</sup> Kol- och stålbranschen nämns som en sådan bransch, vilket innebär att företag som huvudsakligen bedriver sin verksamhet därinom inte kan utfärda kvalificerade personaloptioner.

Vad gäller övriga former av verksamheter på listan så är dessa undantagna för att de inte typiskt sett är att anse som innovativa. Att icke-innovativa verksamheter utesluts anses ligga i linje med regleringens syfte och anses underlätta för effektivare och träffsäkrare regler.<sup>136</sup> Med finansundantaget så avses här ”bankrörelse” och ”finansrörelse” enligt samma innebörd som i lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse. Detta innebär att traditionell bank och finansrörelse undantas. Eftersom det finns en legaldefinition av vad som ska anses utgöra bank- och finansrörelse så borde det inte uppstå några svårigheter att avgöra huruvida ett företag ska omfattas av undantaget eller ej. I såväl utredningen som förarbetena påtalas emellertid att många av de mest innovativa företagen bedriver verksamhet som avser finansiella tjänster, s.k. *fintechbolag*. Sådana företag faller inte in under ovan nämnda definition och deras verksamhet ska således heller inte undantas från möjligheten att utfärda kvalificerade personaloptioner så länge de inte huvudsakligen bedriver bank- eller finansrörelse.

---

<sup>132</sup> Prop. 2017/18:1 s. 285–286

<sup>133</sup> SOU 2016:23 s. 277 ff.

<sup>134</sup> Prop. 2017/18:1 s. 286

<sup>135</sup> A prop.

<sup>136</sup> A prop. s. 286 ff.

Begreppet "försäkringsrörelse" har samma innebörd som i Försäkringsrörelselagen (2010:2043) och lagen (1998:293) om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige.<sup>137</sup> Varken i förarbetena eller i utredningen så utvecklas ytterligare varför försäkringsrörelse ska undantas. Man konstaterar kort att denna typ av verksamhet inte typiskt sett är innovativ. Samma konstaterande görs avseende handel med mark, fastigheter, råvaror och finansiella instrument.

När det gäller undantaget för företag som tillhandahåller tjänster avseende juridisk rådgivning, revision eller redovisning så konstateras i utredningen att många företag som tillhandahåller konsulttjänster förvisso växer snabbt och man därför inte generellt kan hävda att sådana företag inte ska ses som innovativa. Samtidigt så konstateras dock att traditionell konsultverksamhet inte torde vara i behov av kvalificerade personaloptioner och att undantaget alltså bör gälla även dessa verksamheter.<sup>138</sup> Enligt förarbetena bör även skatterådgivning från andra än jurister omfattas av undantaget utan att detta uttryckligen behöver nämnas i lagtexten.<sup>139</sup>

### **6.3.5 Företaget får inte vara äldre än tio år**

Enligt bestämmelserna i 11 a kap. 9 § IL så får det utfärdande företaget inte ha bedrivit verksamhet i mer än tio år när personaloptionen förvärvas. Villkoret anses ligga i linje med reglernas syfte att rikta sig till nystartade, unga och innovativa bolag. I förarbetena hänvisas till forskning som visat på att nya arbetstillfällen i större utsträckning skapas i unga företag.<sup>140</sup> Dessutom påtalas att det är just dessa yngre företag som i större utsträckning saknar ekonomiska möjligheter att betala en marknadsmässig lön för att kunna attrahera och behålla nyckelkompetens. Ålderskravet på max tio år riktar ytterligare reglerna om kvalificerade personaloptioner mot företag som sannolikt besitter tillväxtpotential. I Incitamentsutredningen så var ålderskravet strängare, där föreslogs att företaget inte fick vara äldre än sju år.<sup>141</sup> Förslaget kritiserades dock i remissinstanserna med anledning av att det normalt tar en viss tid innan det blir aktuellt för ett nystartat företag att rekrytera kompetent personal som reglerna avser att underlätta för och därför höjdes maxåldern till tio år. En förlängning till tio år anses även göra reglerna mer branschneutrala då vissa branscher utvecklas långsammare än andra, typiskt sätt.

---

<sup>137</sup> Prop. 2017/18:1 s. 286

<sup>138</sup> SOU 2016:23 s. 280

<sup>139</sup> Prop. 2017/18:1 s. 287

<sup>140</sup> A prop. s. 287–288

<sup>141</sup> SOU 2016:23 s. 275

I bestämmelsens andra stycke stadgas att ”Om företaget har förvärvat 25 procent eller mer av verksamheten från någon annan, ska personaloptionen förvärfvas tio år från utgången av det år då den förvärvade verksamheten ursprungligen påbörjades, om den förvärvade verksamheten påbörjades före verksamheten i företaget”. Detta stycke är till för att förhindra kringgående av ålderskravet genom att verksamheten ombildas i ett nytt företag, vilket skulle göra ålderskravet tandlöst.<sup>142</sup> Bedömningstidpunkten om företaget har förvärvat 25 procent eller mer av verksamheten inträder vid tidpunkten för förvärvet av personaloptionen. Ingår företaget i en koncern så tillämpas, precis som för övriga företagsspecifika villkor, villkoren på hela koncernen.

### **6.3.6 Företaget får inte vara i ekonomiska svårigheter**

Av 11 a kap. 10 § IL framgår att utfärdande bolag inte får vara i ekonomiskt trångmål. Närmare bestämt så får företaget inte vid utfärdandet av personaloptionen vara skyldiga att upprätta en kontrollbalansräkning enligt reglerna i 25 kap. 13 § ABL. Företaget får heller inte vara föremål för företagsrekonstruktion, på obestånd eller föremål för betalningskrav på grund av beslut från Europeiska kommissionen som förklarar ett stöd olagligt och oförenligt med den inre marknaden. Ingår företaget i en koncern så får inget utav företagen i koncernen vara i ekonomiskt trångmål.

Skälen bakom villkoret är huvudsakligen EU-rättsliga. Införandet av skattelättnader för kvalificerade personaloptioner utgör ett sådant statligt stöd som måste godkännas av den Europeiska kommissionen innan förslaget kan genomföras. EU-rätten uppställer villkor för att företag som är i ekonomiska svårigheter inte får ta del av ett sådant stöd.<sup>143</sup> För att överhuvudtaget kunna införa reglerna om kvalificerade personaloptioner var således ett villkor av detta slag en nödvändighet.

## **6.4 Villkor avseende personaloptionen**

### **6.4.1 Krav på högsta värde**

Som nämnt så uppställs även villkor avseende själva personaloptionen. I 11 a kap. 11 § IL anges att värdet på en optionsinnehavares förvärvade optioner inte får överstiga tre miljoner kronor när personaloptionerna förvärfvas. I 11 a kap. 12 § IL anges vidare att det totala värdet av samtliga personaloptioner som utfärdas i företaget inte får överstiga 75 miljoner kronor när personaloptionen förvärfvas för att personaloptionerna ska kunna vara kvalificerade. Att krav

---

<sup>142</sup> Prop. 2017/18:1 s. 288–289

<sup>143</sup> Se Prop. 2017/18:1 s. 289 ff.

ställs på personaloptionernas högsta värde motiveras utifrån proportionalitetsskäl. För att reglerna ska vara förenliga med EU:s statsstödsregler så får inte vissa skattskyldiga gynnas i större utsträckning än vad som krävs för att fullgöra reglernas syfte.<sup>144</sup>

## **6.4.2 Värderingsregeln**

Vad gäller värdering av de kvalificerade personaloptionerna så påtalas i förarbetena att detta utgör en komplicerad fråga. Huvudsakligen på grund av att reglerna riktar sig till unga, onoterade företag vars andelar inte vanligtvis byter ägare i tillräckligt stor utsträckning för att kunna sätta ett värde på andelen.<sup>145</sup> De etablerade värderingsmodellerna är inte anpassade till den typ av företag som reglerna riktar sig till. För att åstadkomma en korrekt värdering krävs en noggrann granskning och omfattande kunskaper om företagets verksamhet vilket ofta kan vara såväl kostsamt som tidskrävande.

Eftersom någon förmånsbeskattning inte görs avseende den kvalificerade personaloptionen så var frågan huruvida optionen överhuvudtaget behövde värderas. Det faktum att en regel avseende optionens högsta värde infördes, se ovan, så ansågs en värderingsmodell trots allt nödvändig avseende även kvalificerade personaloptioner.<sup>146</sup>

I 11 a kap. 13 § IL har därför en ny förenklad värderingsmodell för kvalificerade personaloptioner införts. Värdet av optionen ska anses motsvara värdet på de andelar som optionen ger rätt att förvärva. För att fastställa det värdet ska en trestegsmodell tillämpas. Har det genomförts marknadsmässiga transaktioner avseende företagets andelar under den senaste tolv månadersperioden så ska dessa transaktioner ligga till grund för värderingen av andelen. Om inte någon sådan transaktion fullbordats under de senaste tolv månaderna så ska istället andelarna värderas till skillnaden mellan företagets bokförda tillgångar och skulder enligt den senaste upprättade balansräkningen. Saknar företaget en fastställd balansräkning så ska slutligen andelarnas värde bestämmas utifrån andelarnas kvotvärde.

## **6.5 Villkor avseende optionsinnehavaren**

### **6.5.1 Optionsinnehavaren ska vara anställd**

11 a kap. 14 § IL uppställer krav på att optionsinnehavaren ska vara anställd av det utfärdade företaget under intjänandetiden. Vidare uppställs krav på att den anställda ska vara verksam i företaget till en omfattning som motsvarar minst 30 timmar i veckan i genomsnitt. Kravet på

---

<sup>144</sup> Prop. 2017/18:1 s. 290–291

<sup>145</sup> A prop. s. 291–292

<sup>146</sup> A prop.

anställning i viss omfattning motiveras med att införandet av kvalificerade personaloptioner syftar till att knyta nyckelkompetens till företagets verksamhet under en längre tid. Det är därför rimligt att optionsinnehavarna också arbetar i betydande mening i det utfärdade företaget.<sup>147</sup> Av denna anledning kan inte heller personaloptioner som ställts ut till inhyrda konsulter ses som kvalificerade oavsett ifall de når upp till den önskvärda arbetsomfattningen.<sup>148</sup>

Ytterligare en konsekvens av kravet är att personaloptioner kan upphöra att vara kvalificerade ifall den anställde optionsinnehavaren minskar sin arbetsomfattning eller slutar i det utfärdande företaget.<sup>149</sup>

Kravet på en arbetsomfattning på minst 30 timmar i veckan i genomsnitt innefattar, förutom faktiskt arbete, även semesterledighet, föräldraledighet, sjukfrånvaro eller andra liknande förhållanden som innebär att ersättning utgår från socialförsäkringssystemet.

Ingår det utfärdade företaget i en koncern så gäller kravet på att optionshavaren ska vara anställd i något av företagen i koncernen. Det saknar alltså betydelse vilket eller vilka företag i koncernen som den anställde arbetat i. Vad gäller kravet på minst 30 arbetstimmar i veckan i genomsnitt så gäller denna sammantaget för alla företag i koncernen.

### **6.5.2 Krav på viss ersättning**

Eftersom kvalificerade personaloptioner inte förmånsbeskattas så riskerar den anställde som byter lön mot optioner att få en försämrad sjukpenning- och pensionsnivå. Detta då löneinkomsten riskerar att understiga de sjukpennings- och pensionsgrundande takbeloppen.<sup>150</sup> Då en sådan utveckling inte ansetts önskvärd på grund av såväl den enskilda individen som samhället riskerar att drabbas så har en regel om lägsta lön införts i 11 a kap. 15 § IL.

Optionsinnehavaren ska under intjänandetiden få en ersättning från företaget som motsvarar åtminstone 13 inkomstbasbelopp som ska tas upp i inkomstslaget tjänst. Att ersättningen ska tas upp i inkomstslaget tjänst innebär att förutom lön kan även ersättningen utgå i form av skattepliktiga förmåner och andra tjänsterelaterade inkomster så som sjuklön och semesterlön.<sup>151</sup> Ersättning som tas upp till följd av 3:12-reglerna ska dock inte omfattas. Med inkomstbasbelopp avses det inkomstbasbelopp som gäller det kalenderår då personaloptionen

---

<sup>147</sup> SOU 2016:23 s. 293

<sup>148</sup> Prop. 2017/18:1 s. 292

<sup>149</sup> SOU 2016:23 s. 294

<sup>150</sup> Prop. 2017/18:1 s. 293–294

<sup>151</sup> A prop. s. 294

förvärvas. Att inkomstbasbeloppet vid förvärvstillfället ska tillämpas på hela intjänandeperioden har ansetts öka möjligheterna till förutsebarhet och anses förenkla beräkningsförfarandet. Om den anställde optionsinnehavaren under en tid får ersättning från socialförsäkringssystemet så ska kravet på lägsta ersättning minska i motsvarande mån.

### **6.5.3 Villkor avseende optionsinnehavarens ägande i företaget**

Som påtalats flertalet gånger så är syftet bakom införandet av kvalificerade personaloptioner att underlätta för unga, innovativa men kapitalsvaga företag att rekrytera och behålla nyckelpersonal. Reglerna riktar sig inte primärt till ägarna i företaget. Av denna anledning har i 11 a kap. 16 § IL införts bestämmelser om att optionsinnehavaren, tillsammans med närstående, inte får kontrollera mer än fem procent av röst- eller kapitalandelarna i företaget under de två närmast föregående åren från förvärvet av personaloptionen.

Att inte delägarskap totalförbjuds för optionsinnehavaren motiveras med att det kan förekomma situationer där en betydelsefull anställd äger en mindre andel i företaget sedan tidigare och att även en sådan anställd ska kunna omfattas av reglerna har ansetts angeläget.<sup>152</sup> Delägargränsen har dock begränsats till en låg nivå för att undvika kringgåenden.

## **7. Analys – Kvalificerade personaloptioner**

### **7.1 Inledning**

I denna del kommer jag behandla relevanta aspekter avseende de nya reglerna om kvalificerade personaloptioner. Avsikten är att i ljuset av övrig behandlad reglering och skatterättsliga principer problematisera och utreda de nya reglernas betydelse. Med hänsyn till uppsatsens omfattning kommer jag inte kunna lyfta fram alla aspekter utan kommer avgränsa mig till de som jag anser mest relevanta för att uppfylla syftet med uppsatsen. Analysen avser att lyfta så väl fördelar som nackdelar med de nya reglerna.

### **7.2 En förmånligare beskattning för såväl anställd som företag**

En kvalificerad personaloption skiljer sig inte i sig i någon större mån från en vanlig personaloption. I båda fallen är det fråga om en option som ger den anställda en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper. Förvärvet bygger på att den anställde genomgår en intjänandeperiod på ett antal år. I 11 a kap. anges att intjänandetiden för en kvalificerad personaloption är tre till tio år. I prop. 1997/98:133 s. 24 anges att en personaloptions löptid också kan vara upp till tio år. Såväl vanliga personaloptioner som kvalificerade är förenade med

---

<sup>152</sup> Prop. 2017/18:1 s. 295



omfattande förfoganderättsinskränkningar vilket gör att den anställde inte kan förfoga över optionen förrän den är intjänad. På samma sätt förfaller vanligtvis både kvalificerade och vanliga personaloptioner ifall den anställde avslutar sin tjänst i förtid. Slutsatsen bör därför vara att vanliga personaloptioner och kvalificerade personaloptioner i grund och botten är samma sak.

Den enda och avgörande skillnaden mellan kvalificerade personaloptioner och vanliga personaloptioner är att kvalificerade personaloptioner inte förmånsbeskattas. Formuleringen i 11 a kap. 1 § IL ”*I detta kapitel finns bestämmelser om att förmån av personaloption inte ska tas upp som intäkt i vissa fall*” ger stöd för en sådan tolkning. För den anställde optionsinnehavaren innebär detta att beskattning enbart sker avseende värdetillväxten från förvärvet av de underliggande värdepapperna till avyttringen av dessa i inkomstslaget kapital.

För att få förvärva en kvalificerad personaloption måste optionsinnehavaren vara anställd och verksam i viss omfattning i det utfärdande företaget. Att det förmånliga förvärvet grundar sig i att den anställde utför arbete åt det utfärdande bolaget framgår explicit som ett krav från lagtexten.

För en vanlig personaloption består förmånsvärdet av skillnaden mellan den underliggande aktiens marknadsvärde på utnyttjandedagen och vad optionsinnehavaren betalar i lösenpris samma dag.<sup>153</sup> Detta innebär att hela värdetillväxten under intjänandetiden förmånsbeskattas i inkomstslaget tjänst. Förmånsvärdet kan således bli väldigt högt för exempelvis en tioårig värdetillväxt på en aktie. Att samma förmån undantas från beskattning för kvalificerade personaloptioner kan innebära en väsentlig skattelättnad för den skattskyldige optionsinnehavaren.

I de fall den anställde gör ett värdepappersförvärv enligt värdepappersregeln i 10 kap. 11 § 1 st. IL så ska förmånsbeskattning ske av skillnaden mellan vad den anställde betalat för värdepappret och värdepapprets marknadsvärde vid förvärvet.<sup>154</sup> Detta innebär förvisso att hela värdetillväxten av värdepappret fram till avyttringen ska beskattas i inkomstslaget kapital men själva förmånen ska fortfarande tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst.

För en anställd i ett ungt, innovativt och kapitalsvagt företag kan den kvalificerade personaloptionen utgöra en stor del av den totala ersättningen från arbetsgivaren. Det är därför

---

<sup>153</sup> SKV rättslig vägledning 2018 ”Personaloption” besökt 2018-11-28

<sup>154</sup> SKV rättslig vägledning 2018 ”Värdepappersförvärv” besökt 2018-11-28

inte omöjligt att tänka sig att konsekvensen av den skattskyldige inte förmånsbeskattas kan bli att den skattskyldige får en lägre beskattningsbar tjänsteinkomst. Vilket kan medföra att den skattskyldige undviker statlig inkomstskatt och en potentiell tjänstebeskattning på upp till 57 %.

Förvärvaren av den kvalificerade personaloptionen ska alltså enbart kapitalvinstbeskattas vid avyttringen av det förvärvade värdepappret. Eftersom det rör sig om avyttring av en onoterad andel kommer den effektiva beskattningen enligt 42 kap. 15 a § 1 st. IL vara 25 %. Vilket får anses vara en förmånlig skattesats för ett värde som i grund och botten är hänförligt till den skattskyldiges anställning.

Inte enbart den anställde optionsinnehavaren gynnas skattemässigt. Även det utfärdande arbetsgivarbolaget gynnas på så vis att dessa inte behöver betala ut några arbetsgivaravgifter för tilldelandet av de kvalificerade personaloptionerna. Detta då de utgör en ej skattepliktig förmån, 2 kap. 1 § SAL. Företaget kan således använda de medel som skulle använts till arbetsgivaravgifter till att istället göra investeringar i den egna verksamheten.

Att den anställde optionsinnehavaren undantas förmånsbeskattning och enbart beskattas i inkomstslaget kapital lyfts genomgående fram som gynnsamt för den anställde. Ur skatteperspektiv är så också fallet. Den effektiva beskattningen av den anställde blir avsevärt mindre än ifall denna skulle erhållit en vanlig, icke-kvalificerad personaloption. Att en uppenbart arbetsrelaterad förmån inte tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst medför dock att den anställde går miste om socialförsäkringsgrundande, såväl som pensionsgrundande ersättning.<sup>155</sup> En baksida av regleringen som kanske inte alltid framgår som självklar för den skattskyldige och som ställer stora krav på denna att själv inhämta kännedom om regleringens nackdelar.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den väsentliga skillnaden mellan kvalificerade personaloptioner och vanliga personaloptioner är att kvalificerade personaloptioner undantas från förmånsbeskattning. Detta innebär att den optionsförvärvade anställde kommer kunna tillgodoräkna sig en väsentligt högre nettoinkomst i jämförelse med om det förvärvade hade varit en vanlig personaloption som tjänstebeskattas.

---

<sup>155</sup> Abdali och Wahlund, Skattenytt 2017 s. 795 och Skatteverket i prop. 2017/18:1 s. 275

### 7.3 Lön eller förmån ur ett neutralitetsperspektiv

Som berörts ovan så kan såväl den anställde optionsinnehavaren och det utfärdande bolaget dra en stor ekonomisk vinning av att ersätta den anställdes arbetsprestation genom kvalificerade personaloptioner som inte förmånsbeskattas och enbart beskattas i inkomstlaget kapital vid avyttringen. Konsekvensen är att det kan anses förmånligare för såväl den anställde som för det utfärdande bolaget att välja kvalificerade personaloptioner istället för exempelvis lön som ersättning för den anställdes arbetsprestation. Lön och förmån utgör ekonomiskt sett två likvärdiga alternativ innan beskattning. Eftersom förmån i form av kvalificerad personaloption undantas från förmånsbeskattning innebär detta dock att de två alternativen inte längre är likvärdiga efter beskattning har gjorts.

Samma val kan tänkas göras vid val av incitamentsprogram. Incitamentsprogram i form av kvalificerade personaloptioner är skatterättsligt gynnade i jämförelse med så väl vanliga personaloptioner som andra former av värdepappersförvärv eller incitamentsupplägg. Detta medför att företagen i större utsträckning styrs att välja kvalificerade personaloptioner trots att denna typ av incitamentsprogram i sin helhet kanske inte alltid är det bästa alternativet för varje företag. Anledningarna till att företag bör ha ett incitamentsprogram kan och är flera än att det är skattemässigt gynnande i förhållande till vanlig lön. Som Borg nämner är de huvudsakliga skälen bakom ett incitamentsprogram att behålla anställda inom företaget, attrahera ny personal, förmå den anställde att arbeta mer effektivt och att den anställde agerar i enlighet med bolagets vinstsyfte.<sup>156</sup> Den nya regleringen riskerar att låta den gynnsamma beskattningen bli den bakomliggande drivkraften till att införa ett incitamentsprogram. Vilket skulle kunna riskera att missgynna det specifika bolagets affärsmässiga situation om kvalificerade personaloptioner rent affärsmässigt inte är det bäst alternativet för bolaget.

På samma sätt så får enbart aktiebolag utfärda kvalificerade personaloptioner. Konsekvensen blir att andra associationsformer blir skattemässigt missgynnade och att reglerna riskerar att påverka vilken associationsform som en näringsidkare väljer att bedriva sin verksamhet i.

De nya reglerna har därmed upprättas i strid med den skatterättsliga neutralitetsprincipen. Utgångspunkten är att skatterättsliga principer ska ligga till grund för utformningen av ny skattereglering. Som berörts i 4.1 så innebär emellertid inte neutralitetsprincipen ett explicit

---

<sup>156</sup> Borg, 2003, s. 23

förbud mot att införa regler som strider mot principen. Avsteg kan göras utifrån samhällsekonomiska, förenklingsskäl eller krav på explicit styrning.<sup>157</sup>

Vad gäller införandet av kvalificerade personaloptioner så påtalas i förarbetena till regleringen att det bakomliggande motivet är av samhällsekonomisk karaktär.<sup>158</sup> Regleringen syftar, som tidigare nämnt, till att underlätta för unga, innovativa men kapitalsvaga företag att konkurrera med etablerade och kapitalstarka företag och underlätta attraherandet av kvalificerad nyckelpersonal. Forskning, utveckling och innovation nämns som avgörande för tillväxt och ekonomisk utveckling. Eftersom dessa branscher typiskt sett är oberäknliga så har de svårigheter att attrahera såväl riskkapital som nyckelkompetens. Genom att underlätta och ge förbättrade förutsättningar för nyetablerade företag att konkurrera med etablerade företag anses den tekniska tillväxttakten kunna öka vilket är till fördel för den samhällsekonomiska utvecklingen. Regeringen har därför ansett att de samhällsekonomiska effekterna av förslaget är så pass omfattande att avsteg från neutralitetsprincipen är motiverat.<sup>159</sup>

Frågan om ett eventuellt avsteg från neutralitetsprincipen väckte även viss kritik i vissa remissinstanser. SKL och Kammarrätten i Stockholm hör till de remissinstanser som ifrågasätter huruvida de samhällsekonomiska effekterna är tillräckligt stora för att motivera ett undantag från neutralitetsprincipen.<sup>160</sup>

Ytterligare aspekter som lyfts fram som ett motiv bakom principen om en neutral beskattning är rättvisa och för att upprätthålla förtroendet hos de allmänna.<sup>161</sup> Att vissa typer av ekonomiskt tillsynes likvärdiga alternativ beskattas olika kan för en vanlig skattskyldig utan djupare juridiska kunskaper ge sken av en inkonsekvent och orättvis beskattning. Om inget annat så riskerar en sådan ordning framstå som komplicerad och svåröverskådlig. Något som försvårar för de som ska träffas av reglerna. Ekonomistyrningsverket och Ekobrottsmyndigheten påtalar exempelvis i sina remissvar att reglerna riskerar göra skattesystemet mer komplicerat vilket skulle kunna öka risken för skatteundandragande.<sup>162</sup> Såväl Skatteverket som SKL menar att det faktum att tjänsteinkomster beskattas i inkomstslaget kapital riskerar att skada det duala skattesystemets legitimitet.

---

<sup>157</sup> Prop. 2014/15:100 s. 105

<sup>158</sup> Prop. 2017/18:1 s. 276

<sup>159</sup> A prop. s. 277

<sup>160</sup> A prop. s. 275

<sup>161</sup> Se Prop. 2014/15:100 s. 105

<sup>162</sup> A prop. S. 105

#### 7.4 Innovationsundantaget ur ett likformighetsperspektiv

I 11 a kap uppställs en rad villkor på det utfärdande företaget. Ett av de mer kontroversiella är det så kallade innovationsundantaget i 11 a kap. 8 § IL. Villkoret får konsekvensen att företag verksamma inom vissa branscher som inte anses vara innovativa undantas från möjligheten att utfärda kvalificerade personaloptioner till sina anställda. Eftersom regleringen har ett tydligt syfte att gynna just innovativa företag så förefaller det förvisso naturligt att vissa sorters företag måste undantas för att reglerna ska träffa rätt målgrupp och minska dödviktsskostnaderna. Att helt sonika fastslå att vissa branscher inte är innovativa kan dock ses som problematiskt. Innovation torde kännetecknas genom att nya idéer och tillvägagångssätt vinner insteg i ett samhälle för att sedan spridas där.<sup>163</sup> Innovation torde därför inte heller enbart vara begränsad till vissa branscher. De undantagna branscherna utgör enligt förarbetena verksamheter som inte typiskt sett är att framstå som innovativa.<sup>164</sup> Någon utförligare definition av innovativ verksamhet saknas i såväl lagtext som förarbeten, vilket gör det svårt att förstå på vilka grunder vissa verksamheter undantagits och andra inte. I detta avseende riskerar uppdelningen att förefalla godtycklig.

På samma sett påtalar flera av remissinstanserna att det är näst intill omöjligt att peka ut vilka branscher som är, eller som i framtiden kommer vara innovativa.<sup>165</sup> Man kan exempelvis fråga sig varför enbart tillhandahållandet av tjänster i form av juridisk rådgivning, redovisning och revision undantas och inte andra typer av konsulttjänster. I förarbetena anses att ovan nämnda tjänster anses falla under begreppet *traditionell konsultverksamhet*.<sup>166</sup> Begreppet utvecklas inte ytterligare men ger sken av att även andra former av konsulttjänster kan omfattas av undantaget så vida de anses utgöra traditionell konsultverksamhet. Att även andra konsulttjänster än de som uttryckligen framgår av lagtexten kan omfattas av undantaget styrks även av det faktum att det i förarbetena påtalas att även skatterådgivning omfattas av undantaget trots att detta inte framgår direkt av lagtexten. Framtida gränsdragningsproblem kan tänkas uppkomma och beröras i framtida praxis.

Även traditionell konsultverksamhet torde dock i mitt tycke kunna vara innovativ. Flera av de stora skatterådgivningsbyråerna arbetar exempelvis aktivt med att ta fram nya digitala verktyg och produkter för att underlätta för klienterna att räkna ut möjliga avdrag eller för att avge

---

<sup>163</sup> Jmf. ex. Nationalencyklopedins definition av "innovativ"

<sup>164</sup> SOU 2016:23 s. 279

<sup>165</sup> Se ex. Svenskt Näringsliv, KTH och FAR i prop. 2017/18:1 s. 285

<sup>166</sup> Prop. 2017/18:1 s. 286–287

rapportering till Skatteverket på ett smidigt sätt. Så sent som i veckan uppmärksammades att samtliga av de fyra största revision- och skatterådgivningsbyråerna tagit fram nya digitala verktyg för att effektivisera sin rådgivning kring ränteavdrag.<sup>167</sup> I artikeln framför flera skatterådgivare att de arbetar med att ta fram ytterligare digitala verktyg på såväl global som nationell nivå för att underlätta ur nödvändighets- och effektivitetssynpunkt. Samtliga företag som benämns i artikeln är dessutom överens om att den nya tekniken är införlivad i den traditionella skatterådgivningen. På senare år har det även dykt upp advokatbyråer som erbjuder sina klienter möjligheten att teckna juridisk rådgivning på abonnemang istället för traditionsenlig fakturering vid varje enskilt utfört uppdrag. Detta är bara två exempel på hur traditionella konsultverksamheter kommer med nya innovativa lösningar som torde kunna skapa samhällsekonomiska värden på precis samma sätt som exempelvis en data- eller ingenjörskonsult som inte omfattas av undantaget.

Regleringen riskerar alltså att inte kunna tillämpas av företag som är i exakt den situation som regleringen syftar att underlätta för på grund av rent lagtekniska skäl. Unga, innovativa men kapitalsvaga företag kan komma att undantas trots att detta inte är syftet. Regleringen innebär således, förutom att en stor mängd företag som inte uppfyller ålders eller omsättningskravet, att även företag i behov av att tillämpa regleringen undantas. Detta skulle dels kunna innebära att konkurrensen snedvrids mellan branscher som omfattas av undantaget och branscher som inte omfattas. Dels skulle det i extrema fall även kunna innebära att företagare väljer att inte starta en verksamhet som missgynnas skattemässigt jämfört med en som gynnas.

Mot denna bakgrund kan reglerna kritiseras i ljuset av likformighetsprincipen. Att två tillsynes likvärdiga företag riskerar att ges olika tillgång till de nya reglerna och därmed beskattas olika kan inte anses vara helt förenligt med principen om likformighet. Avsteg från likformighetsprincipen kan, precis som för neutralitetsprincipen, göras när samhällsekonomiska skäl talar för det. Avsteg har också gjorts vid införandet av skatterättslig lagstiftning, exempelvis vid införandet av expertskatten. Att samhällsekonomiska skäl ligger bakom införandet av de nya reglerna har redan nämnts. Huruvida dessa skäl väger tyngre än vikten av likformighet i skatterätten är dock inte helt självklart.

En potentiell lösning för att motverka att innovativa företag stängs ute på rent lagtekniska grunder är att införa en form av ventil i lagrummet. Ventilen skulle i sådana fall rikta sig till

---

<sup>167</sup> Lennartsson, Realtid 2018-11-28

företag som inte uppfyller det formella kravet att bedriva viss verksamhet men som uppenbart bedriver innovativ verksamhet som bör omfattas av de nya reglerna. En sådan bestämmelse skulle givetvis vålla svåra gränsdragningsvårigheter för domstolarna och även sannolikt öka arbetsbelastningen för dessa men i mitt tycke skulle en säkerhetsventil kunna säkerställa att likformigheten i större utsträckning kan upprätthållas mellan två företag i likvärdiga situationer som inte båda omfattas av nuvarande bestämmelser i 11 a kap. 8 § IL. Ventilregleringar är inget nytt för den skatterättsliga regleringen utan motsvarigheter går att finna i exempelvis 24 kap. 10 e § IL om ränteavdragsbegränsningar för näringsverksamheter.

### **7.5 Ovissheten i den nya regleringen**

För att personaloptionerna ska undantas från förmånsbeskattning krävs att samtliga i 11 a kap. uppställda villkor är uppfyllda. Således ska villkoren avseende företaget, optionsinnehavaren och optionen i sig vara uppfyllda. Viktigt att poängtera i detta sammanhang är att flera av villkoren ska vara uppfyllda under hela intjänandetiden fram till den anställdes förvärv av personaloptionen. Innan intjänandeperioden är avslutad saknar personaloptionen värde för den anställda optionsinnehavaren. Syftet med att ha en intjänandetid är att ge den anställda incitament att stanna kvar i företaget under en längre tid för att denna inte ska gå miste om förmånen. I förarbetena påtalas att syftet vidare är att inte belöna den anställda för redan utförda arbetsuppgifter utan för att stimulera framtida arbetsinsatser som är till nytta för företagets tillväxt.<sup>168</sup> För att säkerställa att syftet uppfylls förefaller det därför naturligt att en viss intjänandetid måste passera innan den anställda kan tillgodogöra sig optionens ekonomiska värde.

Det faktum att flera av de i 11 a kap. uppställda villkoren ska vara uppfyllda under hela intjänandetiden fram till förvärvet kan dock ses som problematiskt. Är inte samtliga villkor uppfyllda så torde personaloptionen nämligen inte längre omfattas av 11 a kap. vilket innebär att man faller tillbaka på de vanliga reglerna om personaloptioner i 10 kap. 11 § 2 st. IL. Konsekvensen riskerar bli att en anställd lockas till att ansluta sig till ett företag för att ta del av förmånliga kvalificerade personaloptioner, arbetar där under flera år för att sedan riskera att gå miste om den förmånliga beskattningen på grund av att inte alla villkor är uppfyllda efter intjänandetiden. För den anställda optionsinnehavaren är detta särskilt problematiskt i det avseende att denna inte själv har kontroll över huruvida samtliga villkor uppfylls eller ej. Exempelvis skulle det utfärdande företaget kunna komma att byta inriktning för verksamheten

---

<sup>168</sup> Prop. 2017/18:1 s. 280

till en av de i 11 kap. 8 § IL undantagna verksamheterna. Ett byte som skulle innebära att utfärdade personaloptioner inte längre ska undantas från förmånsbeskattning.

Eftersom intjänandetiden enligt 11 a kap. 5 § IL är lägst tre år och högst tio år så riskerar såväl den anställde som det utfärdande företaget att leva i ovisshet under denna tid avseende beskattningen. Att man som enskild skattskyldig ska riskera att leva i ovisshet om man kommer tjänstebeskattas vid utnyttjandet av personaloptionen eller ifall man kommer få en uppskjuten beskattning i inkomstslaget kapital i upp till tio år kan knappast ses som önskvärt. Även som utfärdande företag riskerar man att leva i ovisshet under hela intjänandetiden om huruvida arbetsgivaravgifter ska betalas eller ej. Denna problematik varnar även Skatteverket för i sitt remissvar och påtalas även av Abdali och Wahlund.<sup>169</sup>

Ovissheten och de potentiella gränsdragningsproblem som kan tänkas aktualiseras kommer sannolikt aktualisera ett stort antal rättsfall i framtiden. Eftersom intjänandetiden är på minst tre år så kommer det sannolikt att dröja åtminstone tre år innan vi på allvar kan se vilka konsekvenser de nya reglerna medfört för de skattskyldige. Kammarrätten i Stockholm bedömer i vart fall att regleringen riskerar att öka belastningen för de allmänna förvaltningsdomstolarna.<sup>170</sup>

De nya reglerna om kvalificerade personaloptioner riktar sig redan genom det stora antalet villkor till ett begränsat antal företag. Ovissheten avseende beskattningsekvenserna riskerar att verka avskräckande för såväl företag som anställda. Konsekvensen kan således bli att de nya reglerna inte kommer att tillämpas av ett så stort antal företag som anses önskvärt för att regleringen ska få den samhällsekonomiska effekt som anses önskvärd.<sup>171</sup> Även om regleringen ännu inte har varit i kraft i ens ett år och att det är för tidigt att dra för stora slutsatser så kan redan konstateras att just ovissheten riskerar att begränsa tillämpningen av reglerna.<sup>172</sup>

## **8. Slutsatser**

Möjligheten för företag att involvera sina anställda i incitamentsprogram ses som ett effektivt tillvägagångssätt för att behålla kompetent personal inom företaget, för att lyckas attrahera kompetent personal till företaget, för att öka hängivenheten hos de anställda och för att säkerställa att de anställdas intressen korrelerar med företagets vinstsyfte.

---

<sup>169</sup> Se SKV i prop. 2017/18:1 s. 275 och Skattenytt 2017 s. 785

<sup>170</sup> Se Kammarrätten i Stockholm i prop. 2017/18 s. 276

<sup>171</sup> Jmf. SvSkT 2016 s. 199

<sup>172</sup> Karlsson, Dagens Industri 2018-05-13



Förmånen kan bestå av att den anställde på grund av sin tjänst förvärvar värdepapper till förmånliga villkor eller att den anställde på grund av sin tjänst förvärvar något som inte i sig är att betrakta som ett värdepapper men som innebär en rätt att i framtiden förvärva ett värdepapper till förmånliga villkor. Förmånen kan alltså bestå av antingen ett värdepappersförvärv eller ett förvärv av en personaloption. Vilken kategori som förmånen kommer att falla under får konsekvens för beskattningen för den anställde. Ska förmånen betraktas som ett värdepappersförvärv ska förmånen omedelbart tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst det beskattningsår som förvärvet görs. Den skattepliktiga förmånen består av skillnaden mellan vad den anställde betalat för värdepappret och värdepapprets reella marknadsvärde. Om förmånen istället ska betraktas som en personaloption skjuts beskattningstidpunkten upp till det beskattningsår då optionen utnyttjas eller överlåts. Den skattepliktiga förmånen utgörs av skillnaden mellan den underliggande tillgångens marknadsvärde vid förvärvstidpunkten och det lösenpris som den anställde betalar för den underliggande aktien. Huruvida en förmån är att betrakta som ett värdepappersförvärv eller en personaloption får således konsekvenser huvudsakligen avseende beskattningstidpunkten.

Rättsläget avseende gränsdragningen mellan värdepappersförvärv och personaloption får emellertid betraktas som tämligen oklart. För att ett förvärv ska betraktas som en personaloption krävs vanligtvis att optionerna har en lång löptid, att de förfaller om anställningen upphör och att de är förenade med omfattande förfoganderättsbegränsningar. I senare praxis har värdepappersbegreppet dock tagit en närmast civilrättslig tolkning med innebörden att incitamentsprogram bestående av ABL-instrument, såsom de populära teckningsoptionerna, i stort alltid anses utgöra ett värdepappersförvärv, oavsett omfattande förfoganderättsbegränsningar. Huruvida detta är lagstiftarens mening eller ej är svårt att avgöra. Även om rättsläget har kommit att förtydligas under senare år så är ytterligare förtydligande något som anses önskvärt från såväl näringslivet som från rättstillämparna.

Vid årsskiftet infördes de nya reglerna om kvalificerade personaloptioner i 11 a kap. IL. Den avgörande skillnaden mellan kvalificerade personaloptioner och vanliga personaloptioner är att förvärv av en kvalificerad personaloption innebär en skattefri förmån som inte ska tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst utan enbart i inkomstslaget kapital vid avyttringstillfället. För att en personaloption ska vara kvalificerad krävs att ett stort antal villkor är uppfyllda avseende de utfärdande företaget, optionsinnehavaren och optionen i sig. Syftet med regleringen är att underlätta för unga, innovativa men kapitalsvaga företag att attrahera kompetent personal. De

omfattande villkoren i 11 a kap. syftar därför att utesluta de företag och anställda som inte anses utgöra de som reglerna avser att skattemässigt gynna.

För såväl den anställde som för utfärdande företag förefaller den nya regleringen vara ekonomiskt gynnsam. Att inkomsten undantas från förmånsbeskattning innebär att den effektiva beskattningen blir betydligt lägre för den anställde jämfört med om denna hade förvärvat en vanlig personaloption eller gjort ett värdepappersförvärv. Även det utfärdade företaget gynnas skattemässigt genom att sociala avgifter inte behöver betalas ut på grund av att förmånen är skattebefriad. Det faktum förmånen är skattefria innebär emellertid att förmånen varken kan vara socialförsäkrings- eller pensionsgrundande. Något som ställer högre krav på den anställde att dels vara medveten om detta och själv spara inför framtida utgifter.

Det faktum att flera av villkoren i 11 a kap. ska vara uppfyllda under hela intjänandetiden fram till förvärvet innebär att den skattskyldige riskerar att leva i ovisshet avseende beskattningen under tre till tio år, beroende på optionens intjänandetid. Skulle något av villkoren inte längre vara uppfyllda vid intjänandets slut torde nämligen personaloptionen inte vara kvalificerad och därför vara föremål för beskattning likt en vanlig personaloption enligt reglerna i 10 kap. 11 § 2 st. II. För den skattskyldige kan detta röra sig om ekonomiskt väsentliga skillnader. Eftersom den anställde själv inte kan påverka huruvida samtliga villkor är uppfyllda är detta särskilt problematiskt. Ovissheten i regleringen riskerar därmed att avskräcka företag och anställda från att använda sig av kvalificerade personaloptioner.

Kvalificerade personaloptioner undantas från förmånsbeskattning till skillnad från andra former av incitamentsprogram. Konsekvensen är att två ekonomiskt likvärdiga alternativ innan beskattningen inte längre är ekonomiskt likvärdiga efter beskattning. Vidare omfattas enbart aktiebolag av regleringen vilket missgynnar andra former av associationsval. Reglerna står därför i strid med principen om en neutral beskattning. Regleringen undantar vidare företag som bedriver verksamhet i branscher som typiskt sett inte är att anse som innovativa. Det är dock långt ifrån uteslutet att innovativa företag kan vara verksamma inom de undantagna branscherna vilket innebär att företag som borde få ta del av reglerna riskerar att gå miste om denna möjlighet. Följden riskerar vidare bli att dessa branscher får svårare att konkurrera med såväl etablerade företag inom den egna branschen som med unga företag i andra branscher, som omfattas av bestämmelserna. Regleringen står därför även i strid med den skatterättsliga principen om en likformig beskattning.

Det är likväl inte uttryckligen förbjudet att stifta lag i strid med dessa skatterättsliga principer. Avsteg kan göras utifrån samhällsekonomiska skäl, vilket också är det skäl som framförs som motivet bakom införandet av regleringen. Huruvida dessa samhällsekonomiska intressen kan tänkas uppfyllas är dock svårt att avgöra. Vad som kan konstateras är dock att den redan begränsade skara företag som kan komma att utnyttja regleringen riskerar att begränsas ytterligare av regelverkets ovisshet.

## **Källförteckning**

### **Offentligt tryck**

#### *Propositioner*

Prop. 1984/85:80 – *om beskattningen vid anställdas förvärv av aktier i vissa fall m.m.*

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

Prop. 1990/91:142 – *om handel och tjänster på värdepappersmarknaden m.m.*

Prop. 1997/98:133 – *Beskattning av personaloptioner*

Prop. 2004/05:85 – *Ny aktiebolagslag*

Prop. 2007/08:152 – *Slopad avkastning för personaloptioner*

Prop. 2017/18:1 – *Budgetpropositionen för 2018*

Prop. 2014/15:100 – *2015 års vårproposition – De budgetpolitiska målen och riktlinjer för skattepolitiken*

#### *Statens offentliga utredningar*

SOU 1988:13 s. 56 – *Handel med optioner och terminer*

SOU 2016:23 – *Beskattning av incitamentsprogram*

#### *Kommittédirektiv*

Kommittédirektiv 2014:33 – *”Skatteregler för incitamentsprogram”*

#### *Skrivelser*

Regeringens skrivelse 2016/17:98 – *Redovisning av skatteutgifter*

#### *Skatteverkets ställningstaganden*

Skatteverkets ställningstagande Dnr: 202 229352-18/111 – *Förvärv av teckningsoptioner i samband med de särskilda bestämmelserna om personaloptioner*

*Skatteverkets rättsfallskommentar*

Skatteverkets rättsfallskommentar Dnr. 3167-09 – *Tidpunkten för beskattning av anställds förvärv av aktier*

*Skatteverkets rättsfallssamling*

Skatteverkets rättsfallssamling 25/98 – *SRN:s förhandsbesked den 18 juni 1998. Förmånsbeskattning vid anställdas förvärv av optioner.*

*Skatteverkets rättsliga vägledning*

Definitionen av personaloption <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/321436.html>  
besökt 2018-11-28

Definitionen av värdepapper <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/321435.html>  
besökt 2018-11-28

## **Rättsfall**

RÅ 1951 ref. 17

RÅ 1962 ref. 46

RÅ82 1:21

RÅ 1986 ref. 36

RÅ 1992 ref. 108

RÅ 1993 ref. 56

RÅ 1994 not. 41

RÅ 1994 not. 71

RÅ 1994 not. 733

RÅ 1996 ref. 92

RÅ 1997 ref. 71

RÅ 2003 not. 41

RÅ 2004 ref. 35 I

RÅ 2009 ref. 86

RÅ 2009 not. 206

RÅ 2010 not. 129

## **Litteratur**

Andersson, Torbjörn, Bergström, Sture, Håstad, Torgny, Lindblom, Per Henrik, *Juridikens Termer*, Upplaga 10, Liber förlag, Stockholm 2015

Berle, Adolf, Means, Gardiner, *The Modern Corporation and Private Property*, 1932

Borg, Mikael, *Aktierelaterade incitamentsprogram – en civilrättslig studie*, Upplaga 1, Jure Förlag AB, Stockholm, 2003

Edvardsson, Leif, *Skatteregler för Incitamentsprogram*, Upplaga 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2012

Dotevall, Rolf, *Aktiebolagsrätt – fördjupning och komparativ belysning*, Upplaga 1:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2015

Jensen, Michael & Meckling, William, *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*, Journal of Financial Economics, Oktober, 1976, V. 3, No. 4.

Lodin, Sven-Olof, Lindencrona, Gustaf, Melz, Peter, Silfverberg, Christer & Simon-Almendal, Teresa, *Inkomstskatt – en läro- och handbok i skatterätt del 1*, Upplaga 16, Studentlitteratur AB, Lund 2017

Lodin, Sven-Olof, Lindencrona, Gustaf, Melz, Peter, Silfverberg, Christer & Simon-Almendal, Teresa, *Inkomstskatt – en läro- och handbok i skatterätt del 2*, Upplaga 16, Studentlitteratur AB, Lund 2017

Nääv, Maria, Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, Upplaga 2, Studentlitteratur AB, Lund 2018

Påhlsson, Robert, *Inledning till Skatterätten*, Upplaga 3, Iustus Förlag, Uppsala 2003

Påhlsson, Robert, *Likhet inför skattelag*, Upplaga 1, Iustus Förlag, Uppsala 2007.

Påhlsson, Robert, *Konstitutionell Skatterätt*, Upplaga 3, Iustus Förlag, Uppsala 2013

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Upplaga 4, Norstedts Juridik, Stockholm 2018

Tiveus, Ulf & Jacobsson, Sara, *Skatt på finansiella instrument*, Upplaga 1:1, Norstedts Juridik, Stockholm 2013

### **Artiklar**

Abdali, Hussein & Wahlund, Axel, *Skatteförslag i budgetpropositionen: skattelättnader för personaloptioner*, Skattenytt 2017 s. 785 ff.

Bækkevold, Arne, Perman Borg, Ebba, *Värdepappersförvärv i samband med anställning*, Svensk Skattetidning 2010, s. 337–349.

Påhlsson, Robert, *Principer eller regler? Legalitet och likabehandling i beskattningen*, Skattenytt 2014 s. 554 ff.

Påhlsson, Robert, *Anställdas förvärv av värdepapper nya-regler*, Skattenytt 1990 s. 657 ff.

Tiveus, Ulf, *Rättsfall*, Skattenytt 2007 s. 253 ff.

Tiveus, Ulf, *Optioner – reavinst eller lön?*, Skattenytt 1999 s. 34 ff.

Tiveus, Ulf, *Kvalificerade personaloptioner – behövs det?*, Svensk Skattetidning 2016, s. 191 – 201.

### **Elektroniska källor**

Blank Thörnroos, Pia, *Socialavgiftslag (2000:980), 2 kap. 1 §*, Karnov [https://pro-karnovgroup-se.ezproxy.uu.se/document/530838/1#SFS2000-0980\\_K2\\_P1-annotations](https://pro-karnovgroup-se.ezproxy.uu.se/document/530838/1#SFS2000-0980_K2_P1-annotations)  
besökt 2018-10-03

Karlsson, Johannes, Trögstart för regeringens personaloptioner – utreds av Skatteverket, Dagens Industri 2018-05-13

<https://digital.di.se/artikel/trog-start-for-regeringens-personaloptioner-utreds-av-skatteverket>

Nationalencyklopedin, *Innovativ* <https://www-ne-se.ezproxy.ub.gu.se/s%C3%B6k/?t=uppslagsverk&q=innovation> besökt 2018-11-28

Lennartsson, Rakel, "Tax tech" – Samtliga Big4 har verktyg för ränteavdrag, Realtid 2018-11-28 <https://www.realtid.se/tax-tech-samtliga-big4-har-verktyg-ranteavdrag>

Skatteverket, *Arbetsgivare - Incitamentsprogram* <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/arbetsgivare/lonochersattning/formaner/incitamentsprogram.4.5947400c11f47f7f9dd80002901.html> besökt 2018-09-27

Skatteverket, *Privat – Incitamentsprogram* <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/formaner/incitamentsprogram.4.61589f801118cb2b7b280008449.html> besökt 2018-10-04

Skatteverket, *Så beskattas din lön* <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/sabeskattasdinlon.4.54a3d27615036ac09f316ce.html> besökt 2018-11-28