



Kvalificerade personaloptioner

En utredning av tillämpningsområdet och tillämpningen av 11 a kap. IL

Simon Pålsson Högström

Juridiska institutionen

Examensarbete 30 hp.

Ämnesinriktning: Nationell skatterätt

Vårterminen 2021

Grupphandledare: Giacomo Lindgren Zucchini

Engelsk titel: Qualified Employee Stock Options – An examination of the scope and application of chapter 11 a of the Income Tax Act

Abstract

In 2018 new legislation on so called qualified employee stock options (*sv: kvalificerade personaloptioner*) came into force. In short, an employee that is a holder of such options will not be taxed for the benefit arising when using the option to acquire shares in the issuing company. The employee is only taxed for capital income when receiving dividends from the acquired shares or when selling the shares in the future. This differs from regular employee options (*sv: personaloptioner*) which are subject to benefit taxation when the acquiring underlying shares as well as from employees' acquisition of securities for below market price which are subject to benefit taxation immediately.

The legislation on qualified employee stock options is found in chapter 11 a of the Income Tax Act and aim to strengthen small innovative companies' ability to recruit key competence by offering this new type of tax-exempt option.

This thesis aims to examine the scope and application of the legislation on qualified employee stock options in light of its purposes as set out in prop. 2017/18:1. This includes comparing them to the securities rule (*sv: värdepappersregeln*) and the employee stock option rule (*sv: personaloptionsregeln*), as well as analysing what implications the rules on taxation of capital income on qualified shares in closed companies (*sv: fåmansföretag*) have when simultaneously applicable.

The thesis has identified several areas of improved regarding chapter 11 a of the Income Tax Act. First of all, the rules have a narrow scope of application, being available to mostly closed companies. In case of qualified shares the tax exemption is largely erased it is more or less just a question of postponing the taxation instead of an exemption from benefit taxation. Given that the qualified employee stock options can only be used by small companies it can be assumed that this situation will occur frequently, thus undermining the purpose of the new legislation as there is no tax benefit the holder of the option. Secondly, the rules are not constructed with regards to the Company Act (*sv: Aktiebolagslagen*) which limits the possibility ensuring delivery of shares to the holder of the options.

Even in situations where the rules on taxation of capital income on qualified shares in closed companies are not applicable, it is possible for small growing companies to establish incentive programs using warrants (*sv: teckningsoptioner*) that are highly beneficial to the holder of the option.

Förkortningar

ABL	Aktiebolagslag (2005:551)
Dir.	Kommittédirektiv
Dnr	Diarienummer
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
IL	Inkomstskattelag (1999:1229)
Prop.	Proposition
SOU	Statens Offentliga Utredningar
SRN	Skatterättsnämnden
RÅ	Regeringsrättens (nuvarande Högsta förvaltningsdomstolens) årsbok

Innehåll

Abstract.....	3
Förkortningar.....	6
1 Inledning	11
1.1 Bakgrund.....	11
1.2 Syfte och frågeställningar.....	13
1.3 Metod och material.....	13
1.4 Avgränsningar.....	15
1.5 Disposition.....	15
2 Incitamentsprogram.....	17
2.1 Inledning.....	17
2.2 Aktierelaterade incitamentsprogram.....	17
2.3 Optionsbaserade incitamentsprogram.....	18
2.3.1 Allmänt.....	18
2.3.2 Köpoptioner.....	19
2.3.3 Teckningsoptioner.....	19
2.3.4 Personaloptioner.....	20
2.4 Sammanfattning.....	21
3 Beskattning i de olika inkomstlagen.....	22
3.1 Inledning.....	22
3.2 Inkomstslaget tjänst.....	22
3.2.1 Förmånsbeskattning.....	23
3.2.2 Beskattningstidpunkten.....	23
3.3 Inkomstslaget kapital.....	24
3.4 Fåmansföretagarbeskattning.....	25
3.4.1 Allmänt.....	25
3.4.2 Fåmansföretag.....	25
3.4.3 Verksam i betydande omfattning.....	26
3.4.4 Gränsbelopp och fördelning mellan inkomstlagen.....	27
3.5 Sammanfattning.....	27
4 Beskattningen av aktierelaterade incitamentsprogram.....	29
4.1 Inledning.....	29
4.2 Värdepappersregeln.....	29
4.3 Personaloptionsregeln.....	31
4.4 Gränsdragningen mellan värdepapper och personaloptioner.....	32
4.4.1 Problematiken.....	32
4.4.2 Praxis och förhandsbesked.....	33
4.4.3 Uppfattningar i doktrin.....	34
4.5 Sammanfattning.....	35
5 2017 års regelverk om kvalificerade personaloptioner.....	37
5.1 Inledning.....	37
5.2 Bakgrund till regelverket.....	37
5.3 Utgångspunkter för kvalificerade personaloptioner.....	38

5.4	Villkor avseende företaget	39
5.4.1	Storlekskravet	39
5.4.2	Rörelsekravet	39
5.4.3	Tidskravet	40
5.4.4	Övriga villkor på företaget	41
5.5	Villkor avseende personaloptionen	41
5.6	Villkor avseende optionsinnehavaren	42
5.7	Förvärv av andel	42
5.7.1	Allmänt om 11 a kap. 5 § 1 st. IL	42
5.7.2	HFD 2020 ref. 39	43
5.7.3	Skatteverkets tolkning och ställningstagande	44
5.8	Sammanfattning	45
6	Förhållandet mellan 11 a kap. IL och 57 kap. IL	47
6.1	Inledning	47
6.2	Effekter på 11 a kap. IL	47
6.3	Sammanfattning	48
7	Finansdepartementets föreslagna ändringar i 2017 års regelverk	50
7.1	Inledning	50
7.2	Fler företag omfattas	50
7.3	Användning av teckningsoptioner	51
7.4	Förvärv av andel i annat koncernföretag	52
7.5	Personkretsen vidgas	52
7.6	Sammanfattning	53
8	Diskussion	54
8.1	Om tillämpningsområdet och tillämpningen av 11 a kap. IL	54
8.2	Konsekvenser av Finansdepartementets föreslagna ändringar	56
8.3	Är 11 a kap. IL ett bättre alternativ än värdepappers- eller personaloptionsregeln?	57
8.3.1	11 a kap. IL kontra personaloptionsregeln	57
8.3.2	11 a kap. IL kontra värdepappersregeln	58
9	Avslutande kommentar	61
	Källförteckning	65

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Det är vanligt förekommande inom näringslivet att företag erbjuder särskilt viktiga anställda att delta i så kallade incitamentsprogram. Enkelt sagt handlar det om att företaget erbjuder den anställde en form av ersättning som utfaller endast om vissa villkor är uppfyllda. Den anställde kan exempelvis få förvärva aktier till förmånliga villkor eller erbjudas teckningsoptioner som ger en rätt att i framtiden förvärva aktier till ett i förväg bestämt pris.¹ Genom att erbjuda nyckelpersoner att i framtiden ta del av vinst eller bli delägare på förmånliga villkor ämnar företagen att stärka lojaliteten mot företaget och ge deltagarna i incitamentsprogrammet ett ekonomiskt incitament till framtida arbetsinsatser.²

Dessa typer av ersättningar har karaktär av såväl tjänsteinkomst som kapitalinkomst eftersom de är knutna till anställningen och framtida prestationer samtidigt som ersättningen består av förmånliga värdepappersförvärv. Enligt 11 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229) (IL) ska alla typer av förmåner och inkomster som erhålls på grund av tjänst bli föremål för beskattning inkomstslaget tjänst. Tjänst definieras i 10 kap. 1 § 2 st. IL som anställning, uppdrag eller annan inkomstbringande verksamhet av varaktig eller tillfällig natur. Huvudregeln är att förmånen ska tas upp som intäkt det år förmånen på något sätt kommer det skattskyldige till del. Det följer av den så kallade kontantprincipen vilken stadgas 10 kap. 8 § IL.³ Om den skattskyldige emellertid får, på grund av sin anställning, förvärva värdepapper till förmånliga villkor eller erhåller personaloptioner, vilka inte utgör värdepapper, regleras tidpunkten för när förmånen ska tas upp som intäkt särskilt i 10 kap. 11 § IL. Förmånliga förvärv av värdepapper ska tas upp som intäkt det beskattningsår som förvärvet sker enligt 10 kap. 11 § 1 st. IL, medan förmånen som personaloptionen ger rätt till tas upp som intäkt det beskattningsår då personaloptionen utnyttjas för att förvärva värdepapper enligt 10 kap. 11 § 2 st. IL. Beroende på värdeutvecklingen kan personaloptionsförmåner bli mycket stora vilket även innebär en kraftig beskattning av förmånen hos den skattskyldige. Det leder inte sällan till att en skattskyldig som utnyttjar personaloptioner för att förvärva andelar i företaget blir tvungen att sälja andelarna mer eller mindre omgående för att kunna betala skatten.⁴

¹ Edvardsson, 2012,, s. 29.

² Edvardsson, 2012, s. 27.

³ Lodin, et al., del 1, 2019, s. 144.

⁴ Edvardsson, 2012, s. 30.

År 2014 tillsatte dåvarande regering en utredning som skulle se över skattelagstiftningen avseende incitamentsprogram. Syftet med utredningen var att beskattningen av incitamentsprogram skulle bli mer konkurrenskraftig och öka företagens möjligheter att rekrytera och behålla anställda med särskilt viktig kompetens.⁵ Det uttalades särskilt att det var viktigt att skattereglerna skulle förbättras och vara internationellt konkurrenskraftiga eftersom unga tillväxtföretag med begränsat kapital har svårigheter att konkurrera om nyckelpersonal med etablerade företag.⁶ Utredningen lämnade sitt betänkande till regeringen i mars 2016.⁷ Det innehöll ett förslag om reglering av vad som kallades för kvalificerade personaloptioner.⁸ Förutsatt att vissa villkor var uppfyllda skulle sådana optioner innebära lättnader i beskattningen för såväl optionsinnehavaren och det utfärdande företaget. När personaloptionen utnyttjades för förvärv av andel i det utfärdande företaget skulle således den förmån som uppstår vid förvärvet av andelar inte förmånsbeskattas. Således påförs inte heller några sociala avgifter för företaget. Syftet med de föreslagna bestämmelserna var att “små, nystartade, innovativa företag med begränsade resurser ska kunna rekrytera och behålla nyckelkompetens och därigenom kunna växa.”⁹ Regeringen gick vidare med betänkandet, om än med vissa justeringar i villkoren, och ett nytt kapitel – 11 a kap. särskilda bestämmelser om personaloptioner – infördes i IL.¹⁰ Reglerna trädde i kraft den 1 januari 2018.¹¹

Flertalet remissinstanser ifrågasatte de många detaljerade villkoren som ska uppfyllas för att undantaget från förmånsbeskattning i 11 a kap. IL ska kunna användas av mindre företag. De ansåg att villkoren var utformade på ett sådant sätt att många tillväxtföretag skulle falla utanför tillämpningsområdet för reglerna på ett sätt som inte är i enlighet med dess ändamål.¹² Efter reglernas ikraftträdande har reglernas utformning även varit föremål för liknande diskussioner bland praktiserande jurister. Bland annat har frågats huruvida de kvalificerade personaloptionerna kan fylla sitt syfte när reglerna om beskattning av kapitalinkomster på kvalificerade andelar samtidigt är tillämpliga.¹³

I november 2020 publicerade Finansdepartementet en promemoria med förslag på ändringar i 11 a kap. IL som bland annat syftar till att utvidga tillämpningsområdet för regelverket, bland annat genom att vidga kretsen av företag som kan tillämpa reglerna, och förenkla det praktiska arbetet med denna typ av personaloptioner för företagen.¹⁴

⁵ Kommittédirektiv, Skatteregler för incitamentsprogram. Dir. 2014:33, s. 1 f.

⁶ Dir. 2014:33, s. 13.

⁷ SOU 2016:23, s. 1.

⁸ SOU 2016:23, s. 22 ff.

⁹ SOU 2016:23, s. 253 f.

¹⁰ Prop. 2017/18:1, s. 114 ff.

¹¹ Övergångsbestämmelser till SFS 2017:1212, p. 1.

¹² Prop. 2017/18:1, s. 275 ff.

¹³ Se exv. Herink, M. & Hadzic, A., Skattenytt 2020, s. 268 – 281 samt Nörklit, K-J. & Ondrasek Olofsson, L., Svensk Skattetidning 2020:1, s. 47 – 55.

¹⁴ Fi2020/04527, s. 3.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att redogöra för tillämpningsområdet för 11 a kap. IL och att analysera huruvida reglerna är ändamålsenliga utifrån de syften som motiverade deras införande. I syftet ingår även att redogöra för de ändringar i 11 a kap. IL som Finansdepartementets utredning föreslår och att diskutera i vilka avseenden dessa skulle leda till en mer ändamålsenlig rättstillämpning.

Mot bakgrund av att reglerna i 11 a kap. IL innebär att den skattskyldige inte förmånsbeskattas för den förmån som uppstår vid förvärv av andelar i företaget ämnar uppsatsen även att jämföra det skattemässiga utfallet vid en tillämpning av dessa regler med värdepappers- och personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § IL. Detta kräver även att reglerna i 11 a kap. IL utreds i ljuset i av reglerna om beskattning av kapitalvinster på kvalificerade andelar.

För att uppnå uppsatsens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

- Vilka villkor ställs på företaget, personaloptionen och optionsinnehavaren enligt 11 a kap. IL och hur ska de uppfyllas?
- Är tillämpningsområdet för 11 a kap. IL förenligt med reglernas ändamål?
- Vad innebär reglerna om beskattning av kvalificerade andelar i 57 kap. IL i förhållande till 11 a kap. IL?
- Vilka förändringar föreslås i Finansdepartementets utredning och hur förhåller de sig till nuvarande reglernas ändamål?
- Hur sker beskattning enligt värdepappers- och personaloptionsregeln?

1.3 Metod och material

I uppsatsen tillämpas den rättsdogmatiska metoden för att söka svaren till de angivna frågeställningarna och därmed uppnå uppsatsens syftet. Metodens utgångspunkt är att de allmänt accepterade rättskällorna, lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och juridisk litteratur, analyseras och tolkas. Härigenom söks svar på frågan om vad gällande rätt, *de lege laga*, är.¹⁵ Vilka rättskällor som kan användas och vilken betydelse har emellertid inget givet svar. Det är i viss grad beroende av det aktuella rättsområdet.¹⁶ För uppsatsen, som skrivs inom ramen för den nationella skatterätten, innebär detta att vissa klagoranden är nödvändiga.

Skatterätten är ett rättsområde som präglas av den så kallade legalitetsprincipen.¹⁷ Denna kommer delvis till uttryck i 8 kap. 2 § 2 regeringsformen (1974:152) där det stadgas att föreskrifter som rör skatt meddelas av riksdagen genom lag. Utöver föreskriftskravet innebär legalitetsprincipen även att lagstiftningen måste vara klar och tydlig, och att tolkningar som inte rymms inom lagens ordalydelse bör undvikas.¹⁸ För den rättsdogmatiska metoden innebär detta att lagtexten har särskilt stor betydelse

¹⁵ Nääv M. & Zamboni M., 2018, s. 21.

¹⁶ Nääv M. & Zamboni M., 2018, s. 30 f.

¹⁷ Lodin et al., 2019, s. 644.

¹⁸ Tjernberg, 2018, s. 23.

för analysen. Även praxis från högsta förvaltningsdomstolen bör tolkas med försiktighet. Det som i grunden avgör huruvida ett tydligt prejudikat framgår är om domstolens beslut och motivering gör det möjligt att dra slutsatser som kan tillämpas på liknande situationer.¹⁹

Det finns flertalet olika uppfattningar om vad metoden innefattar, men den minsta gemensamma nämnaren är att den används för att beskriva gällande rätt, *de lege lata*, genom tolkning av allmän accepterade rättskällorna, vilka innefattar lag, praxis, förarbeten och den juridiska doktrinen.²⁰ För att syftet ska uppnås kommer även en kritisk analys göras mot bakgrund av de motiv och ändamål som ligger bakom reglerna om kvalificerade personaloptioner i 11 a kap. IL. En sådan tillämpning av den rättsdogmatiska metoden ifrågasätts emellertid av delar av den juridiska forskningen. Om uppsatsen skulle anamma en tolkning av den rättsdogmatiska metoden där gällande rätt inte tillåts att underkastas en kritisk analys och *de lege ferenda*-argument skulle dock syftet inte kunna uppnås. Den tolkning av metoden som kommer att tillämpas har, trots kritik, stöd inom den juridiska vetenskapen.²¹

Den kritiska analysen av rättsläget kommer till stor del präglas av ändamålsresonemang.²² Detta med hänsyn till att reglerna i 11 a kap. IL är skatterättslig lagstiftning med ett uttalat syfte att underlätta för vissa företag att attrahera och behålla viktig kompetens i företaget. Dessa ändamål kommer att presenteras närmare först i avsnitt 5 där det redogörs för 11 a kap. IL.

Reglerna i 11 a kap. IL trädde i kraft den 1 januari 2018. På grund av regelverkets ringa ålder finns det inte särskilt mycket skrivet om det i den juridiska doktrinen. Det som har skrivits är i huvudsak deskriptiva redogörelser för de villkor som ställs upp för att 11 a kap. IL ska kunna tillämpas. Den typen av litteratur används även i denna uppsats för de mer deskriptiva delarna. För att ge en mer nyanserad bild av hur reglerna bör tillämpas har information även sökts från myndigheter, i huvudsak Skatteverket, och erkända skatterättsliga och juridiska tidskrifter. I enlighet med den rättsdogmatiska metoden och rättskällevärdet kommer information från den här typen av källor inte att ges avgörande betydelse.

Vad angår praxis som rör 11 a kap. IL är även det mycket sparsamt. Sedan reglerna trädde i kraft har HFD endast meddelat en dom som rör kapitlets bestämmelser. Även om det inom den svenska juridiken inte finns en formell prejudikatbundenhet så följer det av tradition att de tolkningar som görs högsta instans ska tillämpas i jämförbara situationer.²³

För att identifiera och tolka lagstiftningens ändamål används i huvudsak de motiv som uttalas i prop. 2017/18:1. Även andra källor kommer att behandlas i detta avseende för att skapa en mer nyanserad bild av varför 11 a kap. IL infördes. Av betydelse är i detta sammanhang SOU 2016:23 samt det direktiv, Dir. 2014:33, som föranledde utredningen.

¹⁹ Tjernberg, 2018, s. 65 f.

²⁰ Nääv & Zamboni, 2018, s. 21.

²¹ Nääv & Zamboni, 2018, s. 35 ff.

²² Nääv & Zamboni, 2018, s. 37.

²³ Tjernberg, 2018, s. 17.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen ämnar att behandla de villkor i 11 a kap. IL som måste vara uppfyllda för att optionsinnehavaren ska komma i åtnjutande av de skattelättnader som kvalificerade personaloptioner innebär. I 11 a kap. 17 – 18 §§ IL regleras situationer där optionsinnehavaren utnyttjar den kvalificerade personaloptionen i samband med att fusion eller fission. Eftersom dessa regler endast avser dessa särskilda situationer och inte är styrande för huruvida det är fråga om en kvalificerad personaloption eller inte kommer dessa regler inte att redogöras för mer än mycket kortfattat.

En intressant fråga är vad som gäller innehavare av kvalificerade personaloptioner som flyttar ut ur riket och därigenom blir begränsat skattskyldiga för deras inkomster i Sverige i enlighet med 3 kap. 17 – 19 a §§ IL. Detta kommer emellertid inte behandlas med hänsyn till uppsatsen har ett nationellt perspektiv på syftet och frågeställningarna. Det är således enbart skattekonsekvenserna för obegränsat skattskyldiga enligt 3 kap. 3 § IL som är relevant för uppsatsen.

Inom ramen för syftet och frågeställningen ryms även frågor som rör beskattningen av incitamentsprogram som inte leder till delägarskap, det vill säga förvärv av andelar i ett företag. Detta gäller med avseende på värdepappersregeln och personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § IL. Dock kommer dessa bestämmelser enbart att granskas med avseende på beskattningen av incitamentsprogram som på ett eller annat sätt leder till delägarskap. Således behandlas exempelvis inte incitamentsprogram som involverar syntetiska optioner, det vill säga optioner som ger rätt till kontantavräkning istället för aktier. Anledningen till detta är att 11 a kap. IL endast gäller för sådana incitamentsprogram som leder till delägarskap. Genom att enbart granska beskattningen av aktierelaterade incitamentsprogram kan jämförande analys, som tar sikte på de olika utfallen av en tillämpning av värdepappersregeln, personaloptionsregeln och 11 a kap. IL, genomföras.

1.5 Disposition

Uppsatsen behandlar de för syftet relevanta områdena enligt följande.

Inledningsvis redogörs i kapitel två för vad incitamentsprogram är, med fokus på aktierelaterade sådana, varför de används av företag och vilka typer av instrument som kan användas inom ramen för dessa.

I kapitel tre presenteras de grundläggande dragen för hur beskattning sker i inkomstlagen tjänst och kapital, samt vilka skillnader som föreligger mellan de två inkomstlagen. I samma kapitel redogörs även för beskattningen av kapitalinkomster på kvalificerade andelar och i vilka fall dessa regler är tillämpliga.

I det därpå följande kapitel fyra redogörs för hur värdepappersförmåner beskattas enligt värdepappersregeln och personaloptionsregeln. Det görs även en genomgång av praxis avseende dessa regler i syfte att redogöra för det

skatterättsliga värdepappersbegreppet, vilket är avgörande för vilken av de två reglerna som tillämpas vid beskattning av aktuella typer av förmåner.

I kapitel fem görs en noggrann genomgång av 2017 års om kvalificerade personaloptioner. Den inledande delen av detta kapitel presenterar bakgrunden till regelverket och de ändamål med reglerna såsom de uttrycks i såväl utredningen och förarbetena. Huvudsakligt fokus ligger emellertid på villkoren avseende det företag som ger ut personaloptioner, eftersom det är detta som till största del avgränsar reglernas tillämpningsområde, och hur personaloptionen kan användas för att förvärva andelar.

I kapitel sex redogörs i huvudsak för de överväganden och förslag som gjordes i utredningen avseende de kvalificerade personaloptionernas förhållande till reglerna om beskattning av kapitalinkomster på kvalificerade andelar och hur de senare skulle kunna anpassas till 11 a kap. IL.

I kapitel sju presenteras de ändringar i 11 a kap. IL som föreslås i den promemoria som lades fram av Finansdepartementet i november 2020.

Avslutningsvis diskuteras och analyseras frågeställningarna i kapitel åtta och slutsatserna presenteras i en avslutande kommentar i kapitel nio.

2 Incitamentsprogram

2.1 Inledning

I detta kapitel beskrivs vad aktierelaterade incitamentsprogram är och vad företag som implementerar sådana ämnar att åstadkomma. Det redogörs även för hur aktierelaterade incitamentsprogram kan konstrueras med hjälp av olika former av optioner samt hur dessa optioner fungerar.

2.2 Aktierelaterade incitamentsprogram

Incitamentsprogram är en form av ersättningssystem som företag kan använda sig av utöver löner och andra förmåner. Beroende på utformningen av incitamentsprogrammet kan det ha delvis olika syften. Antingen syftar incitamentsprogrammet till att ge anställda del av framtida vinst, eller så syftar det till att erbjuda anställda framtida delägarskap. Gemensamt för de båda typerna är att de utgör en viktig del av företagets förmåga att attrahera och behålla särskilt viktig personal i företaget, ofta ledande befattningshavare.²⁴ För att se till att den anställde som deltar i ett sådant program stannar kvar i företaget och agerar lojalt konstrueras incitamentsprogrammen vanligtvis så att förmånen eller ersättningen endast faller ut förutsatt att den anställde inte har lämnat sin tjänst.²⁵

Den typen av incitamentsprogram som leder till delägarskap kallas för aktierelaterade incitamentsprogram. De som deltar i programmet erbjuds då att förvärva aktier, antingen nyemitterade eller befintliga, på något vis. Det kan göras genom direktförvärv av aktierna eller genom att de anställda får förvärva optioner som ger en rätt att i framtiden förvärva aktier i företaget till ett på förhand bestämt pris.²⁶ Tanken bakom detta är att de som deltar i incitamentsprogrammet ska motiveras till framtida arbetsprestationer, och därmed skapa aktieägarvärde, genom att låta företagets värdeutveckling påverka deras egna inkomst.²⁷

Företrädare för denna typ av incitamentsprogram menar att det leder till att risken för intressekonflikter mellan aktieägare och företagsledning minskar.²⁸ Risken för intressekonflikter mellan ägare och anställda kallas i den ekonomiska litteraturen för princip-agent-teorin. Teorin ämnar att beskriva risken för

²⁴ Edvardsson, 2012, s. 24 f.

²⁵ Edvardsson, 2012, s. 27.

²⁶ Westermark et al. *Om incitamentsprogram*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2019, s. 41.

²⁷ Aktiemarknadsnämnden. AMN 2002:1, Incitamentsprogram, avsnitt 1.

²⁸ Edvardsson, 2012, s. 28.

intressekonflikter när principalens intressen står i ett direkt beroendeförhållande till agentens handlingar under antagandet att båda parter är rationella nytto-maximerare. Det föreligger då, enligt teorin, stor risk för att agenten agerar i eget intresse på principalens bekostnad. I aktiebolag intar aktieägarna, som investerat i företaget, rollen som principal och de anställda, vars arbetsprestationer är avgörande för företagets utveckling, är agenter.²⁹ Det innebär att de anställda inte nödvändigtvis har samma intressen som ägarna och därmed riskerar att arbeta mot andra mål vilket potentiellt kan skada tillväxten och värdeutvecklingen för företaget. Incitamentsprogram som leder till delägarskap ämnar att motverka denna typ av problematik genom att förena de anställdas intressen med ägarnas vad gäller företagets verksamhet. Det skapas således incitament bland de anställda att skapa långsiktigt aktieägarvärde, vilket ligger i linje med aktieägarnas intressen.³⁰ Aktierelaterade incitamentsprogram kan därför sägas säkerställa att viktig personal verkar för bolagets bästa, och inte för kortsiktiga egenintressen.³¹

2.3 Optionsbaserade incitamentsprogram

2.3.1 Allmänt

Inom ramen för de aktierelaterade incitamentsprogrammen förekommer olika upplägg med användning av olika typer av optioner. Inom skatterätten avses med option *”en rätt för innehavaren att förvärva eller avyttra aktier, obligationer eller andra tillgångar till ett bestämt pris, eller få betalning vars storlek beror på värdet av underliggande tillgångar, eller av kursindex eller liknande.”* enligt 44 kap. 12 § IL. Definitionen gör gällande vissa grundläggande drag som är kännetecknande för optioner. För det första innebär optioner en rättighet för optionsinnehavaren att i framtiden genomföra en viss transaktion på förutbestämda villkor. Om rättigheten utnyttjas förpliktas motparten, tillika utfärdaren av optionerna, att genomföra affären på de villkor som stadgas i optionsavtalet. För det andra är optioner vad som kallas för derivatinstrument, vilket innebär att optionens värde härleds från en underliggande tillgång, exempelvis aktier.³² I optionsbaserade incitamentsprogram ges således deltagarna en option, en rättighet, att i framtiden förvärva aktier förutsatt att de mellan parterna avtalade villkoren är uppfyllda. Det är inte ovanligt att rättigheten villkoras av att vissa mål ska uppnås och förenas med förfoganderättsinskränkningar i syfte att skapa långsiktigt

²⁹ Westermarck et al., 2019, s. 35 ff.

³⁰ SOU 2016:23, s. 46 f. samt Dir. 2014:33, s. 2 f.

³¹ Samuelsson, P., Köpoptioner som strategisk kompensationsform för verkställande direktörer i börsbolag. Juridisk Tidskrift 1991-92, s. 466.

³² Edvardsson, 2012, s. 37.

engagemang.³³ De optionsformer som används i aktierelaterade incitamentsprogram är köpoptioner, teckningsoptioner och personaloptioner.³⁴

2.3.2 Köpoptioner

En köpoption med aktier som underliggande tillgång innebär att optionsinnehavaren ges en rättighet att i framtiden köpa aktier till ett förutbestämt pris, lösenpris, efter en viss tid, även kallat kvalifikationstid. Köpoptioner avser alltid en rätt att förvärva aktier som redan givits ut av företaget. Befintliga aktieägare drabbas därigenom inte av utspädningseffekter på deras innehav i företaget. Med utspädning menas att ägarandelen späds ut till följd av att nya aktier emitteras, vilket kan påverka värdet på aktierna. På grund av att onoterade aktiebolag varken får teckna eller äga aktier i det egna företaget enligt 19 kap. 1 och 4 §§ aktiebolagslagen (2005:551) (ABL) måste köpoptioner i sådana företag utfärdas av en extern aktieägare.³⁵ Det är alltså fråga om en rent avtalsmässig konstruktion mellan den anställde och en befintlig aktieägare. Köpoptioner kräver därför inte några bolagsrättsliga beslut, varför optionsformen inte heller regleras i ABL.³⁶

För att förvärva köpoptionerna erlägger den anställde normalt optionspremie, vilket är kostnaden för dessa. Deltagande i köpoptionsprogram innebär således ett visst risktagande för den anställde i och med den initiala investeringen som görs vid förvärvet av optioner. Eftersom optionsinnehavaren själv beslutar huruvida optionen ska utnyttjas för att förvärva de underliggande aktierna blir en potentiell förlust aldrig större än optionspremien.³⁷

2.3.3 Teckningsoptioner

Teckningsoptioner ger optionsinnehavaren en rätt, men inte en skyldighet, att förvärva aktier vid en framtida nyemission till ett på förhand bestämt pris, även kallat teckningskurs. Till skillnad från köpoptioner är teckningsoptioner ett finansiellt instrument som vilar på bolagsrättslig grund och regleras i 14 kap. ABL.³⁸ Således måste det i 14 kap. ABL anvisade förfarandet för emittering av teckningsoptioner och åtföljande teckning av aktier följas. Civilrättsligt definieras en teckningsoption som ”en utfästelse som har gjorts av ett aktiebolag om rätt att teckna nya aktier i bolaget mot betalning i pengar.”³⁹

När teckningsoptioner används i aktierelaterade incitamentsprogram beslutar bolagsstämman, alternativt styrelsen efter bemyndigande, om att genomföra en riktad emission av teckningsoptioner till deltagarna i programmet. De som tecknar optionerna erhåller dessa antingen vederlagsfritt eller mot en

³³ Westermark et al., 2019, s. 46 f. och s. 52.

³⁴ Westermark et al., 2019, s. 52 ff. och s. 59 ff.

³⁵ Edvardsson, 2012, s. 42 f.

³⁶ Westermark et al., 2019, s. 52 f.

³⁷ Edvardsson, 2012, s. 37.

³⁸ Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 145.

³⁹ 11 kap. 4 § ABL.

optionspremie.⁴⁰ Beslutet att emittera teckningsoptioner innefattar även ett beslut om framtida nyemission av aktier och styrelsen är enligt lag skyldig att verkställa aktietilldelningen när optionerna väl utnyttjas.⁴¹ Det förekommer även att teckningsoptioner emitteras till ett företag inom samma koncern, exempelvis ett dotterföretag. Teckningsoptionerna kan emellertid inte utnyttjas av dotterföretaget på grund av förbudet mot innehav av moderbolagsaktier.⁴² Förfarandet syftar till att ge koncernen ett lager av teckningsoptioner som kan erbjudas framtida deltagare i incitamentsprogrammet utan att ett nytt emissionsbeslut behöver fattas.⁴³ Ett aktiebolag kan även göra återköp av eller teckna sig för sina egna teckningsoptioner som då inte kan utnyttjas. Dessa kan då användas på samma vis som i det nyss nämnda förfarandet.⁴⁴

2.3.4 Personaloptioner

En personaloption är en rent skatterättsligt term som inte existerar inom andra delar av rättsordningen. Enligt 10 kap 11 § 2 st. IL avses med personaloption en rätt, som förvärfvas på grund av tjänst, att i framtiden förvärva värdepapper på förmånliga villkor. Personaloptionen som sådan utgör alltså inte ett värdepapper.⁴⁵ I förarbetena till den aktuella bestämmelsen redogörs för en mer utförlig definition av vad en personaloption är:

”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 överlätas eller pantsättas, och att de kan utnyttjas först efter en viss kvalifikationstid. Det är inte ovanligt att optionen är uppdelad i ”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.”⁴⁶

⁴⁰ Se 14 kap. 1 – 2, 4 samt 28 §§ ABL.

⁴¹ Se 14 kap. 36 § ABL.

⁴² Se 19 kap. 2 § ABL.

⁴³ Edvardsson, 2012, s. 44.

⁴⁴ Se 19 kap. 10 § ABL.

⁴⁵ Edvardsson, 2012, s. 45.

⁴⁶ Prop. 1997/98:133 s. 24.

Termen personaloption omfattar således alla rättigheter, som i sig inte utgör värdepapper och förvärvas på grund av tjänst, att förvärva värdepapper i framtiden till ett förutbestämt pris. Personaloptioner skiljer sig från både köp- och teckningsoptioner i den bemärkelsen att det inte rör sig om ett värdepapper.⁴⁷

Kännetecknande för personaloptioner är de mycket omfattande förfoganderättsinskränkningarna i form av överlåtelseförbud, hinder mot att tillgodogöra sig det ekonomiska värdet under kvalifikationstiden och krav på fortsatt anställning. På grund av dessa har personaloptionen inte något ekonomiskt värde förrän den utnyttjas för att förvärva värdepapper. Vanligtvis gäller även förfoganderättsinskränkningarna efter kvalifikationstiden så att optionen endast kan utnyttjas för att förvärva det anvisade värdepapperet. En följd av detta är att företaget kan knyta de anställda till verksamheten under en längre period eftersom de annars inte kan utnyttja optionen.⁴⁸ Därtill erhåller den anställde vanligtvis personaloptionen helt vederlagsfritt, varför deltagande i ett sådant optionsprogram inte innebär något individuellt risktagande deltagarna.⁴⁹ Det är dock inte ovanligt att anställda som deltar i personaloptionsprogram erhåller en lägre lön i utbyte mot deltagandet och en potentiellt stor ekonomisk utväxling från det framtida delägarskapet.⁵⁰

2.4 Sammanfattning

Incitamentsprogram är en typ av ersättningssystem som används av företag i syfte att attrahera viktig personal och belöna framtida arbetsinsatser. Genom aktierelaterade incitamentsprogram, i vilka deltagarna erbjuds framtida delägarskap, minskas även risken för intressekonflikter mellan deltagarna i programmet och aktieägarna.

De aktierelaterade incitamentsprogrammen konstrueras ofta med användning av optioner som ger en rätt till framtida aktieförvärv. De optionsformer som förekommer är i huvudsak köpoptioner, teckningsoptioner och personaloptioner. En grundläggande skillnad mellan köpoptioner och teckningsoptioner är att de vilar på olika rättsliga grunder. Köpoptioner är en rent avtalsmässig konstruktion där optionsinnehavaren ges en rätt att förvärva av bolaget redan utgivna aktier, medan teckningsoptioner vilar på bolagsrättslig grund och förutsätter nyemission. Personaloptioner är en rent skatterättslig konstruktion som innefattar alla rättigheter, som i sig inte är ett värdepapper, som ger en rätt att i framtiden förvärva värdepapper. Kännetecknande för dessa är att de har mycket långtgående förfoganderättsinskränkningar och saknar ekonomiskt värde om de inte utnyttjas.

⁴⁷ Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 358.

⁴⁸ Edvardsson, 2012, s. 45, 105 och 118.

⁴⁹ Westermarck et al., 2019, s. 55.

⁵⁰ Edvardsson, 2012, s. 45.

3 Beskattning i de olika inkomstslagen

3.1 Inledning

För fysiska personer är det svenska skattesystem uppbyggt runt tre olika inkomstslag: tjänst, kapital och näringsverksamhet. Alla dessa regleras särskilt och skiljer sig på flertalet punkter, bland annat vad gäller skattesats och tidpunkt för beskattning.⁵¹ Varje inkomstslag avgränsas och definieras i IL och inkomster som har sådan karaktär att de inte kan tolkas in under dessa definitioner är skattefria, vilket är en följd legalitetsprincipens föreskriftskrav – *nullum tributum sine lege* – ingen skatt utan lag.⁵²

När företag och anställd ingår avtal om förvärv av personaloptioner eller förmånliga förvärv av värdepapper aktualiseras frågan om hur eventuella förmåner och inkomster fördelas mellan inkomstslagen tjänst och kapital, samt vid vilken tidpunkt beskattning ska ske.⁵³ Därför redogörs i detta kapital för vad som kännetecknar de olika inkomstslagen och vad som skiljer dem åt. Inom ramen för redogörelsen för kapitalbeskattningen redogörs även för beskattningen av kvalificerade andelar i fåmansföretag enligt 57 kap. IL.

3.2 Inkomstslaget tjänst

Till inkomstslaget tjänst räknas enligt 10 kap. 1 § IL sådana inkomster och utgifter som erhålls på grund av anställning, uppdrag och annan inkomstgivande verksamhet förutsatt att de inte är hänförliga till de övriga inkomstslagen. Vilka typer av inkomster som ska tas upp till beskattning framgår av den i 11 kap. 1 § 1 st. IL stadgade huvudregeln om vad som utgör beskattningsbar tjänsteinkomst. Det är inte enbart löner och arvoden som ska tas upp till beskattning, utan alla tänkbara inkomster som förvärvas på grund av att den skattskyldige utfört en tjänst omfattas. Det kan exempelvis vara fråga om ersättningar för måltider på arbetsplatsen eller olika typer av personalförmåner i den mån de inte är undantagna från beskattning enligt IL:s regler.⁵⁴

Termen på grund av tjänst omfattar en bred krets personer. Klart är att löner som betalas ut till anställda av det arbetsgivande företaget anses vara en inkomst

⁵¹ Lodin et al., 2019, s. 107 ff. samt

⁵² Lodin et al., 2019, s. 59 och 644. Att det råder ett föreskriftskrav inom skatterätten är även grundlagsstadgat i 8 kap. 2 § 2 p. kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

⁵³ Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 344 ff. och 357 ff.

⁵⁴ Andersson M., et al, Inkomstskattelagen – En kommentar, 11 kap. 1 § IL, Norstedts Juridik.

som erhålls på grund av tjänst. Likaså arvoden som betalas ut till konsulter av deras uppdragsgivare. Något som inte är lika självklart att det inte krävs ett faktiskt anställningsförhållande mellan den som betalar ut ersättningen eller förmånen och den som utfört arbetet. Det framgår inte direkt av 10 kap. 1 § IL, men HFD har slagit fast att bestämmelsen ska tolkas så att en inkomst ska anses erhållen på grund av tjänst i de fall det finns en koppling mellan den förmån som erhålls och det utförda arbetet.⁵⁵ Således beskattas exempelvis en anställd för förmåner som utbetalas av det arbetsgivande företags moderbolag. För att en förmån som utbetalas av annan än arbetsgivaren ska anses förvärvad på grund av tjänst krävs emellertid någon form av samband mellan arbetsgivaren och den som utger förmånen.⁵⁶

Beskattningen av tjänsteinkomster kännetecknas även av att den följer en progressiv skattesats. Det innebär att marginals-katten, vilket är den skatt som utgår på varje inkomstökning blir högre desto högre tjänsteinkomsten är.⁵⁷ En person med mycket höga tjänsteinkomster kan träffas av marginals-katt på ca 57 procent som högst.⁵⁸

3.2.1 Förmånsbeskattning

Som nämnt ska alla typer av förmåner som erhålls på grund av tjänst tas upp till beskattning enligt 11 kap. 1 § IL. Om förmånen avser lön eller arvode tas helt enkelt det utbetalade beloppet upp. I andra fall, då det exempelvis är fråga om personalrabatt eller förmånliga värdepappersförvärv, ska förmånen tas upp till marknadsvärdet vid tidpunkten för erhållandet. Det följer av regeln i 61 kap. 2 § IL som stadgar att *"Inkomster i annat än pengar ska värderas till marknadsvärdet om inte annat anges i detta kapitel (1 st.). Med marknadsvärde avses det pris som den skattskyldige skulle ha fått betala på orten om han själv skaffat sig motsvarande varor, tjänster eller förmåner mot kontant betalning (2 st.)."* Om en anställd på grund av sin tjänst förvärvar värdepapper, till exempel aktier, till underpris ska således även sådan förmån tas upp till beskattning i inkomstslaget tjänst. Det värde som ska beskattas utgörs i dessa fall av skillnaden mellan marknadsvärdet på värdepappret och det belopp som erlätts av den anställde för att förvärva detta.⁵⁹

3.2.2 Beskattningstidpunkten

Tjänsteinkomster ska enligt 10 kap. 8 § IL tas upp till beskattning det år de kan disponeras eller på annat sätt kommer den skattskyldige till del. Detta ger uttryck för den så kallade kontantprincipen. Bestämmelsen innebär att intjänandeperioden inte tillmäts någon betydelse. Det som styr beskattningstidpunkten är istället när inkomsten tillfaller den skattepliktige eller

⁵⁵ RÅ 1989 ref. 77 och RÅ 1978 not. 143.

⁵⁶ RÅ 1976 ref. 131 och RÅ 1988 ref. 30.

⁵⁷ Lodin et al., 2019, s. 107 ff. Se även 65 kap. 3 – 5 §§ IL.

⁵⁸ Tjernberg, 2019, s. 15.

⁵⁹ Lodin et al., 2019, s. 133 f.

när den på något vis kan disponeras.⁶⁰ Avseende olika typer av värdepappersförmåner regleras beskattningstidpunkten för dessa särskilt i 10 kap. 11 § IL.⁶¹

3.3 Inkomstslaget kapital

Avgränsningen av inkomstslaget kapital görs i 41 kap. 1 §. Där framgår att det till inkomstslaget räknas inkomster på grund av tillgångar samt i form av kapitalvinster. Det är således i inkomstslaget kapital som vinster och utdelningar från aktier och andra typer av värdepapper beskattas.⁶² Enligt 41 kap. 2 § IL avses med kapitalvinst vinstbringande avyttringar av tillgångar samt andra typer av vinster som uppstår till följd av exempelvis förpliktelser enligt köp- eller säljoptioner och liknande avtal. För gemene man är det vanligtvis fråga om avyttring av aktier, fondandelar eller bostad som ger upphov till skattepliktiga kapitalinkomster. Det är emellertid inte endast inkomster till följd utav avyttringar av tillgångar som ska tas upp till beskattning i inkomstslaget kapital. 42 kap. 1 § stadgar att alla typer av inkomster på grund av innehav av tillgångar samt kapitalvinster tas upp som intäkt såvida inget undantag är tillämpligt. Det innebär att även löpande avkastning i form av bland annat ränteinkomster och aktieutdelningar är beskattningsbara kapitalinkomster.⁶³ Begreppet avyttring kan vara något missvisande eftersom det inte enbart avser försäljningar. Även byten och andra liknande typer av överlåtelser omfattas av avyttringsbegreppet inom kapitalbeskattningen enligt 44 kap. 3 § IL.

Utgångspunkten är att denna typ av inkomst ska tas upp som intäkt och utgifter ska dras av som kostnader i dess helhet.⁶⁴ Kapitalvinster på onoterade andelar i företag ska dock endast tas upp till fem sjättedelar enligt 42 kap. 15 a § IL. På motsvarande vis ska kapitalförluster på onoterade andelar endast tas upp till fem sjättedelar enligt 48 kap. 20 § IL.

Beskattningen av kapitalinkomster skiljer sig från beskattningen av tjänsteinkomster med avseende på både beskattningstidpunkten och skattesats. För löpande avkastning från tillgångar ska sådan, likt vad som gäller i inkomstslaget tjänst, tas upp som intäkt det beskattningsår avkastningen kan disponeras enligt 42 kap. 12 § IL. Således tillämpas även kontantprincipen på denna typ av kapitalinkomster. För andra kapitalinkomster, det vill säga kapitalvinster som uppstår vid avyttring av tillgångar, gäller realisationsprincipen. Principen är lagstadgad i 44 kap. 26 § IL och innebär att inkomsten ska tas upp det år då tillgången avyttras. Det är alltså först när kapitalvinsten genom avyttring har realiserats som den ska beskattas. Ej realiserade värdestegringar utgör således inte en beskattningsbar kapitalinkomst.⁶⁵

⁶⁰ Prop. 1999/2000:2 del 2, s. 119.

⁶¹ Detta redogörs för mer ingående i avsnitt 4.2-3 nedan.

⁶² Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 47.

⁶³ Lodin et al., 2019, s. 166.

⁶⁴ Se huvudregeln i 42 kap. 1 § IL.

⁶⁵ Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 44.

Beträffande den tillämpliga skattesatsen i inkomstslaget kapital gäller enligt 65 kap. 7 § IL en proportionell skattesats på 30 procent på ett eventuellt överskott i inkomstslaget. För kapitalinkomster på onoterade andelar som endast ska tas upp till fem sjättedelar blir den slutliga skattesatsen 25 procent.⁶⁶ En fysisk person med höga kapitalinkomster beskattas således inte lika kraftigt som en fysisk person med höga tjänsteinkomster eftersom det senare inkomstslaget beskattas med tillämpning av en progressiv skattesats upp till 57 procent i marginals katt.⁶⁷

3.4 Fämansföretagarbeskattning

3.4.1 Allmänt

Eftersom många mindre tillväxtföretag ofta ägs av en eller ett fåtal delägare, som även är verksamma i företaget, är det inte osannolikt att reglerna om beskattning av kapitalvinster och utdelningar på andelar i fämansföretag blir tillämpliga.⁶⁸ Reglerna, vilka återfinns i 57 kap. IL, innebär att kapitalinkomster som uppstår från innehav av andelar i fämansföretag fördelas i både inkomstslaget tjänst och inkomstslaget kapital under förutsättning att andelarna bedöms vara *kvalificerade*.⁶⁹ Syftet med dessa särskilda regler är att delägare som är verksamma i fämansföretag inte ska kunna omvandla tjänsteinkomster till lägre beskattade kapitalinkomster.⁷⁰ Utan reglerna hade det nämligen varit möjligt för dessa personer att, som en direkt konsekvens av att beskattning av olika typer av inkomster sker i olika inkomstslag, avstå lön för att istället ta ut större utdelningar eller sälja av andelar i företaget och på så vis uppnå betydande skattefördelar.⁷¹

I det följande redogörs för tillämpningsområdet 57 kap. IL och hur kapitalinkomster ska fördelas mellan inkomstslagen tjänst och kapital.

3.4.2 Fämansföretag

Den grundläggande definitionen av fämansföretag framgår av 56 kap. 2 § IL som stadgar att det är ett aktiebolag eller en ekonomisk förening där mer än 50 procent av röstandelarna ägs, direkt eller indirekt, av fyra eller färre delägare. Om en delägare har närstående som också äger andelar i företaget ska dessa enligt 56 kap. 5 § IL betraktas som en enda delägare. Anledningen till att det är just rösterna i aktiebolaget som är avgörande för bedömningen beror på att det är detta som

⁶⁶ Detta illustreras genom följande exempel. En kapitalvinst på 100 kronor tas upp till fem sjättedelar och beskattas med 30 procent. Uträkningen för skatten blir då följande. $100 \text{ kronor} * (5/6) * 0,3 = 25 \text{ kronor}$ i skatt, d.v.s. 25 procent av vinsten på 100 kr.

⁶⁷ Se avsnitt 3.2.

⁶⁸ Tivéus, Ulf. Svensk Skattetidning 2016:3, s. 198 f. samt SOU 2016:23 s. 263.

⁶⁹ Se 57 kap. 2 § IL.

⁷⁰ Prop. 1989/90:110, s. 467 f.

⁷¹ Tjernberg, 2019, s. 48 ff. Närståendebegreppet definieras i 2 kap. 22 § IL. Samboende tillhör i vissa fall närståendekretsen enligt 2 kap. 20 § IL.

ger inflytande över beslut rörande exempelvis utdelning från företaget.⁷² Vid tillämpning av de särskilda beskattningsreglerna i 57 kap. 1L gäller ett än vidare delägarbegrepp vid bedömningen om aktiebolaget är ett fåmansföretag. Enligt 57 kap. 3 § 1L ska även alla delägare som själva, eller genom närstående, har varit verksamma i betydande omfattning i företaget någon gång under beskattningsåret eller de fem föregående beskattningsåren betraktas som en enda delägare.⁷³ Således kan även företag med ett mycket stort antal delägare klassificeras som ett fåmansföretag förutsatt att de bedöms vara verksamma i betydande omfattning.⁷⁴ I praxis har HFD ansett att företag med över 100 aktiva delägare är ett fåmansföretag med stöd av det utvidgade delägarbegreppet i 57 kap. 3 § 1L.⁷⁵ Tjernberg sammanfattar det som att bedömningen görs i två steg. Först bedöms huruvida fyra eller färre delägare äger andelar som representerar mer 50 procent rösterna i företaget. Om så inte är fallet görs ytterligare en prövning i enlighet med det utvidgade delägarbegreppet i 57 kap. 3 § 1L. Efter att ha grupperat alla delägare som har varit verksamma i betydande omfattning betraktas dessa som en enda delägare när det sen bedöms om fyra eller färre delägare representerar mer än 50 procent av rösterna.⁷⁶

3.4.3 Verksam i betydande omfattning

För att kunna göra bedömningen enligt det utvidgade delägarbegreppet i 57 kap. 3 § 1L måste det utredas vilka delägare som är verksamma i betydande omfattning. Det är enbart delägare och dess närstående som uppfyller det kravet som kan inneha kvalificerade andelar enligt 57 kap. 4 § 1L och bli föremål för de särskilda beskattningsreglerna. Med verksam i betydande omfattning avses att delägarens arbetsinsatser har haft stor betydelse för företagets intjäningsförmåga. Enligt förarbetena bedöms normalt ledande befattningshavare uppfylla villkoret. I mindre företag bör dock även andra anställda kunna vara verksamma i betydande omfattning. Det avgörande är den enskildes faktiska arbetsinsatser i förhållande till faktorer som företagets storlek och vilken typ av verksamhet som bedrivs.⁷⁷ Andelarna är kvalificerade enligt 57 kap. 4 § 1L om delägaren eller dess närstående är eller har varit verksam i betydande omfattning i det aktuella företaget eller i ett dotterföretag som är ett fåmansföretag.

⁷² Tjernberg, 2019, s. 27 f. Se även 7 kap. 40 § ABL.

⁷³ Vid bedömningen beaktas även om delägaren eller dess närstående har varit verksam i betydande omfattning i dotter- och systerbolag som är fåmansföretag eller moderbolag, se 57 kap. 3 § 2 st. 1 – 3 1L.

⁷⁴ Tjernberg, 2019, s. 52 f.

⁷⁵ RÅ 1993 ref. 99 och RÅ 2007 not. 94.

⁷⁶ Tjernberg, 2019, s. 54.

⁷⁷ Prop. 1989/90:110, s. 703. Se även HFD:s uttalanden om kravet på verksam i betydande omfattning i RÅ 2001 ref. 21 och HFD 2013 ref. 11 I.

3.4.4 Gränsbelopp och fördelning mellan inkomstlagen

Reglerna i 57 kap. IL innebär som nämnt att kapitalinkomster från kvalificerade andelar ska fördelas mellan inkomstlagen tjänst och kapital.⁷⁸ För dessa andelar beräknas ett gränsbelopp upp till vilket utdelning och kapitalvinster tas upp till två tredjedelar i inkomstlaget kapital. Utdelningar och kapitalvinster som överstiger gränsbeloppet tas upp som inkomst av tjänst och blir således föremål för en progressiv skattesats.⁷⁹

Gränsbeloppet är summan av årets gränsbelopp och eventuellt sparat utdelningsutrymme.⁸⁰ Beräkningen av årets gränsbelopp görs genom tillämpning av en av två olika metoder. Det första alternativet innebär att gränsbeloppet beräknas schabloniserat enligt 57 kap. 11 § 1 st. 1 IL som stadgar att gränsbeloppet är 2,75 inkomstbasbelopp fördelat lika på samtliga andelar i företaget.⁸¹ Det andra alternativet är att tillämpa huvudregeln i 57 kap. 11 § 1 st. 2 IL enligt vilken årets gränsbelopp motsvarar anskaffningsutgiften för aktierna multiplicerat med statslåneräntan plus nio procentenheter med ett eventuellt tillägg för ett lönebaserat utrymme. Det lönebaserade utrymmet får dock endast läggas till årets gränsbelopp för delägare som äger minst fyra procent av kapitalandelarna i företaget och uppburit kontant ersättning över visst belopp det föregående beskattningsåret.⁸² Tillägget uppgår enligt 57 kap. 16 – 17 §§ IL till 50 procent av företagets utbetalda löner det föregående beskattningsåret fördelat lika på andelarna i företaget. För en delägare som kan tillämpa löneregeln i 57 kap. 11 § 1 st. 2 andra strecksatsen IL kan således årets gränsbelopp bli avsevärt högre än för delägare som inte kan tillämpa löneregeln.⁸³ Ett högre gränsbelopp innebär att en större del av kapitalinkomster från kvalificerade andelar ska tas upp i inkomstlaget kapital. Detta är skattemässigt mer gynnsamt för individen än om motsvarande belopp skulle beskattas i inkomstlaget tjänst på grund av den lägre skattesatsen.

3.5 Sammanfattning

Till inkomstlaget tjänst hör alla inkomster och förmåner som erhålls på grund av tjänst. Förmåner som hör till inkomstlaget tjänst ska tas upp till beskattning det år då den skattskyldige på något vis kan disponera över förmånen. Det följer av den i 10 kap. 8 § IL stadgade kontantprincipen. Därtill kännetecknas tjänstebeskattningen av en progressiv beskattning med en marginalskatt som kan uppgå till 57 procent.

⁷⁸ 57 kap. 2 § IL.

⁷⁹ 57 kap. 20 och 21 §§ IL.

⁸⁰ 57 kap. 10 § IL.

⁸¹ Inkomstbasbeloppet är fastställt till 68 200 kr för 2021. Gränsbeloppet enligt schablonregeln motsvarar alltså 187 550 kr för beskattningsåret 2021.

⁸² 57 kap. 19 § IL.

⁸³ Tjernberg, 2019, s. 79 f.

Som kapitalinkomster räknas alla inkomster som erhålls på grund av innehav av tillgångar, exempelvis utdelning från aktier, och kapitalvinster som uppstår vid avyttring tillgångar. Löpande kapitalinkomster såsom aktieutdelningar ska tas upp som inkomst det beskattningsår som belopp kan disponeras. För kapitalvinster gäller å andra sidan att vinsten måste realiseras genom avyttring av tillgången för att en beskattningsbar kapitalinkomst ska uppstå. Till skillnad från inkomstslaget tjänst tillämpas i kapitalbeskattningen en proportionell skattesats på 30 procent av eventuellt överskott.

För så kallade kvalificerade andelar i fåmansföretag gäller särskilda regler i 57 kap. IL för hur kapitalvinster och utdelningar från dessa andelar ska beskattas. I korthet innebär reglerna att dessa kapitalinkomster ska fördelas mellan inkomstslaget tjänst och kapital. Syftet med detta är att hindra att delägare som är verksamma i fåmansföretag ska omvandla tjänsteinkomster till lägre beskattade kapitalinkomster genom att avstå lön till förmån för större utdelningar eller andelsavyttringar. Reglerna träffar inte samtliga delägare i fåmansföretag utan endast de som är verksamma i betydande omfattning. Den som innehar kvalificerade andelar fördelar sina kapitalinkomster från dessa genom att inkomster upp till det beräknade gränobeloppet tas upp till två tredjedelar i inkomstslaget kapital och överstigande inkomster tas upp som inkomst av tjänst.

4 Beskattningen av aktierelaterade incitamentsprogram

4.1 Inledning

Utgångspunkten för när beskattning av tjänsteförmåner ska ske är enligt kontantprincipen det beskattningsår då förmånen blir disponibel för den skattskyldige.⁸⁴ Att endast låta kontantprincipen styra beskattningstidpunkten har emellertid visat sig vara svårt och olämpligt vad gäller olika typer värdepappersförmåner. Av denna anledning har det införts två särskilda regler, värdepappers- och personaloptionsregeln, i det första respektive andra stycket av 10 kap. 11 § IL. När företag planerar och konstruerar incitamentsprogram för sina anställda har effekterna av dessa regler stor inverkan på hur det slutliga programmet ser ut. Inte minst krävs försiktiga överväganden i och med att värdepappersbegreppet inte har någon skatterättslig definition.

I det följande redogörs för värdepappers- och personaloptionsregelns innebörd och tillämpningsområden. En central del av detta är att utreda vad ett värdepapper är inom skatterätten eftersom det inte alltid stämmer överens med civilrätten. Inledningsvis utreds således värdepappersregeln, därefter personaloptionsregeln och slutligen problematiken avseende det skatterättsliga värdepappersbegreppet.

4.2 Värdepappersregeln

Värdepappersregeln, 10 kap. 11 § 1 st. IL, innebär att förmånliga förvärv av värdepapper ska beskattas det beskattningsår då förvärvet sker. Regeln infördes som ett ingripande mot utgången i Skåne-Gripen-domen.⁸⁵ I målet hade en anställd i Skåne-Gripen AB erbjudits att förvärva konvertibla skuldebrev till ett förmånligt pris.⁸⁶ Skuldebreven hade en kvalifikationstid på fem år och var förenade med omfattande förfoganderättsinskränkningar. Dessa innebar att den anställde under kvalifikationstiden inte hade någon möjlighet att förfoga över skuldebreven annat än att säga upp dem till betalning. I händelse av att anställningsförhållandet upphörde innan dess var den anställde även tvungen att

⁸⁴ Se avsnitt 3.2.

⁸⁵ RÅ 1986 ref. 36.

⁸⁶ Ett konvertibelt skuldebrev är ett skuldebrev utgivet av ett företag som fordringshavaren i ett senare skede antingen kan eller ska konvertera till aktier i företaget. Konverteringen sker till ett förutbestämt pris och ofta vid ett förutbestämt datum. Se Edvardsson, 2012, s. 32 ff.

sälja konvertibel till den utfärdande banken för anskaffningsvärdet. Slutligen hade den framtida konverteringen villkorats av att anställningen inte upphört.

HFD ansåg att beskattning skulle ske enligt de allmänna principerna som gäller för förmånsbeskattning. Med en tillämpning av kontantprincipen konstaterade domstolen att förmånen skulle beskattas först när den kunde disponeras, vilket i fallet ansågs vara först när förfoganderättsinskränkningarna upphört att gälla efter kvalifikationstiden.

Konsekvensen av målet var att beskattningstidpunkten för värdepappersförmåner kunde skjutas framåt i tiden genom att förena värdepappersförvärvet med förfoganderättsinskränkningar och på så vis erhålla stora skattekrediter. När värdepappersregeln infördes uttalades att den syftade till att motverka just detta genom att låta beskattning ske redan vid förvärvstidpunkten, trots eventuella förfoganderättsinskränkningar.⁸⁷

I och med det så kallade skuggspararmålet från 1996 klargjorde HFD värdepappersregelns tillämpningsområde. I målet hade en anställd vid en svensk filial till ett amerikanskt bolag löpande förvärvat aktier i bolaget. När den anställde köpte aktier avsatte arbetsgivarbolaget även en summa som användes för att förvärva ytterligare aktier (skuggsparandet). Den anställde blev dock inte ägare till de aktier som arbetsgivaren förvärvade innan en kvalifikationstid om fem år löpt. Under denna tid hade den anställde inte rätt till utdelning från aktierna, men kunde å andra sidan anvisa hur rösträtten skulle användas. I det fastställda förhandsavgörandet framgår att upplägget kunde liknas vid att den anställde hade en ideell andel i en aktiesparklubb och att det snarare var fråga om en framtida rätt till aktierna. Mot bakgrund av dessa villkor ansågs de aktier som arbetsgivarbolaget förvärvat genom skuggsparandet därför inte förvärvade av den anställde förrän kvalifikationstiden löpt ut. Beskattning enligt värdepappersregeln skulle alltså ske först vid denna tidpunkt.⁸⁸

Innebörden av värdepappersregeln är alltså att en anställd ska beskattas vid förvärvstidpunkten om denne på grund av sin tjänst gjort en förmånligt värdepappersförvärv. Det är då skillnaden mellan marknadsvärdet och det pris som den anställde betalat som utgör den beskattningsbara förmånen. Kapitalinkomster som uppstår därefter beskattas enligt reglerna för kapitalbeskattning.

Vad gäller anställdas förvärv av optioner till underpris innebär värdepappersregeln att det är denna förmån som beskattas. När optionen sedermera utnyttjas för att förvärva andel till underpris betraktas inte detta som en avyttring av optionen enligt 44 kap. 10 § IL. Det utlöser inte heller någon förmånsbeskattning enligt värdepappersregeln trots att lösenpriset understiger aktiernas marknadsvärde. Den anställde får istället ett lägre anskaffningsvärde för aktierna, summan av lösenpriset, optionspremien och eventuellt förmånsbeskattat belopp, vilket medför större kapitalvinst vid en eventuell avyttring av aktierna.⁸⁹

⁸⁷ Prop. 1989/90:50, s. 74. Den ursprungliga värdepappersregeln återfinns i 4 stycket av anvisningarna till 41 § kommunalskattelagen (1928:370).

⁸⁸ RÅ 1996 ref. 92.

⁸⁹ Se 44 kap. 13 – 14 och 20 §§ IL.

4.3 Personaloptionsregeln

Om en anställd inte förvärvar ett värdepapper utan en rättighet att förvärva ett värdepapper i framtiden, en personaloption, ska förmånen beskattas enligt personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § 2 st. IL.⁹⁰ Bestämmelsen stadgar att det är först vid den så kallade utnyttjandetidpunkten, då personaloptionen utnyttjas för att förvärva värdepapper, som beskattning sker. Hela värdeökningen på det underliggande värdepapperet blir då föremål för beskattning och ska då tas i inkomstslaget tjänst. Eftersom personaloptioner ofta erhålls vederlagsfritt utgörs förmånen av skillnaden mellan utgiften för att förvärva värdepapperet, lösenpriset, och värdepapperets marknadsvärde. Om den anställde dock har erlagt en premie för att erhålla personaloptionen ska utgiften för denna även dras av som kostnad enligt 10 kap. 15 § IL. När det förvärvade värdepapperet i ett senare skede avyttras ska eventuell kapitalvinst beskattas i inkomstslaget kapital. Anskaffningsutgiften för värdepapperet och hela det förmånsbeskattade beloppet dras då av som kostnad.⁹¹

Regeln i 10 kap 11 § 2 st. IL infördes som en följd av den praxis som utvecklats under 1990-talet.⁹² I två avgöranden, RÅ 1994 not. 41 och 1994 not. 733, hade HFD gjort bedömningen att utländska optioner inte utgjorde värdepapper och därmed inte skulle beskattas vid förvärvstidpunkten enligt värdepappersregeln. De anställda som erhållit optionerna kunde nämligen inte utnyttja dessa för att förvärva aktier förrän kvalifikationstiden löpt ut och de var förenade med sådana villkor att de anställda inte kunde tillgodogöra sig något ekonomiskt värde innan dess. Mot denna bakgrund ansåg HFD att de erhöll en förmån först när optionerna kunde utnyttjas för att förvärva aktier i det bolaget som anvisades enligt optionsplanen. Beskattning skulle således ske enligt allmänna principer för förmånsbeskattning. Det innebar att förmånen av den vederlagsfria optionen togs upp till beskattning först när kvalifikationstiden löpt ut och förmånen kunde disponeras. Innan personaloptionsregeln infördes saknades det således betydelse huruvida personaloptionen utnyttjades eller inte. Det som var avgörande var i stället om optionen kunde utnyttjas.

I och med införandet av personaloptionsregeln flyttades således beskattningstidpunkten från kan-tidpunkten till utnyttjande-tidpunkten. Detta motiverades huvudsakligen av att värderingen av förmånen är lättare att göra när optionen väl utnyttjats och att det är först vid utnyttjandet som förmånen har realiserats. En tidigare beskattning skulle innebära att det är ett uppskattat värde som ännu inte tillkommit den skattskyldige som beskattas. Faktum är att värdet på en förmån av personaloption är helt okänt innan den används för att förvärva ett värdepapper.⁹³

⁹⁰ Se avsnitt 2.2.3 vari det redogörs för definitionen av termen personaloption.

⁹¹ Prop. 1997/98:133, s. 29.

⁹² Se prop. 1997/98:133 s. 24 ff. där införandet och utformningen av personaloptionsregeln diskuteras mot bakgrund av RÅ 1994 not. 41 och RÅ 1994 not. 733. Det framgår inte direkt att personaloptionsregeln är ett ingripande mot konsekvenserna av dessa avgöranden, men rättsfallens centrala roll i de resonemang som förs i förarbetena antyder att så är fallet.

⁹³ Prop. 1997/98:133, s. 30 f.

Jämfört med värdepappersregeln innebär alltså personaloptionsregeln att beskattningstidpunkten flyttas framåt i tiden.⁹⁴ I jämförelse med värdepappersregeln kan även personaloptionsregeln innebära att den skattskyldige förmånsbeskattas för ett större belopp. Orsaken är, som tidigare nämnt, att hela värdeutvecklingen i förhållande till lösenpriset på det underliggande värdepapperet ska förmånsbeskattas. Om värdepapperet har haft en god värdeutveckling vid utnyttjande av personaloptionen kan det bli fråga om en mycket hög beskattning eftersom ett större belopp förmånsbeskattas. Detta kunna vara ett problem i onoterade företag eftersom optionsinnehavaren beskattas för ett värde som är potentiellt svårt att realisera med hänsyn till att aktierna inte handlas frekvent på en marknad.

4.4 Gränsdragningen mellan värdepapper och personaloptioner

4.4.1 Problematiken

En svårighet med tillämpningen av värdepappers- och personaloptionsregeln är att det saknas en skatterättslig definition av vad som utgör ett värdepapper.⁹⁵ Frågan har stor praktisk betydelse eftersom klassificeringen är den enskilt avgörande faktorn för när förmånen ska beskattas och den potentiella storleken på förmånen.⁹⁶

Innan den närmare redogörelsen för hur värdepappersbegreppet har behandlas i praxis och uppfattningar i doktrinen ska en av Edvardsson mycket relevant synpunkt framföras. Han argumenterar nämligen för att det finns ett övergripande syfte med att lämna värdepappersbegreppet odefinierat, särskilt mot bakgrund av ett uttalande som görs i förarbetena till personaloptionsregeln. I dessa uttalar att personaloptionsregeln inte bör utformas så att endast vissa i lagen definierade rättigheter omfattas av bestämmelsen, eftersom det kan resultera i att varken värdepappersregeln eller personaloptionsregeln blir tillämplig. I stället innefattar personaloptioner samtliga rättigheter, som i sig inte utgör värdepapper, att förvärva värdepapper.⁹⁷ På detta vis, menar Edvardsson, har skapats ett system där samtliga tänkbara förvärv på grund av tjänst omfattas av reglerna.⁹⁸

I avsaknad av skatterättslig definition av vad som utgör ett värdepapper tycks den allmänna uppfattningen vara ledning ska hämtas från civilrätten.⁹⁹ En grundläggande definition av begreppet återfinns i förarbetena till lag (1991:980)

⁹⁴ Se avsnitt. 4.2.

⁹⁵ Prop. 1999/2000, del 2. s. 18.

⁹⁶ Edvardsson, 2012, s. 87.

⁹⁷ Prop. 1997/98:133, s. 32.

⁹⁸ Edvardsson, 2012, s. 96.

⁹⁹ Edvardsson, 2012, s. 87, Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 373 samt Skatteverkets rättsliga vägledning. *Värdepappersförvärv*, 2021.

om handel med finansiella instrument där det framgår att ett ”värdepapper är en handling som garanterar innehavaren en viss rättighet som kan omvandlas i pengar.”¹⁰⁰ Av detta torde följa att det är tämligen uppenbart att såväl aktier, teckningsoptioner och köpoptioner hör till det civilrättsliga värdepappersbegreppet. Detta är även utgångspunkten inom skatterätten. Det som gör det skatterättsliga värdepappersbegreppet mer komplicerat är att något som civilrättsligt betraktas som ett värdepapper kan betraktas som en personaloption inom skatterätten beroende på vilka villkor och förfoganderättsinskränkningar det har förenats med.¹⁰¹

4.4.2 Praxis och förhandsbesked

När frågan om skatterättslig värdepappersstatus har behandlats i praxis har fokus legat på vilka villkor och förfoganderättsinskränkningar som kan tillfogas värdepapperet utan att det förlorar sin värdepappersstatus.

I RÅ 2004 ref. 35 I var det fråga om finska teckningsoptioner utgjorde ett värdepapper. I målet hade en anställd i ett svenskt dotterbolag till ett finskt bolag på grund av sin tjänst förvärvat teckningsoptioner utgivna av det finska bolaget till nominellt belopp. Rätten att utnyttja teckningsoptionen var villkorad av att det finska bolagets aktiekurs uppgick till viss nivå. Om anställningen upphört av annan orsak än pensionering eller dödsfall innan teckningsperioden var den anställda även skyldig att återlämna optionerna mot återbetalning av anskaffningsutgiften. Innan teckningsperioden inleddes gällde även ett överlåtelseförbud avseende teckningsoptionerna. HFD hänvisade i sina skäl till RÅ 1994 not. 41 och konstaterade att optioner av aktuellt slag som förenas med överlåtelseförbud och även förverkas om anställningen upphör inte har självständiga rättigheter och därmed inte heller utgör värdepapper. Teckningsoptionerna ansågs istället utgöra personaloptioner vilka skulle förmånsbeskattas vid det faktiska utnyttjandet.

I RÅ 2010 not. 129 (fastställt förhandsbesked) prövade HFD frågan om hembudsskyldighet vid anställningens upphörande förtog aktier och teckningsoptioner dess värdepappersstatus. I målet hade vissa anställda på grund av sin tjänst fått förvärva aktierna och teckningsoptionerna till ett pris motsvarande marknadsvärdet. Avtalsvillkoren för förvärvet stadgade att anställda som förvärvat aktier var skyldiga att hembjuda såväl aktierna som teckningsoptionerna till det lägsta av marknadsvärdet och anskaffningsvärdet om anställningen upphörde inom tre år från avtalstidpunkten. En anställd som slutade inom denna tid kunde därför inte tillgodogöra sig någon del av eventuell värdeökning på aktierna eller optionerna. I övrigt var både aktierna och teckningsoptionerna fritt överlåtbara. Trots hembudsskyldigheten och de potentiella ekonomiska effekter denna hade ansågs både aktierna och teckningsoptionerna utgöra värdepapper.

¹⁰⁰ Prop. 1990/91:142, s. 85.

¹⁰¹ Edvardsson, 2012, s. 101.

Skatterättsnämnden har i ett ej överklagat förhandsbesked prövat ett liknande fall som det i RÅ 2010 not. 129 avseende teckningsoptioner. Teckningsoptionerna var i detta fall förenade med villkor hembudsskyldighet under intjänandetiden, men var i övrigt fritt överlåtbara. Hembudsskyldigheten liknade den i RÅ 2010 not. 129 såtillvida att innehavaren av teckningsoptionerna skulle gå miste om potentiellt värdeutveckling. Företaget hade även rätt att köpa tillbaka optionerna för pris som högst motsvarade anskaffningsutgiften i vissa fall, bland annat om anställningen upphörde inom under intjänandeperioden. Efter intjänandeperioden gällde även inskränkningar enligt ett annat avtal. I korthet innebar dessa följande. Optionerna skulle hembjudas till majoritetsaktieägarna till begärt pris innan de kunde överlåtas till annan. Dessa aktieägare kunde även framtvunga en försäljning av optionerna om de skulle sälja en viss andel av sina aktier. Därtill hade aktieägarna rätt att köpa optionerna under vissa omständigheter, bland annat om anställningen upphörde, varvid den anställde skulle gå miste om minst halva värdestegringen. Företaget hade även en återköpsrätt om optionerna inte utnyttjades inom en viss period efter intjänandeperioden. Utöver dessa villkor var optionerna fritt överlåtbara både under och efter intjänandetiden. Med hänvisning till 2010 not. 129 konstaterade Skatterättsnämnden att teckningsoptionerna utgjorde värdepapper som ska anses förvärvade när avtal om förvärv ingås.¹⁰²

En aspekt som bör beaktas vid användningen av personaloptioner är att dessa till följd av villkorsändringar kan övergå till att bli ett värdepapper, vilket i så fall utlöser beskattning. Så var fallet i RÅ 2004 ref. 35 II där en anställd i ett svenskt företag hade förvärvat personaloptioner vilka gav en rätt att efter att ha varit anställd en viss period förvärva aktier i arbetsgivarbolaget. Kvalifikationstiden skiljde sig för personaloptionerna och var ett år, två år och tre år för vardera tredjedel av den anställdes optioner. Optionsvillkoren innebar att det inte var möjligt för den anställde att förfoga över personaloptionerna på annat sätt än att förvärva aktier efter kvalifikationstiden. Frågan i målet var om föreslagna ändringar i villkoren, vilka innebar att förfoganderättsinskränkningarna endast skulle gälla för personaloptioner för vilka kvalifikationstiden inte löpt ut, skulle påverka beskattningstidpunkten. HFD konstaterade inledningsvis att ändringarna skulle medföra att den anställde ges fri förfoganderätt över den del av optionerna för vilka kvalifikationstiden löpt ut. Detta innebar enligt domstolen att dessa inte längre skulle betraktas som personaloptioner utan de utgjorde istället värdepapper vilka hade förvärvats vid tidpunkten för villkorsändringen. Beskattning skulle således ske vid denna tidpunkt enligt värdepappersregeln.

4.4.3 Uppfattningar i doktrin

Som framgår av den praxis som redovisats ovan är frågan om ett finansiellt instrument utgör ett värdepapper eller en personaloption till stor del beroende av vilka förfoganderättsinskränkningar förenas med instrumentet. Edvardsson menar att det förekommer i huvudsak tre slag av förfoganderättsinskränkningar.

¹⁰² SRN dnr 93-14/D.

Det är enligt honom fråga om olika former av överlåtelseinskränkningar, såsom hembudsskyldighet, inskränkningar som inte gör det möjligt att realisera rättighetens värde under kvalifikationstiden och villkor om krav på fortsatt anställning för att kunna omsätta rättigheten i pengar.¹⁰³

Vad gäller teckningsoptioner, som är reglerade i 14 kap. ABL, har dessa trots långtgående förfoganderättsinskränkningar inte förlorat sin värdepappersstatus i RÅ 2010 not. 129 och Skatterättsnämndens förhandsavgörande dnr 93-14/D. Utgångspunkten för denna typ av instrument är således att det bör betraktas som ett värdepapper i skatterätten.¹⁰⁴ Tivéus & Jacobsson menar att nyss nämnda fall visar teckningsoptioner kan förenas med villkor om hembudsskyldighet till underpris och villkor som begränsar överlåtbarheten och fortfarande betraktas som värdepapper. En sådan hembudsskyldighet kan även gälla om anställningen upphör av olika skäl.¹⁰⁵ Edvardsson menar att RÅ 2010 not. 129 innebär att teckningsoptioner alltid bör betraktas som ett värdepapper oavsett hur långtgående förfoganderättsinskränkningar som gäller under förutsättning att den anställda kan få tillbaka åtminstone en del av optionens värde, exempelvis det lägsta av erlagd insats och marknadsvärdet.¹⁰⁶ Det avgörande är enligt honom att teckningsoptionen givits ut och förvärvats i enlighet med de i 14 kap. ABL stadgade kraven.¹⁰⁷

Beträffande köpoptioner är uppfattningen att dessa inte kan förenas med lika kraftiga förfoganderättsinskränkningar som de enligt ABL emitterade instrumenten utan att förtas sin värdepappersstatus. Särskilt inte sådana som innebär att optionen förverkas vid anställningens upphörande.¹⁰⁸ Vissa förfoganderättsinskränkningar torde emellertid godtas så länge optionen garanterar leverans av aktier och optionsinnehavaren kan tillgodogöra sig marknadsvärdet av optionen under kvalifikationstiden.¹⁰⁹ Att varje förfoganderättsinskränkningar skulle förtä köpoptioner dess värdepappersstatus är inte heller förenligt med värdepappersregeln.¹¹⁰ Regeln infördes just för att kunna beskatta förmånliga värdepappersförvärv vid förvärvstidpunkten trots eventuella förfoganderättsinskränkningar.¹¹¹

4.5 Sammanfattning

Utöver de nya reglerna i 11 a kap. IL sker beskattas olika värdepappersförmåner på grund av tjänst enligt värdepappers- eller personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § 2 st. IL.

¹⁰³ Edvardsson, 2012, s. 105.

¹⁰⁴ Se avsnitt 4.4.2.

¹⁰⁵ Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 371 ff.

¹⁰⁶ Edvardsson, 2012, s. 107 ff.

¹⁰⁷ Edvardsson, 2012, s. 113.

¹⁰⁸ Edvardsson, 2012, s. 109 samt Tivéus & Jacobsson. *Skatt på finansiella instrument*. s.

¹⁰⁹ Tivéus, Ulf. *Aktieförvärv eller uppskjutet förvärv?*. Skattenytt 2007, s. 255.

¹¹⁰ Edvardsson, 2012, s. 109.

¹¹¹ Prop 1989/90:50, s. 74.

Värdepappersregeln i 10 kap. 11 § 1 st. IL är tillämplig om den anställda förvärvar värdepapper på förmånliga villkor. Förmånen, som utgörs av skillnaden mellan marknadsvärdet och anskaffningsutgiften, beskattas i dessa fall redan vid förvärvstidpunkten. Om förvärvet inte sker till underpris utlöses således ingen beskattning.

Om den anställda i stället förvärvar en rättighet, som i sig inte utgör ett värdepapper, att förvärva värdepapper till ett förutbestämt pris och inom viss tid, det vill säga en personaloption, ska förmånen istället beskattas när optionen utnyttjas enligt 10 kap. 11 § 2 st. IL. Hur stor förmånen är kan avgöras först vid utnyttjandetidpunkten eftersom hela värdeutvecklingen på det underliggande värdepapperet ska beskattas.

Eftersom varken värdepapper eller personaloption är definierade precist inom skatterätten uppstår inte sällan gränsdragningsproblem. Utgångspunkten är att såväl aktier, teckningsoptioner och köpoptioner utgör värdepapper.

Praxis visar emellertid att både teckningsoptioner och köpoptioner kan betraktas som en personaloption om de förenas med förfoganderättsinskränkningar. 2010 års rättsfall bekräftar emellertid att teckningsoptioner, vilka är reglerade i ABL, kan förenas med mycket långtgående förfoganderättsinskränkningar såsom överlåtelseförbud och hembudsskyldighet knuten till anställningens upphörande. Även doktrin ger stöd åt en sådan uppfattning.

Köpoptioner, vilka inte regleras i lag, torde dock inte kunna förenas med lika långtgående förfoganderättsinskränkningar. Vissa sådana bör emellertid godtas med hänsyn till att värdepappersregeln syftar just till att inte kunna senarelägga beskattningstidpunkten för förmånliga värdepappersförvärv genom förfoganderättsinskränkningar. Villkor som förutsätter fortsatt anställning för utnyttjande av optionen förtar dock köpoptioner dess värdepappersstatus.

5 2017 års regelverk om kvalificerade personaloptioner

5.1 Inledning

Detta kapitel avser att ge en fullständig beskrivning av reglerna om kvalificerade personaloptioner i 11 a kap. IL och hur de ska tillämpas. Inledningsvis redogörs för bakgrunden till reglerna samt reglernas motiv och syfte såsom de kommer till uttryck i den bakomliggande utredningen och förarbetena. Därefter introduceras de inledande bestämmelserna i 11 a kap. IL och i det därpå följande avsnittet görs en detaljerad genomgång av villkoren avseende det utfärdande företaget, som huvudsakligen avgränsar tillämpningsområdet för reglerna i 11 a kap. IL. Övriga villkor i 11 a kap. IL redogörs för mer kortfattat. Kapitlet avslutas med en granskning av bestämmelsen i 11 kap. 5 § IL och vad det innebär att personaloptionen måste utnyttjas för att förvärva en eller flera andelar.

5.2 Bakgrund till regelverket

Reglerna i 11 a kap. IL är en förhållandevis ny uppsättning regler som trädde i kraft 2018. Den konkreta innebörden av dessa regler är att en person som förvärvar andelar i ett företag som på förmånliga villkor genom personaloptioner undgår förmånsbeskattning vid tidpunkten för förvärvet om vissa villkor är uppfyllda.¹¹²

Reglerna är ett resultat av den utredning som tillsattes av regeringen 2014 för att se över de svenska beskattningsreglerna för incitamentsprogram. Utredaren gavs särskilda direktiv att se över behovet av och lämna förslag på eventuella förändringar i lagstiftningen avseende beskattningen av incitamentsprogram. I direktiven efterfrågades det konkurrenskraftiga skatteregler som skulle göra det lättare för företag att attrahera nyckelpersoner med rätt kompetens. I detta ingick att redogöra för hur skattereglerna för incitamentsprogram skulle kunna riktas särskilt mot entreprenörsdrivna tillväxtföretag.¹¹³

Utredningen föreslog ett nytt kapitel i inkomstskattelagen som skulle möjliggöra en mer gynnsam beskattning av personaloptioner förutsatt att företaget, optionsinnehavaren och personaloptionen uppfyller vissa villkor. Reglerna riktades särskilt mot mindre, innovativa företag som befinner i en

¹¹² Tivéus & Jacobsson, 2019, s. 364.

¹¹³ Dir. 2014:33, s. 1 f. samt 13 f.

tillväxtfas.¹¹⁴ Den bakomliggande tanken var att ge dessa företag bättre möjligheter att attrahera nyckelpersoner genom att erbjuda aktierelaterade personaloptionsprogram på skattemässigt förmånliga villkor.¹¹⁵

Utredningens förslag om nya regler om kvalificerade personaloptioner för mindre tillväxtföretag utmynnade i det nu gällande 11 kap. IL. Motiven som framgår av förarbetena är desamma som uttalas såväl i direktiven och utredningen. Reglerna syftar till att ge dessa företag ytterligare ett verktyg för att kunna attrahera och behålla viktig kompetens till verksamheten genom att erbjuda personaloptioner som är undantagna förmånsbeskattning. Tanken är att den som erbjuds kvalificerade personaloptioner ska kunna avstå viss lön i utbyte mot att i framtiden bli delägare och ta del av framtida värdetillväxt.¹¹⁶

5.3 Utgångspunkter för kvalificerade personaloptioner

Reglerna om kvalificerade personaloptioner innebär att en förmån i form av personaloption undantas från förmånsbeskattning vid utnyttjandetidpunkten förutsatt att villkoren i 11 a kap. 6 – 16 §§ IL är uppfyllda. Reglerna kan enligt 11 a kap. 2 § IL tillämpas av svenska aktiebolag och vissa utländska motsvarigheter med fast driftsställe i Sverige.

En kvalificerad personaloption har en intjänandeperiod på tre år och kan utnyttjas för att förvärva andelar först när denna period löpt ut, men inte senare tio år efter att optionen förvärvades enligt 11 a kap. 4 – 5 §§ IL. Det är först när intjänandeperioden har löpt ut som det kan bedömas om samtliga villkor är uppfyllda eftersom vissa villkor måste vara uppfyllda under hela denna period. Därtill måste den andel som förvärvas genom en kvalificerad personaloption vara en andel i det företag som utfärdade personaloptionen enligt 11 a kap. 5 § IL. Om villkoren är uppfyllda undantas den eventuella förmånen som uppstår vid utnyttjandet av optionen från förmånsbeskattning. Istället beskattas kapitalinkomster från de andelar som förvärvats i inkomstslaget kapital.¹¹⁷ Det kan redan här noteras att det är fråga om en modifierad personaloption eftersom en kvalificerad personaloption endast får avse en rätt att förvärva andel, det vill säga aktier, inte andra typer av värdepapper vilket tillåts enligt personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § 2 st. IL.¹¹⁸

¹¹⁴ SOU 2016:33, s. 253 f.

¹¹⁵ SOU 2016:33, s. 254 f.

¹¹⁶ Prop. 2017/18:1, s. 276 f.

¹¹⁷ Prop. 2017/18:1, s. 277.

¹¹⁸ Se avsnitt. 2.2.3.

5.4 Villkor avseende företaget

5.4.1 Storlekskravet

Företaget som utfärdar personaloptionerna måste uppfylla ett antal villkor med avseende på dess storlek och verksamhet. Under året som föregår det år då personaloptionen förvärvas måste medelantalet anställda och aktiva delägare vara lägre än 50 enligt 11 a kap. 6 § 1 p. IL. Företaget får under detta år inte heller ha en nettoomsättning eller balansomslutning som överstiger 80 miljoner kronor. Om det utfärdande företaget ingår i koncern gäller kravet sammantaget för alla företag i koncernen enligt 11 a kap. 5 § 2 st. IL. Det innebär att hela koncernen får ha högst 50 anställda och en nettoomsättning eller balansomslutning på 80 miljoner kronor.

I utredningen övervägdes högre gränsvärden än de som nu gäller enligt 11 a kap. 6 § IL. Ett av skälen till att större företag inte kom att inkluderas i utredningens förslag var att dessa redan haft en tillväxtperiod.¹¹⁹ Av förarbetena framgår att regeringen instämde i denna bedömning. Det var emellertid ett stort antal remissinstanser som ansåg att gränsvärdena borde vara avsevärt högre; 250 anställda och en nettoomsättning närmre 400 miljoner kronor. Detta mot bakgrund av risken att många tillväxtföretag utesluts och att tillväxtföretag definitionsmässigt inte är små.¹²⁰

5.4.2 Rörelsekravet

Eftersom de kvalificerade personaloptionerna avsedda att användas av innovativa tillväxtföretag har det i 11 a kap. 8 § IL införts begränsningar angående vilken typ av verksamhet det utfärdande företaget får bedriva under intjänandetiden.¹²¹ I bestämmelsen anges att företaget under intjänandeperioden huvudsakligen ska bedriva annan rörelse än de som anges i punkterna 1 – 6. Det innefattar bland annat bank- och finansieringsrörelse, produktion av kol eller stål, handel med finansiella instrument, juridisk rådgivning och redovisningstjänster. Det rör sig således inte om någon definition av vad som ett innovativt företag är, utan istället utesluts sådan typ av verksamhet som typiskt sett inte är innovativ. Det framgår dock inte varför samtliga undantagna rörelsetyper inte ansetts innovativa. Dessa är istället hämtade direkt från ett brittiskt regelverk som rör en viss typ av incitamentsprogram. Enligt förarbetena leder denna lagstiftningsteknik, att definiera något negativt, till att reglerna blir lättare att tillämpa och mer precisa i sitt tillämpningsområde.¹²²

Rörelsebegreppet definieras i 2 kap. 24 § IL som ”annan näringsverksamhet än innehav av kontanta medel, värdepapper eller liknande tillgångar”. I huvudsak syftar definitionen till att inte omfatta verksamheter som enbart förvaltar

¹¹⁹ SOU 2016:23, s. 272 f.

¹²⁰ Prop. 2017/18:1 s. 282.

¹²¹ Prop. 2017/18:1 s. 276.

¹²² Prop. 2017/18:1 s. 279 f. samt 286.

tillgångar. Rörelsebegreppet omfattar dock verksamheter som innehar värdepapper och liknande tillgångar, förutsatt att det ingår som ett led i den övriga rörelsen.¹²³ I förarbetena till 2 kap. 24 § IL att minst 75 procent av ett företags verksamhet ska bestå av annat än innehav av sådana tillgångar som anges i bestämmelsen för att anses bedriva rörelse.¹²⁴ I förarbetena till den nu aktuella 11 a kap. 8 § IL nämns inget om vad som menas med att företaget huvudsakligen ska bedriva annan rörelse än de som anges i punkterna 1 – 6. Eftersom förarbetena hänvisar till 2 kap. 24 § IL och dess förarbeten bör detta kunna ge viss ledning.¹²⁵

Frågan om vad som utgör ”handel med finansiella instrument” enligt 11 a kap. 8 § 4 p. IL har prövats av Skatterättsnämnden i ett ej överklagat förhandsbesked. Ett företag bedrev verksamhet i form av olika investeringstjänster, däribland diskretionär portföljförvaltning och investeringsrådgivning. Inom ramen för denna portföljförvaltning handlade företaget med finansiella instrument för den aktuella kundens räkning. Det förekom ingen handel för företagets egen räkning.¹²⁶

Skatteverket ansåg att begreppet ”handel med finansiella instrument” avsåg såväl handel för egen som för annans räkning. Inledningsvis konstaterade Skatterättsnämnden att varken lag eller förarbeten gav ledning i tolkningen av bestämmelsen. I bedömningen av sakfrågan ansåg Skatterättsnämnden att företagets huvudsakliga verksamhet bestod i att erbjuda rådgivnings- och investeringstjänster och att handel med finansiella instrument för kunds räkning ingick som ett led i dessa tjänster. Mot denna bakgrund kom Skatterättsnämnden till slutsatsen att den typen av handel med finansiella instrument som det var fråga om inte var av den typ som avsågs i 11 a kap. 8 § 4 p. IL.¹²⁷ Avgörandet visar att avsaknaden på närmre precisering av samtliga undantagna verksamheter ger ett visst tolkningsutrymme. Detta står i motsats till vad som anges i förarbetena om att uppräknningen av de undantagna verksamheterna ska leda till en enklare tillämpning.¹²⁸

Om det utfärdande företaget ingår i en koncern gäller rörelsekravet i 11 a kap. 8 § IL för koncernen i dess helhet enligt 11 a kap. 5 § 2 st. IL. Således måste det bedömas om koncernen huvudsakligen bedriver annan verksamhet än de som anges i punkterna 1 – 6 i 11 a kap. 8 § IL.

5.4.3 Tidskravet

Mot bakgrund av att kvalificerade personaloptioner är avsedda att användas av tillväxtföretag gäller enligt 11 a kap. 9 § IL ett krav på att det utfärdande företaget får ha bedrivit verksamhet i högst tio när personaloptionen förvärvas.¹²⁹ I

¹²³ Prop. 1999/2000:2 del 2 s. 44 f.

¹²⁴ Prop. 1999/2000:2 del 1 s. 502 f.

¹²⁵ Prop. 2017/18:1 s. 286.

¹²⁶ Skatterättsnämnden, dnr 89-18/D.

¹²⁷ Skatterättsnämnden, dnr 89-18/D.

¹²⁸ Herink & Hadzic, Skattenytt 2020 s. 273 samt 276. Se även prop. 2017/18:1 s. 286.

¹²⁹ Prop. 2017/18:1 s. 287 f.

bestämmelsens andra stycke regleras situationen då företaget har förvärvat en del av sin verksamhet från någon annan. Det andra stycket tillämpas endast om 25 procent eller mer företagets verksamhet är förvärvad. I detta fall måste personaloptionen förvärvas senast tio år från utgången av det år den förvärvade verksamheten påbörjades. Detta gäller emellertid endast under förutsättning att den förvärvade verksamheten påbörjades innan den övriga verksamheten.¹³⁰ Om företaget ingår i en koncern får inget företag i koncernen ha bedrivit verksamhet i mer än tio år enligt 11 a § kap. 5 § 2 st. IL. Av samma bestämmelse följer att. Alltså får inte något företag i koncernen ha bedrivit verksamhet i mer än tio år, eller ha förvärvat verksamhet som är äldre än tio år.

5.4.4 Övriga villkor på företaget

Företag, som vid tidpunkten för förvärv av personaloptionen, ägs till mer än 25 procent av offentliga organ med avseende på antingen kapitalet eller rösterna i företaget undantas från reglernas tillämpningsområde enligt 11 a kap. 7 § 1 p. IL. Detsamma gäller företag vars andelar är upptagna till handel på en reglerad marknad enligt 11 a kap. 7 § 2 p. IL. Detta motiveras med att dessa företag inte anses ha sådana svårigheter att få tillgång till extern finansiering som reglerna i 11 a kap. IL ämnar att kompensera för.¹³¹ Om företaget ingår i en koncern gäller dessa två krav för varje företag i koncernen var för sig enligt 11 a kap. 5 § 2 st. IL.

Det sista kravet som ställs på företaget är att det inte får vara i ekonomiska svårigheter när personaloptionen förvärvas, 11 a kap. 10 § IL.¹³² Om företaget ingår i en koncern får inte något företag i koncernen vara i ekonomiska svårigheter enligt 11 a kap. 5 § 2 st. IL.

5.5 Villkor avseende personaloptionen

De villkor som ställs direkt på själva personaloptionen relaterar endast till värdet på och värderingen av personaloptionerna som ges ut. För det första gäller enligt 11 a kap. 11 § IL att en enskild optionsinnehavare får inneha personaloptioner som uppgår till ett värde om högst tre miljoner kronor. För det andra får samtliga utfärdade personaloptioner i företaget uppgå till ett värde om högst 75 miljoner kronor enligt 11 a kap. 12 § IL. Av 11 a kap. 5 § 2 st. IL följer att kraven gäller för alla företag sammantaget om det utfärdande företaget ingår i en koncern.

Vid beräkningen av dessa beloppsgränser ska inte enbart kvalificerade personaloptioner beaktas. Gränserna ska istället beräknas med hänsyn till samtliga personaloptioner som ger anställda rätt att förvärva andelar i företaget.

¹³⁰ Prop. 2017/18:1 s. 288.

¹³¹ Prop. 2017/18:1 s. 283 f.

¹³² Prop. 2017/18:1 s. 288 f.

Dock ska personaloptioner som ger rätt att förvärva andelar i företaget, men som förvärvats från ett annat företag inte beaktas.¹³³

Avseende värderingen av kvalificerade personaloptioner stadgas i 11 a kap. 13 § IL att värdet på optionerna ska motsvara värdet på de underliggande andelarna. Anledningen till att denna förenklade optionsvärdering förts in är att det de etablerade värderingsmodellerna inte är anpassade till mindre, onoterade företag och att sådana värderingar kan vara resurskrävande.¹³⁴

5.6 Villkor avseende optionsinnehavaren

För den anställde, tillika optionsinnehavaren, uppställs två krav med avseende på dennes anställning och arbete i det utfärdande företaget. Optionsinnehavaren måste enligt 11 a kap. 14 § IL vara anställd under hela intjänandetiden och ha en genomsnittlig arbetstid som uppgår till minst 30 timmar per vecka. Optionsinnehavaren måste även erhålla en viss lägsta ersättning under intjänandetiden.¹³⁵ Detta stadgas i 11 a kap. 15 § IL.

Det sista villkoret som ställs på optionsinnehavaren i 11 a kap. 16 § IL är att denne tillsammans med närstående inte får kontrollera mer än fem procent av kapital- eller röstandelarna i det utfärdande företaget under de två år som föregår förvärvet av personaloptionen.

5.7 Förvärv av andel

5.7.1 Allmänt om 11 a kap. 5 § 1 st. IL

En fundamental skillnad mellan personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § 2 st. IL och kvalificerade personaloptioner i 11 a kap. IL är att de senare måste avse en rätt att förvärva en eller flera andelar i företaget enligt 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL. I författningskommentaren i förarbetena uttrycks ”*Om personaloptionen innebär en rätt att förvärva någonting annat än en eller flera andelar i det företag från vilken optionen har förvärvats är reglerna om lättnader i beskattningen av personaloptioner*”.¹³⁶ Mot bakgrund av detta bör personaloptionen inte undantas från förmånsbeskattning om den ger en rätt att förvärva en annan typ av värdepapper än andelar i företaget. Tanken är personaloptioner kan ges ut genom beslut av styrelsen, eftersom de inte utgör värdepapper, och att bolagsstämman ska besluta om nyemission av de andelar som personaloptionen ger rätt till när denna utnyttjas av optionsinnehavaren. Det är alltså inte tanken att de kvalificerade personaloptionerna ska konstrueras som köpoptioner, vilka ger rätt till av bolaget

¹³³ Prop. 2017/18:1 s. 291.

¹³⁴ Prop. 2017/18:1, s. 291 f.

¹³⁵ Inkomstbasbeloppet för år 2021 är fastställt till 68 200 kronor.

¹³⁶ Prop. 2017/18:1, s. 628.

redan utgivna aktier.¹³⁷ Ur ett rent skatterettsligt perspektiv väcker detta inte några betänkligheter, men förfarandet har brister i och med att optionsinnehavaren vid personaloptionsavtalets ingående inte kan garanteras att aktierna kan levereras när personaloptionen väl ska utnyttjas. Orsaken till detta är att 11 a kap. 1L endast är avsett att tillämpas för aktiebolag vars aktier inte är upptagna till handel på en reglerad marknad. Dessa aktiebolag kan nämligen inte teckna sig för eller förvärva egna aktier och därmed inte på något sätt äga egna aktier.¹³⁸ Optionsinnehavaren måste således förlita sig på att aktieägarna i framtiden kommer att rösta igenom ett beslut att emittera de andelar som ska förvärfvas genom personaloptionen. Detta på grund av att ett beslut av bolagsstyrelsen att ge ut kvalificerade personaloptioner inte i något avseende binder bolagsstämman till att rösta igenom en emission av aktier i framtiden.¹³⁹ Osäkerheten kring aktieleverans blir än mer påtaglig om det sker större förändringar i aktieägarkollektivet mellan tidpunkten för optionsavtalets ingående och då optionsinnehavare ska utnyttja personaloptionen.¹⁴⁰

En tänkbar lösning på hur optionsinnehavaren ska garanteras aktieleverans i framtiden är användningen av teckningsoptioner i samband med de kvalificerade personaloptionerna. Detta mot bakgrund av att onoterade aktiebolag inte är förhindrat att inneha egna teckningsoptioner.¹⁴¹ Frågan om detta är tillåtet enligt 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL har även prövats av HFD.

5.7.2 HFD 2020 ref. 39

Under hösten 2020 meddelade HFD dom i ett överklagat förhandsbesked som rörde tolkningen och tillämpningen av kravet på att personaloptionen ska utnyttjas för att förvärva andel i 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL.¹⁴²

En fysisk person, A, hade erbjudits att delta i ett incitamentsprogram i det företag där han var anställd. Företaget avsåg att erbjuda sådana kvalificerade personaloptioner som möjliggörs genom 11 a kap. 1L. Personaloptionerna var behäftade med vissa förfoganderättsinskränkningar – de fick varken överlåtas eller pantsättas och kunde endast utnyttjas av den som erbjudits optionerna. Förutsatt att samtliga villkor var uppfyllda vid intjänandetidens slut gav personaloptionerna rätt att förvärva andelar i företaget.¹⁴³

Det som föranledde förhandsbeskedet var själva förfarandet för hur förvärvet av andelar skulle gå till. Förvärvet skulle nämligen ske genom att använda

¹³⁷ Prop. 2017/18:1, s. 275. Se även avsnitt 2.2.1 och 2.2.3.

¹³⁸ Se 19 kap. 1 och 4 §§ ABL. Förvärv av egna aktier får ske i vissa fall enligt 19 kap. 5 § ABL, men dessa undantag från förbudet mot förvärv av egna aktier i 19 kap. 4 § ABL är inte tillämpliga vid användning av kvalificerade personaloptioner. Ytterligare ett undantag från förvärvsförbudet finns i 19 kap. 13 § ABL. Detta gäller dock endast för publika aktiebolag vilka inte kan använda sig av kvalificerade personaloptioner enligt 11 a kap. 7 § 2 st. 1L. Se även Stattin, Svensk Skattetidning 2020:5, s. 308.

¹³⁹ Stattin, Svensk skattetidning 2020:5, s. 311.

¹⁴⁰ Herink & Hadzic, Skattenytt 2020 s. 278.

¹⁴¹ Herink & Hadzic, Skattenytt 2020 s. 278. Se även avsnitt 2.2.2.

¹⁴² HFD 2020 ref. 39 samt SRN Dnr: 48-19/D.

¹⁴³ HFD 2020 ref. 39 samt SRN Dnr: 48-19/D.

teckningsoptioner. Företaget hade emitterat teckningsoptioner som gav innehavaren rätt att förvärva andelar i företaget. Teckningsoptionerna hade vid emitteringen tecknats av företaget. Vid ett eventuellt utnyttjade av personaloptionerna skulle A erhålla ett antal teckningsoptioner från företaget. Teckningsoptionerna kunde i sin tur inte förfogas över av A på annat sätt än att direkt förvärva andelar i företaget. Syftet med att använda teckningsoptioner var att säkra leverans av de andelar som personaloptionerna gav rätt till. Frågan var således om förfarandet med användning av teckningsoptioner för att förvärva andel i företaget uppfyllde villkoret i 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL om att personaloptionen ska utnyttjas för förvärv av andel.¹⁴⁴

Skatterättsnämnden ansåg att ordalydelsen i 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL inte kunde tolkas så att personaloptionen måste utnyttjas för ett direkt förvärv av andel i företaget. Nämnden erinrade därefter om bestämmelsens syfte, att säkerställa att det som förvärvas genom förfarandet är en andel i företaget, och om att onoterade aktiebolag i princip inte kan teckna sig för eller förvärva egna aktier. Ett förfarande utan teckningsoptioner hade således praktiskt sett inte gått att genomföra utan att optionsinnehavaren saknar garanti för leverans av aktierna. Mot bakgrund härav ansåg Skatterättsnämnden att förfarandet uppfyllde villkoret i 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL om att personaloptionen skulle användas för att förvärva andel i företaget.¹⁴⁵

Tre ledamöter i Skatterättsnämnden var skiljaktiga och anförde att förfarandet med teckningsoptioner inte uppfyllde villkoret i 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL eftersom personaloptionen gav rätt att förvärva annat än en andel i företaget. De ansåg således att det inte var förenligt med bestämmelsens ordalydelse och inte heller med förarbetsuttalanden kring aktuell bestämmelse.¹⁴⁶

Skatteverket överklagade förhandsbeskedet till HFD och yrkade att domstolen skulle ändra förhandsbeskedet eftersom personaloptionen i målet gav en rätt att förvärva teckningsoptioner, alltså något annat än en andel i företaget. HFD anförde, likt Skatterättsnämnden, att syftet med bestämmelsen är att säkerställa att den anställde genom utnyttjande av personaloptionen blir delägare och får del av vinsterna av detta. Eftersom förfarandet innebar att ett utnyttjande av personaloptionerna ovillkorligen skulle leda till ett förvärv av andel i företaget på grund av hur förfarandet med teckningsoptionerna var utformat ansåg även HFD att villkoret i 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL var uppfyllt. Skatterättsnämndens förhandsbesked fastställdes.¹⁴⁷

5.7.3 Skatteverkets tolkning och ställningstagande

Skatterättsnämndens förhandsbesked och HFD:s dom gick som ovan nämnt emot Skatteverkets uppfattning i frågan om tolkningen av 11 a kap. 5 § 1 st. 1 IL. Skatteverket publicerade ett ställningstagande år 2018 strax efter att reglerna i 11

¹⁴⁴ HFD 2020 ref. 39 samt SRN Dnr: 48-19/D.

¹⁴⁵ SRN Dnr: 48-19/D.

¹⁴⁶ SRN Dnr: 48-19/D. Jfr författningskommentaren till 11 a kap. 5 § IL i prop. 2017/18:1 s. 628.

¹⁴⁷ HFD 2020 ref. 39.

a kap. 11 trädde i kraft. Skatteverkets tolkning var att bestämmelsen i 11 a kap. 5 § 11 inte kan förstås på annat sätt än att personaloptionen måste användas för förvärv av andel, det vill säga aktier, i det utfärdande företaget. Eftersom teckningsoptioner inte utgör en andel i företaget var enligt Skatteverket inte undantaget i 11 a kap. 5 § 11 bli tillämpligt i dessa situationer. Detta oaktat eventuella förfoganderättsinskränkningar avseende teckningsoptionen och hur länge denna disponeras av den anställde innan den utnyttjas för förvärv av andel.¹⁴⁸

Efter det att HFD meddelade dom i HFD 2020 ref. 39 upphävde Skatteverket detta ställningstagande och publicerade ett uppdaterat sådant som ersatte det tidigare. I detta nya ställningstagande vidhåller Skatteverket i huvudsak sin tidigare inställning till frågan. Teckningsoptioner ska som utgångspunkt inte tillåtas inom ramen för 11 a kap. 11. Skatteverket accepterar emellertid HFD:s avgörande och anger att *"Domen innebär att man under de förutsättningar som gäller i målet ska bortse från förvärvet av teckningsoptionen vid bedömningen enligt 11 a kap. 5 § 11 st. 11. Personaloptionen ska därmed anses ha utnyttjats för förvärv av andelar i företaget"*. Ett sådant förfarandet ska enligt Skatteverket godtas om den förvärvade teckningsoptionen utnyttjas omedelbart och ovillkorligen leder till att andelar i företaget förvärvas och den anställde saknar möjlighet att förfoga över den förvärvade teckningsoptionen på något annat sätt.¹⁴⁹

5.8 Sammanfattning

Reglerna om kvalificerade personaloptioner i 11 a kap. 11 innebär att ett utnyttjande av en sådan option inte utlöser förmånsbeskattning vid utnyttjandetidpunkten, vilket annars är fallet för vanliga personaloptioner enligt 10 kap. 11 § 2 st. 11. I stället beskattas optionsinnehavaren i inkomstslaget när de förvärvade andelarna avyttras vid en senare tidpunkt. Som kostnad får då anskaffningsutgiften och eventuell optionspremie dras av.

Syftet med dessa regler är att underlätta för mindre tillväxtföretag att rekrytera och behålla viktig kompetens, vilket annars kan vara svårt med hänsyn till att dessa företag inte sällan har begränsat kapital. Tanken är att dessa företag ska kunna erbjuda kvalificerade personaloptioner för att väga upp för en något lägre lön. På så vis hålls kostnader för löner nere medan optionsinnehavaren kan göra en potentiellt ekonomiskt god affär om värdet på företaget stiger.

För att undantaget från förmånsbeskattning av personaloptionerna i 11 a kap. 5 § 11 ska kunna tillämpas krävs att ett stort antal villkor uppfylls av företaget, personaloptionen som sådan och optionsinnehavaren. Företaget får bland annat högst 50 anställda, en nettoomsättning eller balansomslutning på högst 80

¹⁴⁸ Skatteverkets ställningstaganden. *Förvärv av teckningsoptioner i samband med de särskilda bestämmelserna om personaloptioner*, Dnr: 202 229352-18/111.

¹⁴⁹ Skatteverkets ställningstaganden. *Förvärv av teckningsoptioner i samband med de särskilda bestämmelserna om personaloptioner*, Dnr: 8-503544. Se även Skatteverkets rättsfallskommentar. *HFD, mål nr 406-20, Beskattning av personaloptioner*, Dnr: 8-503547.

miljoner kronor och ha bedrivit verksamhet i högst 10 år när den kvalificerade personaloptionen ges ut. Därtill får företaget inte heller bedriva viss typ av verksamhet som enligt utredningen och förarbetena inte betraktas som innovativ. En osäkerhet för såväl företaget som optionsinnehavaren är att det kan bedömas huruvida villkoren är uppfyllda först när intjänandeperioden löpt ut. Eventuella förändringar i verksamheten skulle, åtminstone teoretiskt sett, kunna innebära att det istället är fråga om en vanlig personaloption som förmånsbeskattas vid utnyttjandetidpunkten. Detta innebär även att företaget får bära kostnader för socialavgifter.

Ett problem som uppstått vid tillämpningen av 11 a kap. 1L är att den kvalificerade personaloptionen måste utnyttjas för att förvärva andel i det utfärdande företaget. Tanken är att styrelsen ska ge ut de kvalificerade personaloptionerna. För att optionsinnehavaren ska erhålla aktieleverans krävs emellertid att bolagsstämman röstar igenom en riktad nyemission av aktier när optionen utnyttjas. Eftersom styrelsen inte kan fatta beslut om nyemission är optionsinnehavaren således inte garanterad aktieleverans enligt den tilltänkta ordningen. Möjligheten att använda teckningsoptioner som HFD slagit fast i HFD 2020 ref. 39 innebär en ökad trygghet för optionsinnehavaren eftersom denne säkras aktieleverans. Det är emellertid oklart exakt hur teckningsoptioner får användas i samband med tillämpning av 11 a kap. 1L. Måste teckningsoptionen, såsom HFD och Skatteverket uttrycker det, utnyttjas omedelbart och ovillkorligen leda till aktieförvärv? Att det måste leda till aktieförvärv är uppenbart, men det är inte säkert att användning av teckningsoptioner skulle godtas om de inte utnyttjas omedelbart.

6 Förhållandet mellan 11 a kap. IL och 57 kap. IL

6.1 Inledning

Reglerna i 11 a kap. IL syftar som nämnt till att underlätta för mindre tillväxtföretag att attrahera och behålla nyckelpersoner. Många av dessa företag är så kallade fåmansbolag. Sannolikt är det även så att de som erhåller kvalificerade personaloptioner är verksamma i betydande omfattning eftersom det är fråga nyckelpersoner i den aktuella verksamheten.¹⁵⁰ Således kan de andelar som i framtiden förvärvas genom att personaloptionen utnyttjas vara kvalificerade och kapitalvinster och utdelningar kan bli föremål för de särskilda beskattningsreglerna i 57 kap. IL.

6.2 Effekter på 11 a kap. IL

Utredningen sökte besvara om det var möjligt att behandla kvalificerade andelar förvärvade genom kvalificerade personaloptioner på annat sätt än övriga andelar och, om så inte är fallet, vilka effekter det skulle ha på förslaget. Det framgår att utredningen av likabehandlings-skäl och lagtekniska skäl ansåg att det inte skulle vara lämpligt med en särbehandling i kapitalbeskattningen av kvalificerade andelar förvärvade genom kvalificerade personaloptioner. Att undanta vissa andelar från 57 kap. IL bedömdes även medföra ökade risker för att de nya reglerna skulle kunna utnyttjas för skatteplanering.¹⁵¹

En fråga som diskuterades var huruvida anskaffningsvärdet för andelar förvärvade genom den nya optionstypen skulle beräknas med ledning av marknadsvärdet på andelarna vid förvärvstidpunkten. Detta görs för andelar förvärvade med personaloptioner där förmånen beskattats enligt personaloptionsregeln i 10 kap. 11 § 2 st. IL. I detta fall är dock förmånen redan beskattat, varför detta värde ska tillgodoräknas anskaffningsutgiften i kapitalvinstberäkningen. Vid användning av kvalificerade personaloptioner skulle en sådan ordning leda till att potentiellt stora belopp helt och hållet undantogs all form av beskattning, varför detta inte ansågs lämpligt.¹⁵²

¹⁵⁰ SOU 2016:23, s. 263. Se även Herink & Hadzic, Skattenytt 2020 s. 279.

¹⁵¹ SOU 2016:23, s. 261 f.

¹⁵² SOU 2016:23, s. 266.

Utredningen lämnade dock ett intressant förslag på hur reglerna i 57 kap. IL skulle kunna justeras. Förslaget innebar att beräkningen av årets gränobelopp enligt huvudregeln i 57 kap. 12 § IL skulle ändras på så vis att det för kvalificerade andelar förvärvade genom kvalificerade personaloptioner skulle beräknas med ledning av marknadsvärdet i stället för den faktiska anskaffningsutgiften. Detta skulle innebära att en något större del av utdelningar och kapitalvinster på dessa andelar blir föremål för kapitalbeskattning i stället för förmånsbeskattning. Utan andra, mer komplicerade justeringar av 57 kap. IL, medger utredningen i detta avseende att en sådan ändring i princip är nödvändig för att de kvalificerade personaloptioner ska medföra en skattemässig fördel. Om en sådan anpassning av 57 kap. 12 § IL inte görs innebär de nya reglerna i 11 a kap. IL i princip bara en framskjuten förmånsbeskattning jämfört med den ordinarie personaloptionsregeln.¹⁵³ Förslaget lämnades i utredningsstadiet och någon anpassning av beskattningen av kapitalinkomster på kvalificerade andelar har inte gjorts med anledning av reglerna i 11 a kap. IL.¹⁵⁴

En ytterligare aspekt som måste beaktas är att det är föga sannolikt att de som förvärvar andelar genom kvalificerade personaloptioner når upp till ett ägande om fyra procent i bolaget. Därmed saknas möjlighet att nyttja det lönebaserade utrymmet enligt 57 kap. 16 – 19 §§ IL vid beräkning av årets gränobelopp, vilket skulle innebära ett högre gränobelopp och att en större del av kapitalinkomsterna beskattas i inkomstslaget kapital.¹⁵⁵

Det nyss anförda och avsaknaden av anpassning av reglerna i 57 kap. IL innebär således att de kvalificerade personaloptionerna inte medför någon annan förmån än en framskjuten förmånsbeskattning i de fall de andelar som förvärvas är kvalificerade enligt 57 kap. IL.

6.3 Sammanfattning

Det är sannolikt att många av de som erhåller kvalificerade personaloptioner kommer att förvärva kvalificerade andelar vilka beskattas enligt 57 kap. IL.

I utredningen diskuterades möjliga justeringar av reglerna i 57 kap. IL för att förmånen av kvalificerade personaloptioner inte enbart skulle bestå i en uppskjuten förmånsbeskattning. De förslag som lämnades infördes dock ej. Därtill är det inte heller särskilt sannolikt att den som förvärvar kvalificerade andelar genom kvalificerade personaloptioner når upp till ett sådant ägande som krävs för att utnyttja det lönebaserade utrymmet.

Kvalificerade personaloptioner innebär alltså inte mycket mer än en framskjuten förmånsbeskattning i de fall företaget är ett fåmansföretag och optionsinnehavaren är verksam i betydande omfattning. Det blir på sin höjd fråga om möjligen några få tusen kronor i lågbeskattade kapitalinkomster medan övriga inkomster från andelarna beskattas i inkomstslaget tjänst. Det är tydligt att

¹⁵³ SOU 2016:23, s. 267 f.

¹⁵⁴ Se avsnitt 3.4 och nuvarande 57 kap. IL.

¹⁵⁵ Tivéus, Svensk Skattetidning 2016:3, s. 198 f. samt Herink & Hadzic. Skattenytt 2020, s. 279 f.

reglerna i 57 kap. IL utgör ett betydande hinder för att 11 a kap. IL ska ge avsedd effekt för optionsinnehavaren.

7 Finansdepartementets föreslagna ändringar i 2017 års regelverk

7.1 Inledning

I november 2020 presenterade Finansdepartementet sin promemoria *Utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall*. Promemorian innehåller förslag på ett antal justeringar i 11 a kap. IL vilka ämnar, som titeln antyder, att utvidga möjligheterna för företag att använda sig av kvalificerade personaloptioner i incitamentsprogram.

I det följande presenteras de ändringar i 11 a kap. IL som föreslås i promemorian, vilka sedermera kommer att diskuteras mot bakgrund av de gällande reglerna i uppsatsens diskussionskapitel.

7.2 Fler företag omfattas

En del av remissinstanserna riktade kritik mot den nu gällande 11 a kap. 6 § IL. Gränsvärdena ansågs vara för låga och många tillväxtföretag skulle inte kunna dra nytta av de möjligheter som 11 a kap. IL innebär eftersom de enligt såväl utredning som regering ansetts vara för stora.¹⁵⁶ I Finansdepartementets promemoria föreslås att gränsvärdena höjs från 50 till 150 anställda och att nettoomsättningen eller balansomslutningen ska tillåtas uppgå till 280 miljoner kronor i stället för 80 miljoner kronor som gäller enligt dagens regler.¹⁵⁷ Finansdepartementet anför som skäl att även större företag kan vara tillväxtföretag. Därtill har det visat sig att företag med mer än 50 anställda har lika stora svårigheter, som företag med färre än 50 anställda, att rekrytera personal med den efterfrågade kompetensen. Det är även kompetensförsörjningen som utgör det huvudsakliga hindret för vidare tillväxt för de större företaget.¹⁵⁸ Om företaget ingår i en koncern gäller samma krav som i dagsläget. Gränsvärdena ska gälla för samtliga företag sammantaget.¹⁵⁹

En tänkbar följd av detta är de reglerna i 11 a kap. IL får större genomslag på grund av att även större företag kan använda sig av kvalificerade

¹⁵⁶ Prop. 2017/18:1, s. 282.

¹⁵⁷ Finansdepartementet. *Utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall* Fi2020/04527, s. 5.

¹⁵⁸ Fi2020/04527, s. 13. Se även Tillväxtverket. *Företagens villkor och verklighet 2017*. Rapport 0232. s. 20 f.

¹⁵⁹ Fi2020/04527, s. 14.

personaloptioner. Detta eftersom reglerna sannolikt blir tillgängliga för fler företag som inte utgör fåmansföretag där aktiva delägare innehar kvalificerade andelar enligt 57 kap. IL.¹⁶⁰

7.3 Användning av teckningsoptioner

Som redogjorts för tidigare har användningen av teckningsoptioner i samband med 11 a kap. IL varit föremål för såväl diskussion som prövning i HFD. I promemorian föreslås att gå vidare på den genom HFD 2020 ref. 39 inslagna vägen och tillåta att teckningsoptioner används för att förvärva andelar genom en ny 11 a kap. 5 § 1a IL. Förslaget innebär att lagtexten uttryckligen ska ange att personaloptionen ska kunna utnyttjas *”...för förvärv av andel i företaget eller teckningsoption som ger rätt att förvärva andel i företaget.”*¹⁶¹ Mot bakgrund av HFD 2020 ref. 39 kan förvisso teckningsoptioner redan användas för att upprätta incitamentsprogram med kvalificerade personaloptioner. Lagförslaget innebär dock ett viktigt klargörande eftersom det blir tydligt att användningen av kvalificerade personaloptioner i kombination med teckningsoptioner som ger en rätt att förvärva andel i företaget alltid godtas. Det potentiella tolkningsutrymmet och osäkerhet kring huruvida ett visst förfarande godtas eller inte elimineras således. Inte minst med hänsyn till att Skatteverket fortfarande vidhåller sin ståndpunkt om att användningen av teckningsoptioner som utgångspunkt inte uppfyller villkoret i 11 a kap. 5 § 1 st. IL.¹⁶²

Därtill vill Finansdepartementet inte heller se något krav på att teckningsoptionen måste användas inom viss tid för att förvärva andel i företaget. Finansdepartementet menar att ett sådant krav inte är motiverat med hänsyn till att de andelar som förvärvats genom en personaloption kan avyttras vid vilken tidpunkt som helst. Huruvida en teckningsoption utnyttjas omgående eller vid en senare för att förvärva andelar i företaget saknar därmed betydelse eftersom det skattemässiga utfallet blir detsamma.¹⁶³ I HFD 2020 ref. 39 tycks den omständigheten att teckningsoptionen utnyttjades omedelbart för att förvärva andelar vara en viktig del av utfallet. Detta är även en av de omständigheter som Skatteverket fäster vikt vid i sitt ställningstagande om i vilka situationer teckningsoptioner ska kunna användas i incitamentsprogram som involverar kvalificerade personaloptioner.¹⁶⁴ Finansdepartementets förslag går alltså ett steg längre än både HFD och Skatteverket när de föreslår att teckningsoptionen inte behöver utnyttjas inom viss tid.

¹⁶⁰ Se avsnitt 6.2.

¹⁶¹ FI2020/04527, s. 4.

¹⁶² Se avsnitt 5.7.3.

¹⁶³ FI2020/04527, s. 17.

¹⁶⁴ Se avsnitt 5.7.2 och 5.7.3.

7.4 Förvärv av andel i annat koncernföretag

De nuvarande reglerna i 11 a kap. IL är konstruerade på ett sådant sätt att om det utfärdande företaget ingår i en koncern, ska vissa av villkoren vara uppfyllda på koncernnivå.¹⁶⁵ Rent konkret innebär det att dessa villkor kan uppfyllas av vilket företag som helst inom koncernen. Exempelvis kan optionsinnehavaren erhålla tillräcklig lön från ett annat företag inom samma koncern än det inom vilket hen är anställd.¹⁶⁶ På samma vis skulle ett företag som tillhandahåller juridisk rådgivning, teoretiskt sett, kunna erbjuda kvalificerade personaloptioner trots att sådan verksamhet är undantagen enligt 11 a kap. 8 § 6 IL. Om detta företags verksamhet utgör mindre än 25 procent av koncernens verksamhet, som i övrigt bedriver ej undantagen verksamhet, skulle villkoret i 11 a kap. 8 § IL vara uppfyllt.

Finansdepartementet anser att det inte är lämpligt att reglerna är anpassade för koncerner på detta sätt medan personaloptionen endast kan utnyttjas för att förvärva andelar i det företag som ger ut optionerna. Därför föreslås att en personaloption även ska kunna ge rätt att, direkt eller genom teckningsoption, förvärva andel i ett annat företag som vid tidpunkten för optionsavtalets ingående ingick i samma koncern som det utfärdande företaget. Detta medför även praktiska förenklingar i förfarandet. En anställd i dotterföretaget X skulle således kunna förvärva personaloptioner från moderbolaget Y som ger rätt att förvärva andel i X. Eftersom Y innehar andelar i X behöver inga teckningsoptioner utfärdas och optionsinnehavaren är garanterad framtida leverans av andelar från moderbolaget när personaloptionen utnyttjas.¹⁶⁷

7.5 Personkretsen vidgas

Den sista föreslagna ändringar som påverkar reglernas tillämpningsområde är att även styrelseledamöter och styrelsesuppleanter ska kunna erbjudas kvalificerade personaloptioner. Att även styrelseledamöter bör omfattas motiveras av att även sådana kan vara svåra att rekrytera för mindre tillväxtföretag. Likt vad som gäller för anställda föreslås även ett krav om minsta ersättning till styrelseledamoten under intjänandetiden. För personer som både är anställda och styrelseledamot ska kraven för anställda tillämpas.¹⁶⁸

Det kan diskuteras huruvida kvalificerade personaloptioner lämpar sig för styrelseledamöter eftersom deras position är beroende av att aktieägarna utser dem ett år i taget. Detta bedöms inte utgöra ett hinder för tillämpning av reglerna, men styrelseledamoten måste väljas om tillräckligt många gånger för att uppnå intjänandeperioden om tre år.¹⁶⁹ Eventuella nya aktieägare skulle dock kunna innebära en risk för ändrad riktning av verksamheten och därmed även att styrelseledamöter inte väljs om med hänsyn till att ny kompetens behöver

¹⁶⁵ Se 11 a kap. 5 § 2 st. första strecksatsen IL.

¹⁶⁶ Se 11 a kap. 15 §. IL. Jfr 11 a kap. 5 § 2 st. första strecksatsen IL.

¹⁶⁷ FI2020/04527, s. 19.

¹⁶⁸ FI2020/04527, s. 14 f.

¹⁶⁹ FI2020/04527, s. 15

tillföras. Det är finns även skäl att ifrågasätta att kvalificerade personaloptioner ges ut till styrelseledamöter eftersom de är tänkta att ges ut av styrelsen.¹⁷⁰

7.6 Sammanfattning

De ändringar som föreslås i Finansdepartementets promemoria ligger mer i linje med de ändamål som uttrycks i förarbetena och utredningen till 11 a kap. IL. Det kan antas att flera av de något större företag som skulle kunna använda sig av kvalificerade personaloptioner om förslaget införs inte är fåmansföretag. Följden av detta är att de kvalificerade personaloptionerna får fullt genomslag i det aktuella företaget och för optionsinnehavaren istället för att endast medföra uppskjuten förmånsbeskattning.

Därtill innebär förslaget en mer praktisk syn på hur kvalificerade personaloptioner får användas genom att fullt ut tillåta användning av teckningsoptioner för att säkra aktieleverans. Detta tillgodoser även skatterättens föreskriftskrav. Även förslaget om tillåta förvärv av andel i andra företag i samma koncern som det utfärdande företaget innebär utökade möjligheter att garantera optionsinnehavaren framtida leverans av aktier.

Slutligen föreslås att även styrelseledamöter ska kunna erhålla kvalificerade personaloptioner, vilket kan utgöra en grund för intressekonflikter i de fall styrelsen ger ut personaloptioner till sina egna ledamöter.

¹⁷⁰ Se avsnitt 5.7.1.

8 Diskussion

8.1 Om tillämpningsområdet och tillämpningen av 11 a kap. IL

I såväl utredningen SOU 2016:23 som förarbetena till 11 a kap. IL uttalas klart och tydligt att syftet med reglerna är att ge mindre tillväxtföretag större möjligheter att attrahera och behålla särskilt viktig personal. Detta genom att erbjuda förmånliga kvalificerade personaloptioner, vilka är undantagna från förmånsbeskattning vid utnyttjandetidpunkten, och ett framtida delägarskap i stället för en konkurrenskraftig lön. Således kan personalkostnaderna hållas nere. Eftersom de kvalificerade personaloptionerna inte förmånsbeskattas betalar inte heller företaget några sociala avgifter.¹⁷¹

De kvalificerade personaloptionerna kan i dagsläget endast användas av mindre företag med högst 50 anställda och en nettoomsättning eller balansomslutning om högst 80 miljoner kronor enligt 11 a kap. 6 § IL.¹⁷² Eftersom många av dessa mindre företag är så kallade fåmansföretag kommer sannolikt de andelar som förvärvas genom kvalificerade personaloptioner att vara kvalificerade andelar enligt 57 kap. IL. Dessa regler syftar till att motverka att aktiva delägare omvandlar ersättning för arbete till lågbeskattade kapitalinkomster genom fördelningsreglerna. Ett syfte som till synes står i strid med syftena bakom 11 a kap. IL. I och med att någon anpassning av 57 kap. IL inte har gjorts i förhållande till 11 a kap. IL får kvalificerade personaloptioner i fåmansföretag inte den avsedda effekten. När de andelar som förvärvats genom optionen avyttras eller ger utdelning kommer dessa kapitalinkomster huvudsakligen att beskattas som inkomst av tjänst. Optionsinnehavaren åtnjuter således inte den skattemässiga förmånen som de kvalificerade personaloptionerna ämnar att åstadkomma om företaget är ett fåmansföretag. Det blir istället endast fråga om en uppskjuten förmånsbeskattning.¹⁷³ Hur ny punktlagstiftning med ett så tydligt syfte som 11 a kap. IL kan införas utan hänsyn till att reglerna i 57 kap. IL i princip riskerar att urholka hela syftet med regelverket är, milt sagt, en allvarlig felbedömning från lagstiftarens sida. Mot bakgrund av ovan kan slutsatsen dras att kvalificerade personaloptioner endast innebär ett faktiskt undantag från förmånsbeskattning i de fall reglerna i 57 kap. IL inte är tillämpliga. Eftersom denna risk påtalas klart och tydligt i utredningen och av praktiker får detta antas begränsa det faktiska och praktiska

¹⁷¹ Se avsnitt 5.2.

¹⁷² Se avsnitt 5.4.1.

¹⁷³ Se avsnitt 3.4 och avsnitt 6.2.

tillämpningsområdet av 11 a kap. IL i sådan grad att syftet med reglerna inte uppnås.¹⁷⁴

Avseende tillämpningsområdet för 11 a kap. IL finns även skäl att diskutera rörelsekravet i 11 a kap. 8 § IL som stadgar att företaget eller koncernen huvudsakligen måste bedriva annan verksamhet än de som är undantagna enligt bestämmelsen. Som visats tidigare tycks det finnas visst tolkningsutrymme avseende vissa av de undantagna verksamheterna, men generellt bör detta inte vålla några större tillämpningssvårigheter.¹⁷⁵ Om företaget dock bedriver undantagen verksamhet till viss del kan det finnas eventuella svårigheter att bevisa att företaget huvudsakligen, det vill säga till minst 75 procent, har bedrivit annan verksamhet under intjänandeperioden. Detta torde vara än mer påtagligt i koncernförhållanden. Även om dessa fall förmodligen är få leder det till osäkerhet för såväl företaget som optionsinnehavaren. Om företaget inte kan bevisa att det huvudsakligen bedrivits annan än undantagen verksamhet riskerar den kvalificerade personaloptionen att betraktas som en vanlig personaloption som förmånsbeskattas vid utnyttjandetidpunkten. Även företaget drabbas då av kostnader i form av sociala avgifter för den aktuella förmånen. Ett område som skulle kunna drabbas av denna problematik är fintech-bolag i kraftig tillväxt som kanske önskar börja bedriva bank- eller finansieringsverksamhet eller handel med finansiella instrument. Därutöver bör det ifrågasättas varför endast viss konsultverksamhet, juridisk rådgivning och redovisningstjänster, är undantagen. Det är svårt att se hur dessa verksamheter typiskt sett är mindre innovativa än andra konsultverksamheter såsom IT-konsulter, managementkonsulter och investmentbanker. Bestämmelsen, som i princip är direkt hämtad från ett brittiskt regelverk, förtjänar en översyn eftersom det är otydligt hur villkoret ska uppfyllas i vissa fall och även med hänsyn till inkonsekvensen avseende konsultverksamhet.

Kravet i 11 a kap. 5 § IL som stadgar att den kvalificerade personaloptionen måste utnyttjas för att förvärva andel i det företaget som ger ut optionerna har även visat sig medföra en osäkerhet kring hur aktieleverans ska säkras vid utnyttjande. Detta beror på i huvudsak två skäl. För det första har det varit oklart huruvida den kvalificerade personaloptionen får utnyttjas för att förvärva teckningsoptioner som ger rätt till nyemitterade aktier. I och med HFD 2020 ref. 39 har det klarlagts att ett sådant förfarande tillåts. Åtminstone om teckningsoptionen utnyttjas omedelbart och ovillkorligen leder till förvärv av andelar och optionsinnehavaren saknar möjlighet att förfoga över teckningsoptionen i övrigt. Anledningen till att detta är önskvärt är att onoterade företag inte kan inneha egna aktier och styrelsens beslut att ge ut kvalificerade personaloptioner inte kan innefatta beslut om framtida nyemission av aktier på grund av att styrelsen saknar sådan behörighet enligt ABL. Om teckningsoptioner inte skulle tillåtas som säkringsmekanism måste optionsinnehavaren lita på att aktieägarna vid utnyttjandetidpunkten röstar igenom en riktad nyemission av aktier. Onoterade företag kan däremot inneha

¹⁷⁴ Se avsnitt 6.2.

¹⁷⁵ Se avsnitt 5.4.2.

teckningsoptioner som ger rätt att förvärva aktier i det egna företaget och styrelsen kan således besluta om att dessa ska överlåtas till innehavaren av kvalificerade personaloptioner vid utnyttjande. HFD:s avgörande innebär således ett viktigt klargörande för de företag som vill använda sig av kvalificerade personaloptioner.

För det andra måste andelen som förvärvas vara en andel i det företag som ger ut de kvalificerade personaloptionerna, vilket innebär att ett moderbolag inte kan ge ut kvalificerade personaloptioner som ger rätt att förvärva andelar i ett dotterföretag. Eftersom moderföretaget redan innehar andelarna i dotterföretag krävs således inga bolagsrättsliga åtgärder för att garantera optionsinnehavaren aktieleverans vid ett sådant förfarande. Varför detta inte godtas är svårförklarligt, inte minst med hänsyn till att villkoren i 11 a kap. IL är anpassade till koncernförhållanden i övriga delar.

Ovan iakttagelser torde innebära att de kvalificerade personaloptionerna har ett snävt tillämpningsområde i det avseendet att det är få företag som kan nyttja regelverket med avsedd effekt för optionsinnehavaren. I de fall reglerna i 57 kap. IL även är tillämpliga är 11 a kap. IL i princip endast fördelaktigt för företaget i och med att det inte behöver betala sociala avgifter på förmånen som uppstår vid utnyttjande av optionen. Fram till och med HFD 2020 ref. 39 bör även reglerna ha varit svåra att tillämpa på ett sätt som är tryggt för optionsinnehavaren med hänsyn till beroendet av framtida emissionsbeslut. Avseende kvalificerade personaloptioner i koncerner finns det dock skäl att tillåta att optionen ger rätt att förvärva andelar i åtminstone dotterföretag.

8.2 Konsekvenser av Finansdepartementets föreslagna ändringar

Som redogjorts för ovan är reglerna i 11 a kap. IL endast tillämpliga på mycket små tillväxtföretag som i många fall även är fåmansföretag vilket utgör ett stort hinder mot att de kvalificerade personaloptionerna används på ett ändamålsenligt sätt. En viss lösning på detta problem tillhandahålls genom det förslag om höjda gränsvärden för medelantal anställda och nettoomsättning eller balansomslutning som Finansdepartementet har lagt fram.¹⁷⁶ Det är nämligen inte osannolikt att de större företagen i mindre utsträckning är fåmansbolag. Den föreslagna ändringen skulle således innebära att fler företag som inte är fåmansföretag kan använda kvalificerade personaloptioner. Detta, i sin tur, medför att undantaget från förmånsbeskattning vid utnyttjandetidpunkten har den avsedda effekten för fler innehavare av kvalificerade personaloptioner eftersom 57 kap. IL inte tillämpas på framtida kapitalinkomster på de förvärvade andelarna. Mot bakgrund av ovan kommer alltså fler företag kunna erbjuda kvalificerade personaloptioner som *faktiskt* innebär ett skattemässig och ekonomisk förmån, inte bara en senareläggning av förmånsbeskattningen.

¹⁷⁶ Se avsnitt 7.2.

Promemorian innehåller även välkomna förslag om att tillåta användningen av teckningsoptioner i samband med kvalificerade personaloptioner och att optionerna även ska kunna ge rätt att förvärva andelar i koncernföretag.¹⁷⁷ Vad gäller möjligheten att ge ut kvalificerade personaloptioner som ger rätt att förvärva andelar i exempelvis dotterföretag innebär detta ytterligare ett sätt att garantera optionsinnehavaren de framtida aktierna utan att vara beroende av aktieägarna. Avseende användningen av teckningsoptioner går Finansdepartementet ett steg längre än vad som gäller enligt gällande rätt. Enligt förslag ställs nämligen inget krav på att teckningsoptionen som förvärfvas genom den kvalificerade personaloptionen behöver utnyttjas inom viss tid. Huruvida teckningsoptionen utnyttjas omedelbart eller inte saknar nämligen betydelse för beskattningen av framtida kapitalinkomster eftersom samma anskaffningsutgift ligger till grund för kapitalvinstberäkningen. Detta torde även öppna för möjligheten att skapa incitamentsprogram med kvalificerade personaloptioner som har längre intjänandetid än tre år. Anledningen är att teckningsperioden för teckningsoptionerna som förvärfvas kan sättas ännu längre fram i tiden och på så vis göra ett mer långsiktigt incitamentsprogram. Om detta är något som är efterfrågat eller inte är svårt att svara på, men ytterligare flexibilitet för företagen i samband användningen av kvalificerade personaloptioner bör i huvudsak vara positivt.

Det finns även skäl att ifrågasätta huruvida det är lämpligt att öppna upp för möjligheten att bolagsstyrelser ger ut kvalificerade personaloptioner till sig själva.¹⁷⁸ Även om kompetens i styrelsen är av stor betydelse för företag är det inte lämpligt att ledamöterna ska ha möjlighet att besluta om sina egna ersättningar till viss del.

Något som lämnas orört är rörelsekravet i 11 a kap. 8 § IL. Som tidigare nämnt hade varit önskvärt med en översyn av vilka verksamhetstyper som undantas från tillämpningsområdet och en motivering till varför de typiskt sett inte anses vara innovativa.

8.3 Är 11 a kap. IL ett bättre alternativ än värdepappers- eller personaloptionsregeln?

8.3.1 11 a kap. IL kontra personaloptionsregeln

Kvalificerade personaloptioner och vanliga personaloptioner har gemensamt att de är förenade med sådana förfoganderättsinskränkningar att de inte har något ekonomiskt värde om de inte utnyttjas för att förvärva andelar och att storleken på förmånen är okänd fram utnyttjandet. Det som skiljer dem åt är att de kvalificerade personaloptionerna är undantagna förmånsbeskattning vid

¹⁷⁷ Se avsnitt 7.3 – 4.

¹⁷⁸ Se avsnitt 7.5.

utnyttjandetidpunkten och att det företag som ger ut optionerna inte betalar sociala avgifter på förmånen.¹⁷⁹ Redan här är det tydligt att reglerna i 11 a kap. IL är ett ekonomiskt sett avsevärt mycket mer attraktivt alternativ än vanliga personaloptioner för mindre företag. Både optionsinnehavaren och företaget drar ekonomisk nytta av 11 a kap. IL eftersom en tillämpning av personaloptionsregeln innebär förmånsbeskattning för optionsinnehavaren och sociala avgifter för företaget. Kostnaderna för dessa kan även bli mycket stora på grund av att hela värdeutvecklingen beskattas enligt 10 kap. 11 § 2 st. IL. Därtill kan det vara svårt att tillgodogöra sig värdet av onoterade aktier eftersom dessa inte handlas på en marknad. Av denna anledning bör vanliga personaloptioner vara ett ganska oattraktivt rekryteringsverktyg för mindre företag med begränsade resurser.

Hänsyn måste dock tas till att många av de företag som kan använda kvalificerade personaloptioner ofta är fåmansföretag. I dessa fall blir, som beskrivits ovan, det i princip endast fråga om framskjuten förmånsbeskattning för innehavaren av kvalificerade personaloptioner.¹⁸⁰ Skattebördan för optionsinnehavaren skiljer sig därför inte nämnvärt beroende på det är kvalificerade personaloptioner eller vanliga personaloptioner om det som förvärvas är kvalificerade andelar. Ett förmånligt förvärv av kvalificerade andelar som beskattats enligt personaloptionsregeln innebär att en framtida kapitalvinst blir lägre än om andelarna förvärvats med kvalificerade personaloptioner. Detta eftersom innehavaren i det förstnämnda fallet även får tillgodoräkna det förmånsbeskattade beloppet som kostnad i kapitalvinstberäkningen. Om andelarna i stället förvärvats med kvalificerade personaloptioner får endast den faktiska anskaffningsutgiften dras av som kostnad och kapitalvinsten blir därmed högre. Slutresultatet av att 11 a kap. IL tillämpas bör därför inte innebära någon särskild fördel jämfört med personaloptionsregeln i de fall 57 kap. IL är tillämpligt på de förvärvade andelarna. Dock kvarstår det faktum att företaget undgår potentiellt stora kostnader för sociala avgifter.

Mot bakgrund av ovan kan slutsatsen dras att 11 a kap. IL endast medför en skattemässig förmån jämfört med personaloptionsregeln om de andelar som förvärvas inte är kvalificerade. En fördel med kvalificerade personaloptioner är dock att beskattning sker först när de förvärvade andelarna avyttras. Det är alltså en realiserad inkomst som beskattas, medan den ordinarie personaloptionsregeln medför beskattning av en icke realiserad inkomst vilket kan framtvinga omedelbar försäljning av andelarna för att kunna klara av skattebördan.

8.3.2 11 a kap. IL kontra värdepappersregeln

Små tillväxtföretag som saknar tillräckliga resurser för att kunna erbjuda marknadsmässiga löner torde befinna sig i ett stadie där verksamheten ännu inte är lönsam. Marknadsvärdet på företaget är därmed lågt. Incitamentsprogram som

¹⁷⁹ Se avsnitt 4.3 och 5.1 – 2.

¹⁸⁰

byggs upp med teckningsoptioner i dessa bolag har den fördelen att teckningsoptionerna värderas mycket lågt och förvärv av dessa till marknadspris innebär inte en särskilt stor initial investering från deltagarna i programmet. Om förvärvet av teckningsoptionerna sker till marknadsvärde sker ingen beskattning enligt värdepappersregeln. Utnyttjandet av teckningsoptionerna för att förvärva aktier till under marknadspris utlöser inte heller någon beskattning. Det är först när andelarna avyttras som beskattning sker och då enligt reglerna för kapitalbeskattning. Som kostnad ska optionspremien och lösenpriset för aktierna dras av. Om teckningsoptionen istället förvärvas under marknadspris utlöses förmånsbeskattning vid förvärvet. Med hänsyn till eventuellt låga värderingar bör dock inte beskattningskonsekvenserna vid förvärvstidpunkten bli särskilt stora och de är dessutom direkt överblickbara, till skillnad från vad som gäller vid tillämpning av personaloptionsregeln.

I det följande görs ett jämförande exempel mellan användningen av kvalificerade personaloptioner och en anställds förvärv av teckningsoptioner till marknadsvärde, vilket inte utlöser förmånsbeskattning enligt värdepappersregeln. En anställd får förvärva en teckningsoption för 10 kr, vilket motsvarar marknadsvärdet. Optionen ger en rätt att förvärva en aktie för 100 kr. När rätten utnyttjas är aktien värd 200 kr och avyttring sker omgående. Vid avyttring av aktien uppstår en kapitalvinst på $200 \text{ kr} - 100 \text{ kr} - 10 \text{ kr} = 90 \text{ kr}$. Detta tas upp till fem sjättedelar och skattebördan blir $90 \text{ kr} * 5/6 * 0,3 = 22,5 \text{ kr}$. Den anställde får behålla $90 \text{ kr} - 22,5 \text{ kr} = 67,5 \text{ kr}$. Vid användning av kvalificerade personaloptioner hade uträkningen blivit följande. Personaloptionen erhålls vederlagsfritt och används för att förvärva en aktie värd 200 kr för 100 kr. Aktien avyttras för 200 kr vilket medför en kapitalvinst på 100 kr. Skattebördan blir $100 \text{ kr} * 5/6 * 0,3 = 25 \text{ kr}$ och den anställde får behålla $100 \text{ kr} - 25 \text{ kr} = 75 \text{ kr}$ efter skatt. Den anställde som genomfört förvärvet med kvalificerade personaloptioner erhåller alltså ca 11 procent högre inkomst efter skatt. Denna skillnad hade varit ännu mindre om den anställde hade erhållit teckningsoptionerna vederlagsfritt och istället förmånsbeskattats för denna förmån.

Huruvida denna skillnaden i inkomst efter skatt är tillräcklig för attrahera rätt kompetens är svårt att svara på, inte minst med hänsyn till att värdeutvecklingen på företaget alltid är osäker.

Den största skillnaden som föreligger i exemplet ovan är att det krävs en initial investering, ett risktagande, från den anställde. På grund av den osäkra värdeutvecklingen bör just risktagandet vara den avgörande faktorn för den anställde, snarare än att förvärvet av aktier är undantaget förmånsbeskattning vid användning av kvalificerade personaloptioner. Teckningsoptioner kan även förenas med mycket långtgående förfoganderättsinskränkningar utan att klassas som en personaloption vilket ger företaget möjlighet att knyta de anställda till verksamheten under längre tid på det vis som är avsett med 11 a kap. IL.¹⁸¹

En fördel med detta förfarande är att företaget inte behöver beakta de många villkoren som ställs upp i 11 a kap. IL vilka kan bedömas först när

¹⁸¹ Se avsnitt 4.4.

intjänandeperioden om tre år har löpt ut. I detta avseende kan denna typ av incitamentsprogram vara tryggare för den anställde än en tillämpning av 11 a kap. II.

9 Avslutande kommentar

Sammanfattningsvis kan sägas att 11 a kap. IL är ett regelverk som kämpar i motvind vad gäller att uppnå de ändamål som ligger bakom regleringen. Det gäller särskilt med avseende på tillämpningsområdet och då reglerna i 57 kap. IL är tillämpliga, vilket i princip helt och hållet undanröjer undantaget från förmånsbeskattning i direkt strid med syftet till 11 a kap. IL. De kvalificerade personaloptionerna kan även innebära en osäkerhet för företaget och optionsinnehavaren i och med att det inte går att bedöma om samtliga villkor i 11 a kap. 6 – 16 §§ IL är uppfyllda innan intjänandeperioden löpt ut. HFD 2020 ref. 39 innebär ett viktigt klargörande avseende användningen av teckningsoptioner för att säkra leverans av aktier. Innan detta var de kvalificerade personaloptionerna ett osäkert instrument med hänsyn till beroendet av framtida emissionsbeslut, vilket beror på att 11 a kap. IL inte utformats med hänsyn till bolagsrättslig reglering om, bland annat, förbud mot att onoterade företag äger egna aktier.

Om de förslag som presenteras av Finansdepartementet blir till lag kommer de kvalificerade personaloptionerna få större genomslag med hänsyn till fåmansföretag torde vara mindre förekommande bland större företag. Det skulle även innebära fler möjligheter för företag och koncerner att garantera aktieleverans till optionsinnehavaren. Förslaget som innebär att även styrelseledamöter ska kunna erhålla kvalificerade personaloptioner bör emellertid inte genomföras. Detta på grund av de eventuellt kan ge ut sådana optioner till sig själva.

Även utan kvalificerade personaloptioner finns emellertid möjlighet för små tillväxtföretag att bygga attraktiva incitamentsprogram med inte allt för stora skillnader i beskattningskonsekvenserna för den enskilde. Det som gör de kvalificerade personaloptionerna mer attraktiva för de anställda är att de inte kräver en investering och innebär således inget risktagande.

Källförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

- Prop. 1989/90:50 – Om inkomstskatten för år 1990 m.m.
Prop. 1989/90:110 – En reformerad inkomst- och företagsbeskattning.
Prop. 1990/91:142 – Om handel och tjänster på värdepappersmarknaden m.m.
Prop. 1997/98:133 – Beskattning av personaloptioner.
Prop. 1999/2000:2 del 1 – Inkomstskattelagen.
Prop. 1999/2000:2 del 2 – Inkomstskattelagen.
Prop. 2017/18:1 – Budgetpropositionen för 2018.

Statens offentliga utredningar

- SOU 2016:23 – Beskattningen av incitamentsprogram.

Kommittédirektiv

- Dir. 2014:33 – Skatteregler för incitamentsprogram.

Departementsserien

- FI 2020/04527 – Utvidgade regler om lättnad i beskattning av personaloptioner i vissa fall.

Rättspraxis

Högsta förvaltningsdomstolen

- RÅ 1989 ref. 77.
RÅ 1978 not. 143.
RÅ 1976 ref. 131.
RÅ 1988 ref. 30.
RÅ 1993 ref. 99.
RÅ 1986 ref. 36.
RÅ 1996 ref. 96.
RÅ 1994 not. 41.
RÅ 1994 not. 733.
RÅ 2001 ref. 21.
RÅ 2004 ref. 35 I.
RÅ 2004 ref. 35 II.
RÅ 2007 not. 94.

RÅ 2010 not. 129.
HFD 2013 ref. 11 I.
HFD 2020 ref. 39.

Litteratur

- Edvardsson, Leif, Skatteregler för incitamentsprogram, 2 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2012.
- Lodin, Sven-Olof, Melz, Peter, Simon-Almendal, Teresa, Lindencrona, Gustaf, Silfverberg, Christer & Persson Österman, Roger, Inkomstskatt – En lärobok i skatterätt – Del 1, 17 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2019.
- Lodin, Sven-Olof, Melz, Peter, Simon-Almendal, Teresa, Lindencrona, Gustaf, Silfverberg, Christer & Persson Österman, Roger, Inkomstskatt – En lärobok i skatterätt – Del 2, 17 uppl., Studentlitteratur, 2019.
- Nääv, Maria & Zamboni, Mauro, Juridisk metodlära, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2018.
- Tivéus, Ulf & Jacobsson, Sara, Skatt på finansiella instrument, 2 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2019.
- Tjernberg, Mats, Skatterättslig tolkning, Iustus Förlag, Uppsala, 2018.
- Tjernberg, Mats, Fåmansföretag & beskattning, Iustus Förlag, Uppsala, 2019.
- Westermarck, Dennis, Lagercrantz, Monica & Svenberg, Ola, Om incitamentsprogram, Norstedts Juridik, Stockholm, 2019.

Övrigt

Aktiemarknadsnämnden

Aktiemarknadsnämndens principuttalande AMN 2002:1, Incitamentsprogram.

Skatteverkets rättsfallscommentarer

Dnr 8-503547 – HFD, mål nr 406-20, Beskattning av personaloptioner.

Skatteverkets rättsliga vägledningar

Skatteverkets rättsliga vägledning. Värdepappersförvärv.
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2021.1/321435.html#h-Definitionen-av-vardepapper> (besökt den 30 april 2021).

Skatteverkets ställningstaganden

Dnr 202 229352-18/111 – Förvärv av teckningsoptioner i samband med de särskilda bestämmelserna om personaloptioner.

Dnr 8-503544 – Förvärv av teckningsoptioner i samband med de särskilda bestämmelserna om personaloptioner.

Skattenytt

Abdali, Hussein & Wahlund, Axel Skatteförslag i budgetpropositionen: skattelättnader för personaloptioner, Skattenytt 2017, s. 785 – 795.

Bengtsson, A., Alfreds, L., Berggren, E. & Högberg, A. Skatteregler för incitamentsprogram, Skattenytt 2016, s. 302 – 315.

Herink, Michal & Hadzic, Ajdin, Kvalificerade personaloptioner – hur fungerar regelverket och vilka utmaningar finns?, Skattenytt, s. 268 – 281.

Nörklit, Karl-Johan. & Ondrasek Olofsson, Lynda, Högsta förvaltningsdomstolen fastställer förhandsbesked om kvalificerade personaloptioner – och regeringen föreslår att praxis kodifieras, Skattenytt 2021, s. 49 – 57.

Tivéus, Ulf. Aktieförvärv eller uppskjutet förvärv?, Skattenytt 2007, s. 253 – 255.

Svensk Skattetidning

Nörklit, Karl-Johan. & Ondrasek Olofsson, Lynda, Förhandsbesked avseende kvalificerade personaloptioner – ett steg mot ett förverkligande av reglernas syfte, Svensk Skattetidning 2020:1, s. 47 – 55.

Stattin, Daniel. Kvalificerade personaloptioner – några associationsrättsliga synpunkter. Svensk Skattetidning 2020:5, s. 305 – 315.

Tivéus, Ulf. Kvalificerade personaloptioner – behövs det?. Svensk Skattetidning 2016:3, s. 191 – 201.

Juridisk tidskrift

Samuelsson, Per, Köpoptioner som strategisk kompensationsform för verkställande direktörer i börsbolag, Juridisk Tidskrift 1991 – 92, s. 462 – 481.

Skatterättsnämndens förhandsbesked

Dnr 93-14/D.

Dnr 89-18/D.

Dnr 48-19/D, mål nr 406-20.

Tillväxtverket

Tillväxtverkets rapport Företagens villkor och verklighet 2017, Rapport 0232.

Lagkommentar

Andersson, Mari, Dahlberg, Mattias, Saldén-Enérus, Anita & Tivéus, Ulf, Inkomstskattelagen (elektronisk resurs): en kommentar, version 21, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.