



UPPSALA  
UNIVERSITET

Juridiska institutionen

Höstterminen 2017

Examensarbete i skatterätt

30 högskolepoäng

# Kvalificerade personaloptioner

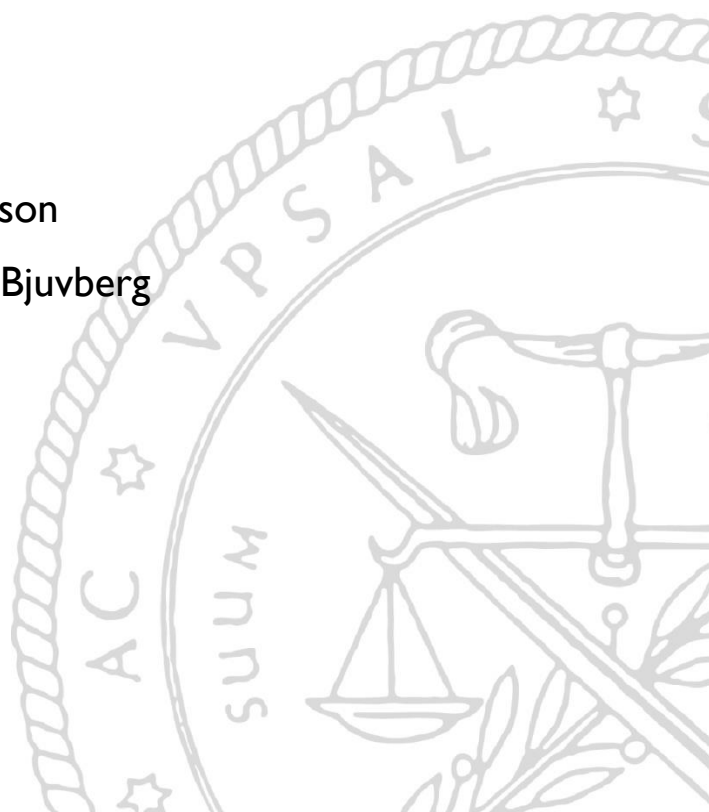
Särskilt i ljuset av den skatterättsliga neutralitetsprincipen

Qualified employee stock options

Especially in the light of the principle of neutrality

Författare: Simon Adolfsson

Handledare: Docent Jan Bjuvberg





<b>Förord</b> .....	<b>1</b>
<b>Förkortningar</b> .....	<b>2</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Syfte och frågeställningar .....	7
1.3 Avgränsningar och utgångspunkter.....	8
1.4 Metod och material .....	9
1.5 Disposition .....	10
1.6 Terminologi.....	10
<b>2 Principer för skattesystemet</b> .....	<b>12</b>
2.1 Skattereformens principer .....	12
2.2 Vägledande principer för skattepolitiken .....	12
2.3 Neutralitetsprincipen .....	13
2.3.1 Effektiv resursallokering.....	13
2.3.2 Förarbeten.....	14
2.3.3 Doktrin om neutralitet.....	15
2.3.4 Sammanfattning .....	16
2.4 Likformighetsprincipen.....	17
2.5 Är det en skillnad mellan neutralitet, likformighet och enhetlighet? .....	18
<b>3 Incitamentsprogram</b> .....	<b>20</b>
3.1 Agent och principal .....	20
3.1.1 Önskade effekter och val av mätpunkter.....	21
3.1.2 Överlappning av principalens och agentens intressen genom delägarskap .....	22
3.1.3 Andra faktorer än lön påverkar motivation hos anställda.....	22
3.2 Incitamentsprogram i Sverige .....	23
<b>4 Beskattning</b> .....	<b>24</b>
4.1 Beskattning i inkomstslaget tjänst.....	24
4.1.1 Förmånsbeskattning .....	24
4.1.2 Arbetsgivaravgifter .....	25
4.2 Inkomstslaget kapital .....	26
4.3 Värdepapper och personaloptioner.....	26
4.3.1 Allmänt .....	26
4.3.2 Värdepappersregeln .....	27
4.3.3 Personaloptioner .....	28
4.4 Fåmansföretagsbeskattning .....	29
4.4.1 Fåmansföretag, aktiv delägare och gränsbelopp .....	30
4.4.2 Inverkan på personaloptioner.....	31
<b>5 Kvalificerade personaloptioner</b> .....	<b>31</b>
5.1 Skattelättnad genom undantag .....	31
5.2 Skulle förtydliga gällande rätt.....	32
5.3 Allmänt om kvalificerade personaloptioner .....	33
5.3.1 Kapitlet 11a:s utformning .....	33

5.3.2	Kontrolluppgiftsskyldighet för företaget.....	34
5.4	Krav i förhållande till utnyttjandeperiod .....	34
5.5	Villkor i förhållande till företaget .....	35
5.5.1	Storleken i förhållande till antalet anställda, omsättning och balansomslutning .....	35
5.5.2	Offentligt ägande .....	35
5.5.3	Upptagen till handel på en reglerad marknad.....	36
5.5.4	Huvudsakligen bedriva viss rörelse, innovationsundantaget.....	36
5.5.5	Företagets får inte vara äldre än 10 år .....	39
5.5.6	Företaget ska inte vara i finansiella svårigheter .....	39
5.6	Villkor i förhållande till värdering av personaloptionen .....	40
5.6.1	Värderingsregeln.....	40
5.6.2	Högsta värde på personaloptionerna .....	41
5.7	Villkor i förhållande till innehavaren .....	41
5.7.1	Anställd under intjänandetiden .....	41
5.7.2	Lägsta lön under intjänandetiden .....	42
5.7.3	Inte äga eller kontrollera mer än fem procent av företaget.....	42
5.8	Fusion och fission .....	43
<b>6</b>	<b>Kommentar .....</b>	<b>43</b>
6.1	Inledning .....	43
6.2	Innovationsundantaget .....	44
6.3	Delägare .....	46
6.4	Betydelsen av fåmansföretag .....	46
6.5	Intjänandetiden.....	47
6.6	Oklarhet fram till utnyttjande .....	48
6.7	Kan det förväntas att reglerna kommer att användas?.....	48
<b>7</b>	<b>Avsteg från principer.....</b>	<b>49</b>
7.1	Andra avsteg än kvalificerade personaloptioner .....	49
7.2	Avsteg vid kvalificerade personaloptioner.....	50
7.3	Avsteg från principerna av politiska skäl? .....	52
<b>8</b>	<b>Avslutande del.....</b>	<b>53</b>
<b>9</b>	<b>Källförteckning .....</b>	<b>56</b>

# Förord

Denna uppsats sätter så att säga ”spiken i kistan” för min tid som juriststudent vid ett av de främsta universiteten i Sverige. Särskilt utmärkande var den första, mytomspunna, tentamen. Under första terminens lopp låg ”hotet” vid slutet av terminen och de mycket intensiva tentapluggsveckorna som förelåg tentamen lättade inte känslan av den oro som stundvis låg jämsides med stark prestationsångest. Tentamensdagen kom och jag, laddad med snabba kolhydrater i form av sura nappar och coca-cola, var redo. Fem timmars intensivt skrivande senare var tentamen slut, och festen kunde börja. Även om den klassiska studentpunchen dämpade oron och ångesten en aning, var känslan över att det kanske gått helt åt pipan ändå där. Resultatet slog ner som en bomb, och jag minns exakt vad jag gjorde när jag öppnade det mail som meddelade mig mitt betyg. Känslan av att ”ha lyckats” kan jag fortfarande känna och den eufori som upplevdes gjorde att jag även fortsättningsvis ville prestera högt på kommande tentamen.

Jag minns även min sista tentamen och på den var jag mycket bättre förberedd, trots mindre studietid och med mer material att läsa in. Ändå, trots att samtliga mina resultat visat att jag nu blivit en bra jurist (om det går att mäta via studieresultat) känns det ibland som att jag drabbats av det klassiska fenomenet ”Imposter Syndrome”. Detta innebär i korthet att man upplever sig som oförmögen att utföra något av värde och att man när som helst kommer bli påkommen. När jag nu går in i det juridiska arbetslivet kommer den känslan, i vart fall till en början, troligen inte att minska. Förhoppningsvis blir jag inte heller påkommen denna gång, utan kan passera detta avslutande moment av utbildningen med bravur.

Fortsättningsvis kommer jag fortsättas drivas av glädjen att lära mig nytt och att ständigt förbättras. Vad som väntar närmast är min första tjänst som jurist vid en affärsjuridisk byrå. Här hoppas jag lära mig tillräckligt mycket för att ta klivet till att öppna en egen byrå, även om det troligtvis ligger ett flertal år fram i tiden. Jag möter framtiden med stark optimism och med öppna ögon för nya chanser och möjligheter, och jag hoppas få sätta ännu fler spikar i ännu fler kistor.

Jag vill rikta ett stort tack till följande personer utan inbördes ordning. Mina vapendragare Henrik, Martin, David, Paiman, Karl och Eirik. Idrottsföreningen på Norrlands Nation. Min familj. Förebilderna Warren Buffett och Charlie Munger. Mattias Ribbing. Jan Bjuvberg, för din hjälp med uppsatsen och ditt glada humör.

Simon Adolfsson, Uppsala 20171228

# Förkortningar

ABL	Aktiebolagslagen (2005:551)
ALL	Lagen (1994:1920) om allmän löneavgift
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
IL	Inkomstskattelagen
LBF	Lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv, Avd 1
RF	Regeringsformen, kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
RÅ	Regeringsrättens Årsbok
SAL	Socialavgiftslagen (2000:980)
SFL	Skatteförfarandelag (2011:1244)
SKV	Skatteverket
SIL	Lagen (1947:576) om statlig inkomstskatt
SN	Skattenytt
SOU	Statens Offentliga Utredningar
SvJT	Svensk Juristtidning
SvSkt	Svensk Skattetidning

# Sammanfattning

Dagens skattemässiga reglering av personaloptioner har blivit kritiserad då skattesatsen ansetts vara för hög. Bland annat därför införs nya regler i IL om s k kvalificerade personaloptioner. Dessa kvalificerade personaloptioner innebär ett avsteg från de skattemässiga principerna om likformighet och neutralitet. Principerna innebär att beskattningen för skatteskyldiga i jämförbara situationer ska vara lika och att en skatteskyldigs val av olika handlingsalternativ inte ska påverkas av skattefrågor. Avstegen som sker från principerna sker genom att vissa mindre, unga, företag i teorin får en skattemässig fördel genom lägre beskattningen, och att vissa företag kan komma att välja kvalificerade personaloptioner istället för andra typer av incitamentsprogram. Detta för att främja innovation hos dessa mindre företag. Beskattningen blir lägre då sådana kvalificerade personaloptioner beskattas i inkomstslaget kapital istället för att förmånsbeskattas, vilket innebär en skattelättnad. För att personaloptioner ska vara kvalificerade ska en mängd villkor vara uppfyllda i förhållande till företaget, personaloptionen och personaloptionsinnehavaren. Dessa särskilda villkor innebär att det endast är ett fåtal bolag som kan nyttja kvalificerade personaloptioner som incitamentsprogram. Bland annat finns ett krav på att företaget inte ska verka inom vissa utpekade branscher, att företaget ska vara mindre än en viss största storlek samt att befintliga delägare som äger 5 % eller mer av företaget inte har möjlighet att dra nytta av skattelättnaderna.

Det förefaller som att de avsteg som görs från likformighet och neutralitet inte uppfyller de i skattereformens utvecklade mening för när sådana avsteg är motiverade. Inte heller synes avstegen uppfylla de motiveringar som krävs enligt senare skattepolitik. Avsteg från principerna motiveras av förenklingsskäl, styrningsskäl eller av andra samhällsekonomiska effektivitetsskäl. I fallet kvalificerade personaloptioner är motiveringen samhällsekonomiska effektivitetsskäl. Dessvärre är det dock inte troligt att dessa skattelättnader, som innebär avsteg från principerna, kommer öka den samhällsekonomiska effektiviteten. Detta på grund av att reglernas tillämpningsområde är av liten omfattningen, endast kan användas av ett begränsat antal företag där förekomsten av incitamentsprogram redan idag är extremt låg samt att det i väldigt många fall kommer innebära att 3:12-reglerna aktualiseras. I praktiken är det därför troligt att denna typ av incitamentsprogram inte kommer användas i särskilt stor utsträckning. Den enda praktiska skillnaden mot dagens beskattning tycks vara att det blir en uppskjuten

förmånsbeskattning för personaloptionsinnehavaren och att företaget slipper betala socialavgifter för sådan förmån. Den uppskjutna beskattningen sker inom inkomstslaget kapital, men med tillämpning av 3:12-reglerna ska beloppen beskattas inom inkomstslaget tjänst. Avstegen från principerna av neutralitet och likformighet synes därför endast vara gjorda av politiska skäl, för att stävja den debatt som pågått om hög beskattning på personaloptioner. Det är därför inte troligt att reglerna om kvalificerade personaloptioner kommer nå de önskade målen om att öka de innovativa företagens konkurrensförmåga.

Införandet av kvalificerade personaloptioner innebär vidare att skattesystemets komplexitet ökas, och det måste vara en skattemässig ironi att komplexiteten med kvalificerade personaloptioner i princip kommer kräva juridiska konsulttjänster – och att dessa konsulter inte själva får dra nytta av de skattelättnader som kvalificerade personaloptioner medför.

Samtidigt som det är troligt att kvalificerade personaloptioner inte kommer uppnå de uppsatta målen om att öka konkurrenskraften avseende rekrytering av kvalificerad personal för de mindre, innovativa företagen, får regleringen ses som ett försök att göra klimatet för dessa mindre bolag bättre. Detta är i sak något positivt. Det är därför inte osannolikt att regleringen kommer att utvecklas ytterligare och den första punkten i en sådan utveckling torde vara att anpassa reglerna efter fåmansföretagarbeskattningen så att de anställda inte drabbas av beskattning inom ramen för 3:12-reglerna för sina andelar i dessa företag.



# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

*”Show me the incentive and I will show you the outcome”*

– Charlie Munger

Ett flertal innovativa bolag som Klarna och Spotify har grundats i Sverige. Dessa företag är idag mycket framgångsrika och mycket högt värderade av marknaden men började precis som alla företag som nystartade bolag. Utan kompetenta medarbetare hade det inte varit möjligt för dessa bolag att utvecklas till vad de är idag.

Med rekordnoteringar i andelen företagssamma människor sedan 2002, en relativt konstant andel nyföretagssamma personer<sup>1</sup> samt en andraplacering efter Schweiz på Global Innovation Index<sup>2</sup> är det sannolikt att Sverige fortsatt kommer utgöra grogrunden för nya framgångsrika och innovativa företag likt Klarna och Spotify. Samtidigt som detta tyder på att Sverige är en fantastisk plats för startandet och drivandet av företag pågår en debatt om svårigheter med att rekrytera kompetent nyckelpersonal till följd av höga skatter på vissa incitamentsprogram.<sup>3</sup> Dessutom uppger uppemot en femtedel av företagen att för höga lönekrav är en av de viktigaste orsakerna till att det varit svårt att rekrytera medarbetare. I kombination med övriga kompetensförsörjningsutmaningar har detta förhindrat planerad expansion för vissa företag.<sup>4</sup>

Debatten om kompetensförsörjning har i många lägen varit inriktad på frågan om personaloptioner och att dessa behandlas ofördelaktigt skattemässigt i Sverige, jämfört med motsvarande incitamentsprogram i konkurrerande länder som USA, England och Tyskland. Företrädare för företagen ser skatten som för hög och att den innebär en konkurrensnackdel för svenska företag att rekrytera och behålla kompetent nyckelpersonal.<sup>5</sup> Det högre skatteuttaget på personaloptioner i form av förmånsbeskattning i Sverige skulle göra det dyrare att rekrytera relevant personal till svenska företag som istället skulle gå till andra länder med lägre skatt på personaloptioner.

---

<sup>1</sup> Företagsamheten 2017, Svenskt näringsliv, s 4 och 9.

<sup>2</sup> Global Innovation Index ranking 2017.

<sup>3</sup> Se exempelvis DI Digital fredag 15 april 2016 för en sammanfattning av debatten senaste år.

<sup>4</sup> Rekryteringsenkäten 2016, Svenskt näringsliv, s 25 och 28.

<sup>5</sup> Se exempelvis Spotifys öppna brev i Veckans Affärer 2016-04-12 till regeringen om bostadssituationen i Stockholm, utbildningssystemet och höga skatter på personaloptioner för företag som inte omfattas av kvalificerade personaloptioner.

Regeringen tillsatte den 6 mars 2014 en särskild utredning<sup>6</sup> med uppdrag att se över skattereglerna för beskattning av incitamentsprogram. Direktivet till utredaren innehöll en avsiktsförklaring om att arbetsvillkoren i Sverige ska vara internationellt konkurrenskraftiga och beskrev att kostnaderna för aktie- och personaloptionsincitamentsprogram, i synnerhet för nystartade och företag med begränsade resurser, upplevdes som höga. Utredaren hade därför, i syfte att förbättra och effektivisera reglerna vid rekrytering och behållning av nyckelpersoner, att analysera behovet av förändringar i skattereglerna för incitamentsprogram.<sup>7</sup> I uppdraget ingick även att utreda för- och nackdelar med att begränsa dessa förändringar i förhållande till en viss typ av definierade företag. Utredningens förslag återfinns i SOU 2016:23.

I Regeringens budget för 2018<sup>8</sup> finns nya bestämmelser om så kallade kvalificerade personaloptioner till inkomstskattelagens (1999:1299, IL) 11a kapitel, där huvudförslagen från SOU 2016:23 finns med. Riksdagen har bifallit budgeten och bestämmelserna träder i kraft januari 2018.<sup>9</sup> Enligt motiven ska kvalificerade personaloptioner underlätta för små, unga företag att rekrytera och behålla nyckelpersoner.<sup>10</sup> De nya reglerna förtydligar, bland annat, vad som är att se som personaloptioner samt anger förutsättningar för de nya kvalificerade personaloptionerna. Dessa kvalificerade personaloptioner medger vissa skattelättnader genom förändring av beskattningen som utgår på förmånen. Skattelättnaden innebär att förmånsbeskattning av personaloptioner inte sker, utan istället kommer utnyttjande personaloptioner att beskattas först vid avyttring och då i inkomstslaget kapital. Detta medför att skatten blir lägre för den anställde samtidigt som arbetsgivaren inte blir skyldig att betala arbetsgivaravgifter för den förmån uppstår när en anställd utnyttjar ett kvalificerade personaloptionsavtal till förvärv av aktier i företaget. Sammantaget skulle nyttjandet av denna nya typ av kvalificerade personaloptioner att sänka den effektiva skatten för de som omfattas av förutsättningarna att nyttja denna skattelättnad.

För att en personaloption ska omfattas av skattelättnaderna ska vissa förutsättningar i förhållande till själva optionen, innehavaren och företaget som personaloptionen är kopplad till, vara uppfyllda. Uppsatsen återkommer till förutsättningarna senare i framställningen. Utmärkande är att skattelättnaderna endast berör relativt nystartade bolag som är mindre. Bedömningen av om det är ett mindre företag görs i förhållande till

---

<sup>6</sup> Dir 2014:33 och dir. 2015:33.

<sup>7</sup> Dir 2014:33 s 13.

<sup>8</sup> Prop 2017/18:1.

<sup>9</sup> Riksdagsskrivelse 2017/18:54 med bifall av finansutskottets betänkande, 2017/18:FiU1.

<sup>10</sup> Prop 2017/18:1 s 275.

bolagets nettoomsättning, balansomslutning och värdering. Därtill, oberoende om bolaget är ett sådant mindre bolag, är vissa branscher helt undantagna från möjligheten att nyttja den skattelättnad som kvalificerade personaloptioner medger. Detta undantag har delvis motiverats med att vissa branscher typiskt sett inte är innovativa (innovationsundantaget, se vidare 5.5.4 nedan).<sup>11</sup>

En grundläggande princip och utgångspunkt för inkomstbeskattning är att skattereglerna ska vara utformade så att de är neutrala. Detta innebär att en skattskyldigs val mellan olika handlingsalternativ inte ska påverkas av hur skattereglerna är uppbyggda.<sup>12</sup> Således är tanken att ett val mellan olika typer av incitamentsprogram inte ska påverkas av hur den skatterättsliga regleringen är utformad. Att den nya typen av kvalificerade personaloptioner innebär skattelättnader samt utesluter vissa branscher innebär ett avsteg från tanken om en neutral inkomstbeskattning.

Uppsatsen kommer med anledning av denna bakgrund att behandla vissa frågor kopplade till kvalificerade personaloptioner som kommer vara gällande från 1 januari 2018.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Huvudsyftet med uppsatsen är att utreda kvalificerade personaloptioners förhållande till neutralitetsprincipen och hur avsteg från principen har motiverats. Utöver det kommer ett syfte vara att bedöma om det är troligt att de nya reglerna kommer uppnå de motiv som ligger till grund för kvalificerade personaloptioner. En nödvändig förutsättning för att kunna uppfylla dessa syften är att utreda innebörden av reglerna om kvalificerade personaloptioner. Detta utredande ingår i de båda syftenas uppfyllande. De aktuella frågeställningarna som kommer behandlas blir med anledning av dessa syften:

- 1) Hur förhåller sig införandet av kvalificerade personaloptioner till neutralitetsprincipen?
- 2) Är det sannolikt att reglerna om kvalificerade personaloptioner kommer uppnå det önskade syftet?

---

<sup>11</sup> Prop 2017/18:1 s 286.

<sup>12</sup> Lodin m fl 2017 s 48f

### 1.3 Avgränsningar och utgångspunkter

I lagen som träder i kraft 1 januari 2018 finns en förenklingsregel som anger hur kvalificerade personaloptioner ska värderas. Förenklingsregeln används för att underlätta tillämpningen av gränsbeloppen för kvalificerade personaloptioner, se 5.6.2 nedan. Förenklingsregeln väcker intressanta företagsekonomiska och juridiska frågor, inte minst i förhållande till värdering av ”vanliga” personaloptioner som varken omfattas av skattelättnaden eller av förenklingsregel. Denna förenklingsregel finner dock ingen plats att behandlas inom ramen för uppsatsens syfte och utelämnas därför.

På grund av skattesystemets breda omfattning, där det inte är ovanligt med flertalet undantag från vissa huvudregler, gör beskrivningar av vissa områden i skattesystemet inte anspråk på att vara heltäckande. Detta gäller särskilt beskrivningen av beskattning av fåmansföretag, se 4.4 nedan. Istället syftar dessa till att ge relevant bakgrund för att kunna utföra syftet med uppsatsen. Vissa bakgrunder har medvetet utelämnats eller förklaras mycket kort. Det förutsätts därmed att läsaren i vissa fall redan känner till relevant bakgrund eller att denne inte heller har svårigheter att skaffa sådan kunskap. Detta gäller särskilt andra, än i denna uppsats berörda, klassiska rättsprinciper inom skatterätten. Vidare tillkommer, vid ingåendet av ett kvalificerat personaloptionsprogram, ett antal aktiebolagsrättsliga, redovisningsrättsliga och övriga avtals- och civilrättsliga förfaranden och frågeställningar. I stort har sådana frågeställningar inte beaktats.

Även själva området för uppsatsen, kvalificerade personaloptioner, är omfattande. Dess omfattning har gjort att den huvudsakliga inriktningen på analysen av lagen fokuserar på de frågor som har störst betydelse i fråga om uppfyllelse av frågeställningarna.

Skatterätten är i mångt och mycket ett politiskt laddat ämne där övergripande förändringar ofta sker i nära sammanslutning till den politiska makt som styr landet. Även om denna uppsats rör frågor om skatteuttag för arbete i allmänhet och för personaloptioner i synnerhet, undviks i största möjliga mån ideologiska övertygelser i fråga om högt eller lågt skatteuttag för tjänsteinkomster. I många fall har skattejuridiska regler ideologiska beslutsgrunder, och har så att säga ”förklatts” i juridiska argument. Uppsatsen söker inte till att ta en ideologisk ställning om skatt utan endast tolka gällande rätt och ta ställning till om de överväganden och motiveringar som har föregått stiftandet gör den nya lagen lämplig.

Då kvalificerade personaloptioner utgör en typ av incitamentsprogram kommer uppsatsen också diskutera incitament i allmänhet för att ge en överblick av vad sådana

syftar till att uppnå. Inom ramen för denna diskussion ingår även en diskussion om motivering av medarbetare. Olika praktiska typer av incitamentsprogram, vare sig det rör sig om aktier, köpoptioner, teckningsoptioner eller andra möjliga former, kommer inte diskuteras specifikt om det inte är direkt nödvändigt inom ramen för uppsatsen syfte.<sup>13</sup> Dock kommer en överblick av den terminologi som omfattar optionsprogram samt den specifika gränsdragningen mellan den skattemässiga bedömningen av värdepapper och personaloptioner ges visst utrymme.

I uppsatsen ges ytterligare ett fåtal exempel på när avsteg från neutralitetsprincipen har gjorts, se 7 nedan. Dessa är valda med utgångspunkt från att dessa utgör tydliga avsteg från principen.

## 1.4 Metod och material

Genomgående i uppsatsen används en rättsdogmatisk metod, innebärandes att uppsatsen med hjälp av lagtext, förarbete, praxis och doktrin söker efter att finna ”gällande rätt”. Eftersom att kvalificerade personaloptioner är en nyhet från och med 2018 finns det inte någon specifik rättspraxis direkt kopplat till den nya regleringen att beakta, varför praxis inte har särskilt tyngd i uppsatsen. Detta har inneburit en viss utmaning då vissa frågor som uppstår i samband med tolkning av de nya reglerna inte alltid är helt självklara. Med anledningen av legalitetsprincipens klara ställning för skatterätten har därför lagtexten som den ser ut från och med januari 2018 agerat utlaga för tolkningen av gällande rätt. En samläsning av lagtexten, lagens utredning och proposition har därefter används för att bygga ett avsnitt som förklarar hur lagens villkor ska tillämpas. Vad gäller annan praxis i förhållande till tolkning av redan nu gällande rätt, har rättsfallen lästs men till övervägande del har källhänvisningar varit andra författares tolkning av sådana fall.

Det har generellt upplevts som en utmaning att välja den specifika inriktningen på analysen av den nya lagen om kvalificerade personaloptioner, både avseende relevans och aktualitet. De specifika områdena är valda då dessa anses ha störst betydelse på uppsatsens syfte och reglernas användbarhet.

Källhänvisningar i fotnoter sker enligt en komprimerad modell, där fullständig källhänvisning finns i källförteckningen.

---

<sup>13</sup> För en översikt av olika former, se kapitel 2, Edvardsson 2012.

I huvudsak sker det juridiska analysarbetet i separata avsnitt i nära anslutning till ett föregående beskrivande avsnitt, även om det förekommer vissa partier där analyserande delar är sammanfogade med förklarande text.

## 1.5 Disposition

*Avsnitt två* beskriver skatterättens principer med utgångspunkt i skattereformens principer. I detta avsnitt ingår också analyserande förklaringar av neutralitets- och likformighetsprincipen. Avsnittet avslutas med en analyserande del av om skillnaden mellan neutralitet, likformighet och enhetlighet.

*Avsnitt tre* berör incitamentsprogram, dess koppling till agent-och principalfrågan, hur incitamentsprogram kan motverka agentdilemmat samt hur stor utbredning incitamentsprogram har i Sverige idag.

*Avsnitt fyra* rör beskattningsfrågor i förhållande till inkomst i inkomstslaget tjänst, kapital, fåmansföretagsbeskattning och hur beskattning av skattemässiga värdepapper och personaloptioner sker idag.

*Avsnitt fem* behandlar kvalificerade personaloptioner där gällande rätt för kvalificerade personaloptioner utreds.

*Avsnitt sex* innehåller en kommentar, utöver de som givits i avsnitt fem, på de områden som är mest relevanta för användningen av kvalificerade personaloptioner.

*Avsnitt sju* kollar på avsteg från neutralitetsprincipen och likformighetsprincipen i fråga om dels kvalificerade personaloptioner och dels i fråga om andra regleringar.

*Avsnitt åtta* är en kort avslutande, summerande, del.

## 1.6 Terminologi

Den huvudsakliga terminologin som används i uppsatsen följer den skatterättsliga terminologin. I andra fall förklaras den relevanta terminologin i anslutning till dess användning. Då uppsatsen i huvudsak behandlar optionsprogram i form av personaloptioner är terminologiförklaringen inriktad till sådana relaterade begrepp.<sup>14</sup>

Precis som namnet antyder är en *option* en rättighet, men inte en skyldighet, att köpa eller sälja en egendom för ett bestämt pris.<sup>15</sup> I IL 44:12 återfinns motsvarande definition:

---

<sup>14</sup> Terminologin är hämtad från Edvardsson 2012 s 41–48.

<sup>15</sup> *Nationalencyklopedin*, option. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/option> (hämtad 2017-12-06)

*Med option avses en rätt för innehavaren att*

*- förvärva eller avyttra aktier, obligationer eller andra tillgångar till ett bestämt pris, eller*

*- få betalning vars storlek beror på värdet av underliggande tillgångar, eller av kursindex eller liknande.*

*Optionsutställaren är utfärdaren av en option och förvärvaren kallas optionsinnehavaren.*

*Civilrättsliga avtalet* syftar på det avtal som reglerar villkoren för optionen mellan utställaren och innehavaren.

*Köptioner* ger optionsinnehavaren en rättighet att köpa en utpekad egendom från utställaren medan *säljoptioner* innebär en rättighet att sälja en utpekad egendom till utställaren. Köp- och säljoptioner är instrument där rättigheten tillkommer redan utgivna aktier. I noterade bolag är det endast aktieägare som kan ställa ut sådana optioner, medan noterade eller listade bolag kan ställa ut optioner avseende återköpta aktier.

*Premien* är den ersättning som utställaren får för optionen. *Löptiden* är den tid mellan utfärdandet av optionen till dess *slutdag*, vilket är optionens sista utnyttjandedag. *Lösenpriset* är priset för att utnyttjade rättigheten som optionen ger. Ej icke-utnyttjad option *förfaller* efter slutdagen.

*Teckningsoptioner* är optioner utställda av företaget enligt 14 kap. ABL och ger rätt att teckna nya aktier i företaget till ett visst lösenpris ett visst och i övrigt enligt teckningsoptionernas villkor. Ett inte ovanligt förfarande är att teckningsoptioner utfärdas till företagets dotterbolag som senare används för incitamentsprogram.

*Syntetiska optioner* är en rättighet att i framtiden få ett visst kontantbelopp relaterad till en egendoms utveckling (ofta en aktie), konstruerat som en option. Kontantbeloppet är mellanskillnaden av marknadsvärdet på egendomen och det avtalade lösenpriset.

*Personaloptioner*, vars namn kommer från den skatterättsliga behandlingen, är köptioner med rättighet att i framtiden förvärva aktier, riktade till anställda. Personaloptioner har inget självständigt värde förrän de tjänats in (*vesting*) och kan utnyttjas. Intjänandeperioden kallas ofta för kvalifikationstid. Personaloptioner omfattas av vidsträckta förfogandebegränsningar. Optioners skattemässiga bedömning förklaras ytterligare i 4.3.

## 2 Principer för skattesystemet

### 2.1 Skattereformens principer

I slutet av 80-talet och i början av 90-talet skedde ett större reformarbete av skattereglerna i Sverige, i syfte att förbättra och förenkla skattereglerna.<sup>16</sup> Reformen kunde genomföras tack vare bred politisk enighet.<sup>17</sup> Bakgrunden till reformerna var en ökad missbelåtenhet till de snedvridningseffekter som skattesystemet hade på samhällsekonomin.<sup>18</sup> Skattereformens övergripande idé var att säkerställa en ”samhällsekonomisk effektiv beskattning” samtidigt som politikens fördelningspolitiska mål skulle uppfyllas. Likformighet i behandlingen av arbetsinkomster och kapitalinkomster skulle öka, möjligheterna till skatteflykt och skatteplanering skulle hejdas vilket i kombination skulle medföra till att fördelningspolitiken förbättrades.<sup>19</sup> Reformarbetet innebär därmed en likformighetsprincip där lika inkomster beskattas lika och samma skattesats skulle gälla för olika slag av konsumtion.<sup>20</sup> Reformen har sammanfattats med att progressiviteten i beskattningen sänktes samtidigt som breddningen av skattebasen bidrog till att bibehålla totala skatteintäkter på hög nivå.<sup>21</sup> En mer ”platt” inkomstbeskattningen bidrog till att göra det mindre lönsamt att skatteplanera och mer lönsamt till att arbeta.<sup>22</sup>

### 2.2 Vägledande principer för skattepolitiken

I senare skattelagstiftningsarbetet har det ansetts att ett antal principer ska vara vägledande vid utformningen av skattepolitiken. Enligt riktlinjerna för skattepolitiken är det främsta syftet med beskattningen att finansiera den gemensamma välfärden, olika samhällsfunktioner och andra offentliga utgifter.<sup>23</sup> Vidare anges hög sysselsättning, hållbar tillväxt, rättvis fördelning av välstånd samt bidragandet till ett hållbart samhälle som mål. De principer som bör vara vägledande vid utformandet av denna skattepolitik är principer om ett *legitimt och rättvist skattesystem, generella och tydliga regler, beskattning i nära anslutning till inkomstillfället, samt hållbara regler i förhållande till*

---

<sup>16</sup> Prop 1989/90:110 s 292.

<sup>17</sup> Nationalencyklopedin, skattepolitik.<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/skattepolitik> (hämtad 2017-12-12)

<sup>18</sup> Lodin m fl 2017 s 11.

<sup>19</sup> Prop 1989/90:110 s 294.

<sup>20</sup> RIR 2016:20 s 9.

<sup>21</sup> Bergh 2014 s 50.

<sup>22</sup> Anders Bergh i intervju, 12 min 35 sekunder.

<sup>23</sup> Prop 2014/15:100 avsnitt 5.5 s 104ff



EU.<sup>24</sup> Legitimitet och rättvisa bidrar till ett högt förtroende för skattesystemet, genom låg administrativ börda och lättförståelighet för dem som tillämpar reglerna. Samtidigt som reglerna ska vara lättförståeliga ska förenklingar av skattesystemet balanseras ifråga om behovet av att skydda skatteintäkterna, om rättviseaspekter mellan skattskyldiga samt hindra skattefusk och skatteundandragande.<sup>25</sup> Genom generella och tydliga regler ”med breda skattebaser och skattesatser som är väl avvägda gentemot målen för den ekonomiska politiken” utan gränsdragningskomplexitet främjas förståelsen och legitimiteten för beskattningen, där möjligheterna för fel eller fusk minskas. Avsteg från principen om generella och tydliga regler ”kan i vissa fall motiveras av explicita krav på styrning eller av samhällsekonomiska effektivitetsskäl.”<sup>26</sup> Beskrivelsen av breda skattebaser och avvägda skattesatser tyder på att reformens huvudsakliga princip om likformighet är fortsatt gällande.

Genom att ha beskattningen så nära inkomsttillfället som möjligt minskar risken för att skatt inte betalas på skattekrediter. Hållbara regler i förhållande till EU innebär att det svenska skattesystemet ska vara förenligt med EU-rätt.

## 2.3 Neutralitetsprincipen

### 2.3.1 Effektiv resursallokering

Neutralitetsprincipen innebär att olika val inte ska påverkas av de olika alternativens skattemässiga behandling och har sitt teoretiska ursprung i nationalekonomin. Den klassiska modellen inom nationalekonomisk teori för mänskligt beteendet, *Homo economicus*, utgår från en tanke om att individer är ekonomiskt rationella, strängt kalkylerande och nytto-maximerande samt handlar i egenintresse.<sup>27</sup> Även om användandet av en sådan modell möter visst motstånd och kritiserats<sup>28</sup> är modellen användbar för att ge en referensram att arbeta med. Om således *Homo economicus* väljer mellan två alternativ, är det troligt att det alternativ som bäst gynnar denne själv kommer väljas. Om det bättre av de två alternativen istället möter särskilda hinder eller snedfördelas till fördel för det

---

<sup>24</sup> Prop 2014/15:100 s 104-105. Dessa principer upprepas även i höstpropositioner för 2017/18:1 s 228.

<sup>25</sup> A prop s 105.

<sup>26</sup> A prop s 105.

<sup>27</sup> Nationalencyklopedin, homo oeconomicus.<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/homo-o-economicus> (nedladdad 2017-10-25).

<sup>28</sup> Främst av företrädare från en sk österrikiska skolan som anser att ytterligare subjektiva värderingar påverkar individens beslutsfattande och det individen inte alltid är strängt nytto-maximerande utifrån objektiva värderingar. Se även Pålsson 2003 s 21 som summerar kritiken med att individer inte alltid agerar rationellt och att det inte kan antas att en ”nytto-maximeringsnorm” kan uppställas.

sämre alternativet, är det troligt att dessa hinder eller snedfördelningar leder till att Homo economicus väljer det sämre av de två alternativen. Genom att det sämre av de två alternativen väljs istället för det ekonomiskt mest riktiga alternativet, går Homo economicus – i förlängningen ett kollektiv av Homo economicus och samhället<sup>29</sup> – miste om den *mest effektiva allokeringen av resurser*. Om således det bättre alternativet missgynnas av exempelvis en högre skatt än det sämre alternativet, är det troligt att denna skatteeffekt kan snedvrída och försämma en effektiv resursfördelning. Bäst fördelning av resurser skulle därför uppnås när marknaden så lite som möjligt blir påverkad av skatteregler.<sup>30</sup> Det är det som tanken om neutrala skatteregler syftar till att uppnå. I officiella sammanhang är det inte ovanligt att en snedvridning av resursallokering även kallas *dödviktsförluster*.<sup>31</sup>

### 2.3.2 Förarbeten

Någon skattemässig neutralitetsprincip finns inte lagfäst i lag men principen diskuteras i förarbeten vid utformning av skattelag. Neutralitetsprincipen är en målsättning vid införandet av skattelag<sup>32</sup>, men principen har inte en direkt klar och enhetlig innebörd.<sup>33</sup> Därtill är det vanligt att neutralitetsprincipen också kopplas samman med likformighetsprincipen, se nedan under 2.4.

Vid skattereformen 1989/90 uttalades att en metod för att uppnå neutral skattemässig behandling för arbetsinkomster var att ta bort de särregler som då existerade för vissa typer av inkomster, vilket också skulle innebära att skattereglerna generellt förenklades. Att endast medge skattelättnader i vissa hänseenden om det fanns *starka skäl* skulle därtill göra skattesystemet mer rättstvist, något som ansågs som ett övergripande mål vid skattereformen.<sup>34</sup> Vad som åsyftades som sådana starka skäl som var ”av sådan styrka att det är motiverat” med avsteg, var ”bl.a. för att uppnå förenklingar”.<sup>35</sup> Vad som i övrigt skulle förstås med ”starka skäl” utvecklades inte.

Neutralitetstanken vid reformen byggde på att en särbehandling vid beskattning av

---

<sup>29</sup> Att samhället skulle gynnas av att Homo economicus blir rikare följer av att alla får det bättre genom att dennes rikedom kommer sättas i arbete. En rikare individ kommer att öka total produktion och därmed göra att det finns ännu mer rikedom för andra att ta del av genom ökad handel som i sin tur ytterligare ökar produktionen, enligt klassisk teori av Adam Smith i *Wealth of Nations* 1776.

<sup>30</sup> Jfr Pålsson 2003 s 63.

<sup>31</sup> Se tex regeringen skrivelse (2016/17:98) s 21.

<sup>32</sup> Jfr Prop 1989/90:110 s 293 där målen om effektiv samhällsekonomisk beskattning skulle effektueras genom en breddning av skattebasen genom likformig behandling av olika inkomster. Jfr även Pålsson 2007 s 32f.

<sup>33</sup> Jfr Kellgren 2005 s 169.

<sup>34</sup> Prop 1989/90:110 s 304f.

<sup>35</sup> SOU 1989:33 del 1 s 99.

vissa inkomster kopplade till en arbetsprestation gjorde det lönsamt att utnyttja olikheter i skattesystemet, exempelvis genom att en anställd istället för kontant löneersättning tog emot ersättning i form av skattemässigt undervärderade förmåner. Detta medförde att skatteunderlaget blev lägre än om motsvarande ersättning hade givits i form av kontant löneersättning. Genom att skatteunderlaget blev lägre var det ur ett samhällsekonomiskt perspektiv en effektivitetsförlust att inte ha en likformig och neutral beskattning. Ett av huvudsyftena med skatteformen var därför att skapa en beskattning som var neutral i förhållande till samtliga arbetsinkomster. Detta skulle ske genom att skattesystemet utformades så att all ersättning för arbetsprestationer skulle behandlas lika, utan särskilda undantag för vissa typer av inkomster och att ersättningen i annan form än kontanter skulle marknadsvärderas. Bland annat bygges förmånsbeskattning på idén om att all ersättning som är kopplad till en arbetsprestation så långt det var möjligt skulle beskattas likformigt enligt marknadsvärdet, eftersom att en olikformig beskattning leder till samhällsekonomiska snedvridningar och komplikationer för skattebasen.<sup>36</sup> Med neutral beskattning i fråga om förmånsbeskattning avsågs att ”beskattningsvärdet bör bli detsamma oavsett om den anställde fått lönen i pengar och köpt sig det som förmånen avser eller om han får förmånen direkt från arbetsgivaren.”<sup>37</sup>

Även i senare skattepolitiskt arbete motiveras neutralitetsprincipen som ett sätt skapa ett enklare och transparent skattesystem. Som exempel motiverar regeringen slopandet av skattefrihet för förmån av privat hälso- och sjukvård med ”[att] slopa skattefriheten för arbetstagare och avdragsförbudet för arbetsgivare skulle öka likformigheten i skattesystemet och skapa en ökad neutralitet mellan uppbärande av kontantlön och erhållande av förmån, vilket skapar ett enklare och mer transparent skattesystem.”<sup>38</sup>

### 2.3.3 Doktrin om neutralitet

Lodin m. fl. uppfattar neutralitetsprincipen som att det vid rent fiskalt skatteuttag ska eftersträvas skattesystematisk neutralitet utan påverkan på den skattskyldiges val, där olika ekonomiska handlingsalternativ ska ha samma betydelse före som efter skatt. Principen motiveras av samhällsekonomiska skäl.<sup>39</sup> Vidare menar författarna att neutralitetssträvanden kan leda till tekniskt komplicerade skatteregler och att principen i vissa fall måste frångås för att möjliggöra att reglerna blir praktiskt tillämpbara. Avsteg

---

<sup>36</sup> Prop 1989/90:110 s 304-305.

<sup>37</sup> Prop 1989/90:110 s 316.

<sup>38</sup> Prop 2017/18:1 s 313.

<sup>39</sup> Lodin m fl 2017 s 3 samt 48f.

från principen ska vidare kunna motiveras av uttryckliga krav på styrning eller av samhällsekonomiska effektivitetsskäl, som exempelvis genom RUT/ROT (öka arbetsutbudet samt att minska svartjobb)<sup>40</sup> och jobbskatteavdraget (stimulera sysselsättning för låg- och medelinkomsttagare).<sup>41</sup>

Påhlsson menar att neutralitetsprincipen innebär att skattereglernas utformning inte ska vara styrande vid val mellan olika handlingsalternativ, där olika alternativ ska ha samma värderation före och efter skatt. Han menar vidare att en sådan utformning av skattereglerna är orealistiskt och att fullständig neutralitet inte kan nås förrän skatteplanering helt upphör, vilket han inte ser som en reell möjlighet.<sup>42</sup>

Tjernberg använder neutralitetsprincipen i den bemärkelse att skattereglerna ska vara utformade för att handlingsalternativen inte ska styras av skattereglernas utformning. Han anger vidare att avsteg från neutralitetsprincipen är motiverad som styrmedel för att förändra beteenden eller då andra mål kan bedömas väga tyngre. De avsteg från neutraliteten som fanns innan skattereformen har gjort neutraliteten mer tydlig men samtidigt har det gjort att regelverket blivit mer komplicerat. Enligt Tjernberg ”råder det ingen tvekan om att ett skattepolitiskt mål med företagsbeskattning är att så långt som möjligt uppnå neutralitet mellan skilda företagsformer.”<sup>43</sup> Tjernberg menar vidare att absolut neutralitet inte ska agera styrande för beskattningen och att det är motiverat med avsteg från principen om det kan motiveras utifrån finanspolitiska hänsyn. Avsteg från neutraliteten ska vidare vara väl motiverade och genomtänkta.<sup>44</sup>

Mutén menar att neutralitet innebär att valmöjlighet mellan ekonomiskt likvärdiga alternativ inte ska påverkas av skatt vid valet av företagsform, anställningsform, bosättningsort, eller former för upptagandet av lån respektive investeringar i värdepapper.<sup>45</sup>

#### **2.3.4 Sammanfattning**

I fråga om vad som utgör neutralitetsprincipens kärna, tyder de olika sätten att förklara principen som att de är inriktade på att uttrycka en önskan om att skatten inte ska styra en skattskyldigs val av mellan två alternativ. Principen kan således även uppfattas som att

---

<sup>40</sup> Prop 2006/07:94 s 1 och Prop 2008/09:178 s 1.

<sup>41</sup> Prop. 2006/07:1 s 136 och Prop 2007/08:22 s 1.

<sup>42</sup> Påhlsson 2003 s 62f.

<sup>43</sup> Tjernberg 2004 s 33–35.

<sup>44</sup> Tjernberg 1999 s 69.

<sup>45</sup> Mutén, Leif, *Inkomst eller kapitalvinst. Inkomstskatteproblem vid obligationsaffärer*, 1959 Stockholm s 48, cit efter Tjernberg 1999 s 68.

den ska minska den skattskyldiges valmöjligheter.<sup>46</sup> Genom att göra skatteeffekterna neutrala inför likvärdiga alternativ minskar utrymmet för skatteplanering och skattebasen blir bredare. Neutralitetsprincipen kan därför sammanfattas som så att två ekonomiskt likvärdiga alternativ ska ha samma skattemässiga konsekvenser.

Vid skattereformen uttalades att det borde krävas starka skäl för att frånga principen, exempelvis för förenklingar.<sup>47</sup> Den gängse uppfattningen i doktrin tycks också vara att avsteg från principen endast bör göras om det finns starka skäl, av styrningsskäl, förenklingsskäl eller om det kan motiveras utifrån andra samhällsekonomiska effektivitetsskäl. Icke-fiskala skatter som vissa punktskatter kan sägas vara typiska exempel på avsteg från principen som är gjorda av styrningsskäl, där en högre skatt på exempelvis alkohol och tobak syftar till att konsumtionen av dessa ska vara lägre än andra livsmedel. Avsteg från principen av samhällsekonomiska effektivitetsskäl skulle exempelvis vara, som tidigare nämnt, jobbskatteavdraget med syfte att stimulera arbete.

## 2.4 Likformighetsprincipen

Likformighetsprincipen, i vissa fall även enhetlighetsprincipen,<sup>48</sup> är en allmän rättvis princip innebärandes att lika fall ska bedömas lika.<sup>49</sup> Likformighetsprincipen utgör således tillsammans med neutralitetsprincipen de mest grundläggande principerna för konsekvent inkomstbeskattning. Till skillnad mot neutralitetsprincipen återfinns likformighetsprincipen i lag, 1:9 RF, och ska beaktas vid rättstillämpning. Skattskyldiga i jämförbara situationer ska därför bedömas lika och betala samma skatt.

I lagstiftningssammanhang innebär likformighetsprincipen att liknande fall i så stor utsträckning som möjligt ska behandlas på liknande sätt. Ekonomiskt likvärdiga inkomster bör därför beskattas på likadant sätt oberoende inkomstens form. Principen har uppfattats som att den av rättviseskäl avser till att undvika diskriminerande behandling.<sup>50</sup> Ett helt likvärdigt skattesystem kräver att hänsyn tas till bland annat värderingsfrågor av vissa inkomster, att vissa inkomster realiserar vid andra tidpunkter än andra inkomster samt att vissa inkomster påverkas mer av inflation. Detta skulle i realiteten innebära ett oerhört komplext regelsystem vilket har medfört att skattesystemet i vissa fall gör avsteg

---

<sup>46</sup> Jfr Persson Österman 1997 s 50 och 229.

<sup>47</sup> Prop 1989/90:110 s 304.

<sup>48</sup> Jfr RiR 2010:11 s 17.

<sup>49</sup> Lodin m fl 2017 s 46ff.

<sup>50</sup> Gunnarsson SN 1998 s 554.

från likformighetsprincipen till förmån för mer lättillämpade och enklare lösningar.<sup>51</sup>

I regeringens skrivelse till riksdagen 2017 (2016/17:98), en lagstadgad redovisning av skatteutgifter enligt 10:4 budgetlagen (2011:203), redogör regeringen för skatteutgifter, dvs effekten på skatteintäkterna av särregleringar i skattelagstiftning.<sup>52</sup> Den jämförelsenorm som används för att beskriva graden av enhetlighet i skattesystemet, utgår från att ”beskattningen inom varje skatteslag i princip ska vara enhetlig och utan undantag”.<sup>53</sup> Vidare beskrivs att vissa skatteutgifter, dvs utgifter som hänför sig till diverse lägre skatter och ett avvikande från enhetlig beskattning, har särskilda beteendeeffekter, vissa indirekta effekter och kan vara samhällsekonomiskt effektiva.<sup>54</sup> Exempelvis anges att punktskatt på drivmedel är motiverat då den motverkar vissa ”samhällsekonomiska kostnader av vägtrafiken såsom slitage på väg, bullerstörning och olyckor”.<sup>55</sup> Därtill anges att särskilda skatteutgifter har införts som direkt medel för att stärka vissa områden samt att andra skatteutgifter har tillkommit av skattetekniska skäl för att öka skattesystemets enkelhet, legitimitet och för att undvika oacceptabla konsekvenser för enskilda.<sup>56</sup>

Samhällsekonomisk effektivitet anges ha innebörden att resursanvändningen ska vara så effektiv som möjligt för att uppnå en så hög välfärd som möjligt. I vissa lägen anges det vara motiverat med avsteg från enhetlighetsprincipen om ett sådant avsteg skulle öka den samhällsekonomiska effektiviteten och med detta välfärden i samhället.<sup>57</sup>

Avsteg från likformighetsprincipen synes i likhet med neutralitetsprincipen därför kunna motiveras med starka skäl vid samhällsekonomisk främjande<sup>58</sup> eller av förenklingsskäl.

## **2.5 Är det en skillnad mellan neutralitet, likformighet och enhetlighet?**

Vid skattereglernas utformning anses neutralitetsprincipen ha ett nära samband med likformighetsprincipen där skatteregler som ökar likformigheten också ökar neutraliteten.<sup>59</sup> En tydlig uppdelning mellan å ena sidan neutralitetsprincipen och å andra

---

<sup>51</sup> Lodin m fl 2017 s 47.

<sup>52</sup> Regeringens skrivelse till riksdagen 2016/17:98 s 11. Redovisning av skatteutgifter 2017 (Cit: Skrivelsen).

<sup>53</sup> Skrivelsen (2016/17:98) s 11.

<sup>54</sup> Skrivelsen (2016/17:98) s 11-12.

<sup>55</sup> Skrivelsen (2016/17:98) s 13.

<sup>56</sup> Skrivelsen (2016/17:98) s 15.

<sup>57</sup> Skrivelsen (2016/17:98) s 21

<sup>58</sup> Vad som utgör samhällsekonomiska skäl, och hur sådana motiveras, måste sägas vara något som typiskt sett varierar beroende på vilken politisk inriktning aktuell regering har.

<sup>59</sup> Lodin m fl 2017 s 48

sidan likformighetsprincipen är dock ofta inte praktiskt möjlig,<sup>60</sup> och det är vidare inte troligt att den ena kan existera utan den andra. Även om neutralitetsprincipen har en klar plats i skattelagstiftningen finns inte ett lagstadgat, enhetligt, begrepp med dess faktiska innebörd. I förarbeten diskuteras också principen i mycket nära samband till likformighetsprincipen, ibland synonymt.<sup>61</sup> Vidare bygger regeringens skattelagstiftningsarbete bland annat på *generella och tydliga regler* enligt riktlinjerna för skattelag.<sup>62</sup> Förklaringen av dessas innebörd innehåller tydliga drag av ”likformighet” i den mening som avsågs i skattereformen, jfr 2.1 samt 2.2 ovan. Därtill, vid skattereformsarbetet var likformighet ett ledmotiv, och i många lägen fanns också motiveringar utifrån neutralitetshänsyn, särskilt vad gäller den neutrala utformningen av förmånsbeskattning.<sup>63</sup> Det hela kompliceras ytterligare av Skrivelsen, där regeringens beskrivning av ”enhetlighet” ger uttryck för att det inom varje inkomstslag i princip ska råda likformighet, dock med ordvalet ”enhetlighet”.<sup>64</sup> Riksrevisionen har tidigare anmärkt att den egentligen innebörden av ”enhetlighet” inte är självklar och att regeringen ibland syftar på enhetlighet men använder sig av andra begrepp, vilket gör det svårt att avgöra betydelsen av ”enhetlighet”.<sup>65</sup> Det kan därför närmast beskrivas som en utmaning att avgöra om vissa motiveringar därför görs utifrån principerna om ”neutralitet”, ”likformighet” eller ”enhetlighet”, särskilt vid utredandet av hur avsteg från principerna har motiverats, se vidare 7 nedan. Betydelsen av dessa begrepp är så att säga inte direkt klar. Det tycks dock finnas en klar idé om vad principerna syftar till att göra, oavsett deras specifika namngivning.

---

<sup>60</sup> Jfr Gunnarsson SN 1998 s 554.

<sup>61</sup> Jfr exempelvis prop. 1989/90:110 s 304 där det inledningsvis beskrivs att det finns ett flertal undantag från neutralitetsprincipen, för att redan en mening senare beskriva ”avvikelser från en likformig beskattning.” Jfr även SOU 1989:33 del s 19 där ”olikformig beskattning” leder till att skattskyldiga lockas av att välja andra än ekonomiskt optimala alternativ, något som typiskt sätt har betecknas som avsteg från neutralitet.

<sup>62</sup> Se Prop 2014/15:100 s 104-105.

<sup>63</sup> Jfr 2.1.

<sup>64</sup> Jfr not 53.

<sup>65</sup> RiR 2010:11 s 63.

## 3 Incitamentsprogram

### 3.1 Agent och principal

Incitament är en omständighet som stimulerar till viss verksamhet.<sup>66</sup> Det grundläggande syftet med incitamentsprogram tar sin utgångspunkt i agent och principal-frågan (fortsättningsvis kallat agentdilemmat). Agentdilemmat uppstår genom att agenten har möjlighet att på principalens vägnar ta beslut eller agera på ett sätt som påverkar principalen.<sup>67</sup> Exempelvis kan det antas att anställda för ett företag har andra intressen än ägaren i vissa frågor, samtidigt som de anställda har möjlighet att ta beslut eller annars agera på ett sätt som direkt påverkar företaget och därmed också dess ägare. Agentdilemmat blir särskilt påtagligt när agenten är motiverad att agera i sitt eget bästa intresse, som är motsatt från principalens, och det uppstår en så kallad moralisk risk där agentens risktagande blir större än den blivit om agenten och principen haft samma intresse. En olycksfallsförsäkring utgör klassiskt exempel på moralisk risk där agenten, medveten om att den kommer kompenseras vid en olycka, tar större risk än om den saknat en sådan försäkring.

Dilemmat uppstår när de två parterna, oberoende om det är anställda-ägare, politiker-röstare eller andra parter, har motstående intressen och ojämn tillgång till information till den grad att principalen inte direkt kan försäkra sig om att agenten alltid agerar i principalens bästa intresse. De kostnader som uppstår på grund av agentens avvikelser från principalens intressen kallas agentkostnader. I dessa agentkostnader inkluderas de inneboende kostnader för att anlita en agent (lön och att agenten använder principalens resurser för egen vinning) samt principalens kostnader för övervakning av agenten. Agentdilemmat är närvarande i alla situationer där agenten utför en tjänst åt principalen.

Exempelvis, frågas en frisör av en potentiell kund om den behöver en klippning, är det sannolikt att den frisören kan komma att agera i sitt eget bästa intresse genom att säga ja. Informationsasymmetrin uppstår då agenten (frisören) upplevs ha bättre erfarenhet (bättre information) om när det är lämpligt för en principal att klippa sig.<sup>68</sup> Om principalen skulle haft samma tillgång till information som agenten kan det vara troligt att den skulle insett att den faktiskt inte behövde klippa sig (förutsatt att så var fallet).

---

<sup>66</sup> Nationalencyklopedin, incitament. <http://www.ne.se> (nerladdad 2017-11-13)

<sup>67</sup> Framställningen om agent-principal-problemet kommer i stort från Eisenhardt 1989, jfr s 59.

<sup>68</sup> Inspiration till jämförelsen med en frisör kommer från ett klassiskt talesätt.



I en affärsmässig kontext betyder agentdilemmat att principalens risk och kostnader kan minska om agentens intressen bättre stämmer överens med principalens. Delägarskapsprogram, i syfte att attrahera och behålla nyckelpersonal, där de anställda blir delägare i företaget skulle kunna lida till en bättre överensstämmelse mellan agentens och principalens intressen och har länge använts som ett sätt att förbättra ägarstyrningen.<sup>69</sup> Anställda som har möjlighet till att i framtiden ta del av de överskott som uppstår genom ett bättre företag får ett större ekonomiskt utbyte och därmed incitament till både prestera bättre och stanna längre i bolaget.<sup>70</sup>

### 3.1.1 Önskade effekter och val av mätpunkter

Agenter svarar på incitament.<sup>71</sup> Samtidigt finns det vissa risker med olika typer av incitament till agenter där incitament kan ge högst önskade effekter. Det har exempelvis visats att programmerare som vars lön beror på hur många rader av kod ett program består av, kommer skriva längre program än nödvändigt. Det finns vidare exempel på fotbollsspelare som vars lön varierar beroende på hur många felpass till motståndare som den gör, kommer göra färre passningar i allmänhet även om det hade varit gynnsamt.<sup>72</sup> Incitamentsprogram som därmed belönar agenter enbart på exempelvis vinst per aktie, kan eventuellt öka risken för redovisningsfusk.<sup>73</sup> Vidare kan incitament ge önskade ändringar i beteende. Exempelvis lärare som kompenseras på basis av vissa provresultat kan komma att lägga större fokus på att ”lära till provet” och därmed försumma andra viktiga delar av utbildningen<sup>74</sup> samtidigt som sannolikheten till att läraren fuskar ökar.<sup>75</sup>

Troligtvis gäller att agentkostnaderna kan hållas så låga som möjligt genom en kombination av rätt ersättning och rätt mätpunkter. För fallet anställda-ägare skulle exempelvis lön baserad på ett antal företagsekonomiska parametrar som vinst och skuldsättning i kombination med andra faktorer som andelen återkommande kunder och positiva utvärderingar kunna sänka principalens agentkostnader genom att agentens eget intresse, lön, stämmer bättre överens med ägarens intresse. Detta skulle leda till att de anställdas beteende bättre stämmer överens med vad företagets ägare vill åstadkomma.

---

<sup>69</sup> Dir 2014:33 s 2

<sup>70</sup> Dir 2014:33 s 3

<sup>71</sup> Prendergast 1999 s 55.

<sup>72</sup> Prendergast 1999 s 21.

<sup>73</sup> Jfr O'Connor Jr 2006 m fl där aktieoptionsprogram för VD i vissa fall ökar sannolikheten för bedräglig finansiell rapportering. Störst sannolik för bedräglig finansiell rapportering var när VD inte var styrelseledamot och också styrelsen hade innehav av aktieoptioner, s 494.

<sup>74</sup> Prendergast 1999 s 21.

<sup>75</sup> Levitt m fl 2003 s 188.

### 3.1.2 Överlappning av principalens och agentens intressen genom delägarskap

Samtidigt som att det är troligt att delägarskapsprogram skulle kunna skapa en överlappning mellan principalens och agentens intresse är det inte direkt klart hur en sådan överlappning bäst sker. Principalen har en önskan om att agenten utför tjänsten till en så låg kostnad som möjligt; att agentkostnaderna hålls så låga möjligt. Att göra anställda till delägare kan vara ett relevant sätt att sänka agentkostnaderna genom att de anställdas intresse bättre stämmer överens med ägarnas. Delägarskapsprogram har visats relevanta när en stor del av de anställda blir delägare, när deras innehav av aktier är tillräckligt för att förbättra deras finansiella utsikter, när företagets strategi förstärker planen samt när de anställda känner att de innehar riktigt ägarskap.<sup>76</sup> Det anses vara ett ”känt faktum” att delägarskapsengagemang hos ledning och andra nyckelpersoner höjer deltagarnas motivation för arbetet, stimulerar personernas intresse för verksamheten och dess resultat, och att därtill förbättrar samhörighetskänslan med bolaget.<sup>77</sup>

### 3.1.3 Andra faktorer än lön påverkar motivation hos anställda

Belöningar i form av vinstdelning, bonusprogram eller delägarskap utgör inte de enda arbetsverktygen som en arbetsgivare kan använda för att motivera sin personal. Även andra faktorer spelar en väsentlig roll för frågan om att ha en motiverad personalstyrka, som i sin tur sänker agentkostnaderna. Några exempel på sådana mjuka faktorer kan vara personalfester, gemensamma aktiviteter, julpresenter, generösa arbetstider, ett gott ledarskap och möjlighet till delaktighet i företagets strategier. Dessa mjuka faktorer kan ta många former. För frågan om hur man bäst motiverar anställda så förefaller det finnas ett glapp mellan vad forskningen säger och vad som faktiskt är praxis i affärlivet.<sup>78</sup>

Forskningen är överraskande då den går emot den grundläggande tanken om att önskade beteenden främjas vid belöning och att oönskade beteenden minskar vid bestraffning. Den grundläggande tanken är högst aktuell i fråga om monotona, mekaniska och repetitiva arbetsuppgifter, där högre monetär belöning leder till bättre resultat. När det däremot gäller innovativt och konceptuellt arbete som kräver kreativt tänkande leder högre monetär belöning till sämre prestation och faktiskt försämrar den. Frågan om monetär belöning fungerar istället negativt: om en anställd inte får tillräckligt hög lön så minskar motivationen. Den monetära belöningen ska användas som ett fundament så att

---

<sup>76</sup> Rosen m fl 2005.

<sup>77</sup> Tivéus SvSkT 2016 s 200.

<sup>78</sup> Avsnittet om motivation är en sammanfattning av Pink 2011. Se även Prendergast 1999 samt Gneezy m fl 2011.

frågan om pekuniär kompensation försvinner, vilket leder till att den anställda istället fokuserar och tänker på arbetet. I huvudsak är det tre faktorer som har visats leda till högre motivation och högre prestation vid kreativt arbete, nämligen autonomitet, behärskande (eng: mastery) och syfte. Autonomitet är önskan om att vara autonom och självdrivande. Behärskning är önskan om att förbättras och blir mycket duktig på ett ämne. Syfte bygger på det faktum att människor söker ett meningsfullt syfte vilket gör människor mer motiverade och engagerade. ”Frihet under ansvar” i kombination med ett delägarskap tycks därför vara ett mycket bra koncept för att lyckas motivera personal.

### **3.2 Incitamentsprogram i Sverige**

De finns i huvudsak två typer av belöningsystem; de som syftar till att belöna individuella prestationer och de som syftar till att stärka ett företags möjligheter till att rekrytera och behålla kompetent nyckelpersonal. Den individuella typen av belöningsystem tar ofta formen av utnämmandet av titlar, lönehöjningar, provisionssystem, bonusprogram och så vidare. Bonusdelningssystem, syntetiska optioner och andra metoder för att ta del av företagets vinster utan att erbjuda delägarskap är inte ovanligt. Den typ av belöningsystem som syftar till att öka företagets möjligheter till att rekrytera och behålla nyckelpersonal brukar kunna innebära olika möjligheter till del av företagets vinster och delägarskapsprogram.<sup>79</sup>

Olika typer av incitamentsprogram är vanliga i börsnoterade bolag och mindre vanliga bland onoterade bolag. I de börsnoterade företagen uppges runt hälften ha någon typ av incitamentsprogram medan endast runt fyra procent av den onoterade har incitamentsprogram. Därtill är de onoterade företagens incitamentsprogram ofta bestående av olika typer av vinstdelningsprogram eller prestationsbelöningar och inte faktiska delägarskapsprogram. Anledningar till lågt användande av incitamentsprogram i de mindre onoterade bolagen tycks vara lågt behov av sådana program, samt oviljan att dela med sig av företagets ägande. Administrativa eller skattemässiga skäl tycks inte vara en särskilt stark anledning till avsaknad av incitamentsprogram. De vanligaste typerna för delägarskapsincitamentsprogram utgörs av teckningsoptioner och personaloptioner.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Edvardsson 2012 s 25-29.

<sup>80</sup> Kartläggning av incitamentsprogram i SOU 2016:23 s 86, 94 och 112–113.

## 4 Beskattning

### 4.1 Beskattning i inkomstslaget tjänst

Förmånliga incitamentsprogram förmånsbeskattas genom sin koppling till anställningen. Grunden i beskattning av tjänsteintäkter är att alla inkomster som erhålls på grund av tjänst, utan att vara att hänföra till inkomstslaget näringsverksamhet eller kapital, är föremål för beskattning i inkomstslaget tjänst, 10:1 och 11:1 IL. Den vanligaste formen för tjänstebeskattning är beskattning av inkomster från anställning. Inkomster från uppdrag och annan inkomstgivande verksamhet av varaktig eller tillfällig natur räknas också till inkomstslaget tjänst. Inkomstslaget tjänst ses som ett ”restinkomstslag”, dit ersättningar som inte kan hänföras till andra inkomstslag ofta hänförs.<sup>81</sup> De utgifter som fås dras av från inkomster i inkomstslaget tjänst är de utgifter som krävs för att förvärva och bibehålla tjänsteinkomster, och dras av som kostnad, 12:1 IL. Vissa kostnader, som personliga levnadskostnader, får inte dras av som kostnad, 9:2 IL.

Beskattningstidpunkten för inkomstslaget följer kontantprincipen, vilket innebär att tjänsteinkomster som huvudregel ska tas upp som intäkt under det beskattningsår de kan disponeras, 10:8 IL. Avdragsrätt för utgifter föreligger under det beskattningsår som utgifterna betalas eller när den skattskyld på något annat sätt har kostnaderna, 10:13 IL.

Underlaget för beskattning i inkomstslaget tjänst är samtliga intäkter minskat med samtliga avdragsgilla kostnader, 10:16 IL. Beskattningen är progressiv och överskottet träffas av kommunal- och statlig inkomstskatt. Högsta marginalsatt inklusive sociala avgifter på inkomster i inkomstslaget tjänst kan uppgå till 67%.<sup>82</sup>

#### 4.1.1 Förmånsbeskattning

Huvudregeln är att samtliga inkomster som är hänförliga till inkomstslaget tjänst ska beskattas. Detta inkluderar även andra ersättningar än kontantersättning som en skattskyldig får för arbetsprestationer. Typiska exempel på detta är en arbetsgivares förmåner i form av fri bil och boende. Incitamentsprogram där deltagandet är förmånligt för anställda förmånsbeskattas, se 4.3 nedan.

Inkomster i annat än pengar ska som huvudregel värderas till marknadsvärdet, dvs det pris som den skattskyldiga skulle fått betala på orten om denne själv skaffat sig

---

<sup>81</sup> Lodin m fl 2017 s 133.

<sup>82</sup> Lodin m fl 2017 s 55.

motsvarande förmåner mot kontant betalning, 61:1-2 IL. Beskattningen utgår således från tanken om att en anställd först skulle ha fått kontant ersättning, för att sedan själv förvärva förmånen (för beskattade pengar).<sup>83</sup> Den ersättning som därför ska förmånsbeskattas är skillnaden mellan erlagd ersättning för förmånen och dess marknadsvärde. Om den skattskyldige exempelvis erlagt en ersättning om 1000kr för en förmån marknadsvärderad till 10 000kr, ska skillnaden, 9 000kr, beskattas som inkomst av tjänst. Om däremot den skattskyldige betalat full ersättning för det erhållna sker ingen förmånsbeskattning.

Huvudregeln för när en förmånsbeskattning ska ske är om den anställde åtnjutit förmånen enligt den så kallade kontantprincipen, jfr 10:8 och 11:1 IL. Det finns inte ett krav på att den anställde faktiskt ska ha utnyttjat förmånen utan förmånsbeskattning kan ske redan när den anställde har accepterat ett erbjudande om en viss förmån och själv kan bestämma om när och hur förmånen ska användas.<sup>84</sup>

#### 4.1.2 Arbetsgivaravgifter

Den som betalar ut ersättning till en skattskyldig som ska beskattas i inkomstslaget tjänst är skyldig att betala arbetsgivaravgifter på den ersättning som lämnas enligt 2:1 socialavgiftslagen (2000:980, SAL) samt 1 § lag (1994:1920, ALL) om allmän löneavgift. Socialavgifter för förmån via personaloptioner ska betalas då rättigheterna utnyttjas eller överläts.<sup>85</sup> Det är värdet av förmånen som är grunden för socialavgifterna, 2:10-10a SAL. Därtill ska utbetalaren lämna kontrolluppgift för utgiven ersättning och om förmån som ska beskattas i inkomstslaget tjänst enligt 15 kap skatteförfarandelagen (2011:1244, SFL). Underlaget för arbetsgivaravgiften beräknas på bruttoersättningen för lön och värdena av de förmåner som givits. Arbetsgivaravgifterna omfattar bland annat avgifter för att finansiera den svenska socialförsäkring och utgår vid full arbetsgivaravgift om 31,42% för 2017.<sup>86</sup>

Enligt huvudregeln i 16:1 IL får arbetsgivaren göra avdrag för utgifter för att förvärva och bibehålla inkomster, som löner, ersättningar och förmåner till anställda. Avdraget för aktierelaterade förmåner är motsvarande aktiernas marknadsvärde, RÅ 2004 ref 83.<sup>87</sup> Enligt 11:8 st 1 SFL ska avdrag för förmån av personaloption ske när utgivaren fått kännedom om att rättigheten har utnyttjats eller överlåtits.

---

<sup>83</sup> Prop 1989/90:50 s 70.

<sup>84</sup> Lodin m fl 2017 s 141.

<sup>85</sup> Prop 2017/18:1 s 274.

<sup>86</sup> Lodin m fl 2017 s 690-691.

<sup>87</sup> Se vidare Norberg och Thorell i Skattenytt 2008 s 442, *Redovisning och beskattning av personaloptioner*, för en diskussion om avgörandet och om redovisning av personaloptioner.

## 4.2 Inkomstslaget kapital

De inkomster och utgifter som uppstår på grund av tillgångar och skulder samt kapitalvinster och kapitalförluster räknas till inkomstslaget kapital, 41:1 IL. Avgränsningen av inkomstslaget görs främst mot inkomstslaget näringsverksamhet, där de inkomster som inte utgör näringsverksamhet hänförs till inkomstslaget kapital, 41:1 st 2 IL.

Beräkningen av inkomst av kapital görs genom en sammanslagning av samtliga intäkts- och kostnadsposter, 41:12 IL. Löpande kapitalinkomster som utdelningar och räntor tas upp som intäkt i dess helhet och utgifter dras av kostnader, 42:1 IL. För kapitalvinster och kapitalförluster gäller att dessa beräknas separat, där från ersättningsbeloppet dras omkostnadsbeloppet, se 44 kap IL. Därtill gäller att vissa kapitalinkomster inte ska tas upp till sitt fulla belopp och att vissa kapitalförluster inte ska dras av till fullo, exempelvis utdelningar, kapitalvinster och kapitalförluster från onoterade aktier där fem sjättedelar används, 42:15a och 48:20 IL. Det finns även andra särskilda regler för kvalificerade andelar enligt reglerna om fåmansföretag, se 4.4 nedan.

Löpande kapitalinkomster tas upp det år de kan disponeras enligt kontantprincipen 41:8 IL, och för kapitalvinster gäller realisationsprincipen, när avyttring av tillgången sker, 44:26 IL. Avdragsrätt för utgifter föreligger under det beskattningsår som utgifterna betalas eller när den skattskyldige på något annat sätt har kostnaderna, 10:13 IL.

Beskattningen i inkomstslaget är proportionell och utgår med 30% statlig inkomstskatt av överskottet, 65:7 IL. Vid underskott av kapital ges en skattereduktion om 30% på underskottet på underskott upp till 100 000kr och därutöver 21%, 67:2 och 67:10 IL. Skattereduktionen får användas även mot inkomster i inkomstslaget tjänst. En skattereduktion från underskott av kapital kan inte sparas till ett senare beskattningsår.<sup>88</sup>

## 4.3 Värdepapper och personaloptioner

### 4.3.1 Allmänt

Eftersom att incitamentsprogram har direkt koppling till en anställning kommer eventuella förmånliga incitamentsprogram att förmånsbeskattas inom inkomstslaget tjänst. Även beskattning i inkomstslaget kapital aktualiseras för incitamentsprogram. Tidpunkten för förmånsbeskattning av aktierelaterade incitamentsprogram utgör

---

<sup>88</sup> Lodin m fl 2017 s 183.

undantag från huvudregel om kontantprincipen. Enligt IL bestäms beskattningstidpunkten utifrån bedömningen av om incitamentsprogrammet består av värdepapper eller personaloptioner, enligt den s k värdepappersregeln och personaloptionsregeln i 10:11 stycke ett och två.<sup>89</sup>

*[st 1] Om den skattskyldige på grund av sin tjänst förvärvar värdepapper på förmånliga villkor, ska förmånen tas upp som intäkt det beskattningsår då förvärvet sker.*

*[st 2] Om det som förvärvas inte är ett värdepapper utan innebär en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor (personaloption<sup>90</sup>), tas förmånen upp som intäkt det beskattningsår då rätten utnyttjas eller överläts.*

Om det som förvärvas klassificeras som ett värdepapper eller en personaloption får, som utläses ur lagtexten, avgörande betydelse för när förmånsbeskattning sker och hur värdeutveckling beskattas. Förmån i sammanhanget innebär ett förmånligt förvärv, som exempel en option utan premie. Om det förvärvade utgör ett värdepapper anses förmånen ha utgått till förvärvaren samma år som förvärvet skett varvid beskattning sker det året. Efterföljande värdeutveckling beskattas i inkomstslaget kapital där omkostnadsbeloppet utgörs av värdet av förmånen.<sup>91</sup> Om bedömningen istället landar i att det förvärvade inte utgör ett värdepapper, utan istället utgör en rätt att i framtiden förvärva värdepapper, dvs en personaloption, anses förmånen ha tillkommit vid utnyttjandet av rätten. Den värdeutveckling som därmed sker mellan förvärvet och utnyttjandet förmånsbeskattas i inkomstslaget tjänst. Värdeutveckling därefter beskattas i inkomstslaget kapital. Frågan om det förvärvade utgör värdepapper eller personaloptioner har därmed stor påverkan på vilket belopp som ska beskattas. Avgörande blir därmed vad som avses med värdepapper.

#### **4.3.2 Värdepappersregeln**

För att avgöra vad som är ett värdepapper enligt 10:11 st 1 IL måste två frågor besvaras, vad som anses som ett värdepapper och när ett sådant anses förvärvat. Trots att frågan om vad som utgör ett värdepapper i skatterättsligt hänseende är av avgörande betydelse för tillämpning av värdepappersregeln saknas en skattemässig definition av begreppet och det saknas vidare en enhetlig tillämpning inom civilrätten,<sup>92</sup> även om den civilrättsliga

---

<sup>89</sup> Incitamentsprogram i form av *syntetiska optioner*, dvs en rätt att i framtiden få en kontantersättning baserat på ett värdepappers värde, kan klassificeras såväl som värdepapper som personaloptioner, eller helt sakna sådan klassificering. Vid avsaknad av sådan klassificering följer beskattningstidpunkten kontantprincipen, se vidare i SOU 2016:23 138ff och Lodin m fl 2017 s 152.

<sup>90</sup> Begreppet *personaloption* tillförs lagtexten januari 2018.

<sup>91</sup> Lodin m fl 2017 s 150.

<sup>92</sup> SOU 2016:23 s 117-118, se även Edvardsson 2012 s 87ff.

definitionen enligt Skatteverket ska utgöra vägledning.<sup>93</sup>

För att det förvärvade ska utgöra ett skattemässigt värdepapper finns inget krav på att det ska finnas en fysisk handling,<sup>94</sup> dock ska det finnas något realiserbart värde samt inneha någon typ av självständig rättighet.<sup>95</sup> Eventuell kvalifikationstid tycks sakna definitiv betydelse för frågan om det utgör ett värdepapper, likaså frågan om någon betalning har erlagts vid förvärvet. Det finns vidare inget krav på omsättningsbarhet på en öppen marknad.<sup>96</sup> Värdepapper utfärdade enligt ABL utgör i skattemässigt hänseende värdepapper.<sup>97</sup> Rättsläget är inte klart vad gäller andra värdepapper, som köpoptioner och syntetiska optioner, än sådana utfärdade enligt ABL med omfattande förfoganderättsinskränkningar.<sup>98</sup>

När den anställde blir civilrättslig ägare till värdepapperna anses förvärvet skett.<sup>99</sup> Det är snarare regel än undantag att aktierelaterade incitamentsprogram täcks av omfattande förfoganderättsinskränkningar, vilket har koppling till dessas syften, att behålla och motivera nyckelpersonal. Praxis har utvecklats så att inte ens förhållandevis omfattande förfoganderättsinskränkningar, ifråga om värdepapper utgivna inom ramen för ABL med utländska motsvarigheter, ändrar tidpunkten för när ett värdepapper anses förvärvat. Detta under förutsättning att instrumentens huvudsakliga rättigheter, som utdelning, rösträtt och rätt att teckna aktier, inte begränsats.<sup>100</sup> Gällande andra instrument är läget, som nämnt, mera oklart.

### 4.3.3 Personaloptioner

Personaloptioner är som nämnt ovan en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris, utan att i sig utgöra värdepapper. Regleringen infördes som ett komplement till värdepappersregeln då det bedömdes att gällande regler inte omfattade dessa typer av incitamentsprogram.<sup>101</sup> Vid införandet av regleringen av personaloptioner avsågs troligtvis endast obligationsrättsliga avtal mellan förvärvaren och utgivaren, men idag kan troligtvis även vissa värdepapper med förfoganderättsbegränsningar utgöra

---

<sup>93</sup> SKV Rättslig vägledning 2017 ”Värdepappersförvärv”

<sup>94</sup> Edvardsson 2012 s 102-103.

<sup>95</sup> SOU 2016:23 s 117ff.

<sup>96</sup> Edvardsson 2012 s 103.

<sup>97</sup> Tivéus SvSkT 2015 s 277. Jfr även Edvardsson 2012 s 113. Jfr dock utredningen som anger att det är ”mycket som är osäkert” och att det finns behov av ökad förutsebarhet, SOU 2016:23 s 178.

<sup>98</sup> Tivéus SvSkT 2015 s 277-278. Jfr även SOU 2016:23 s 178 och 190, samt Bækkevold och Perman Borg SvSkT 2010 s 346-347.

<sup>99</sup> Lodin m fl 2017 s 150.

<sup>100</sup> Jfr Tivéus SvSkT 2016 s 192-193, SOU 2016:23 s 131 samt SKV Rättslig vägledning 2017 ”När ska inkomster tas upp? – Förvärv av värdepapper och personaloptioner”.

<sup>101</sup> SOU 2016:23 s 133 och prop 1997/98:133 s 31.



personaloptioner.<sup>102</sup>

Personaloptioner är enbart riktade till anställda med koppling till tjänsten och de tilldelas ofta utan kostnad för den anställde. Vanligt förekommande förfoganderättsbegränsningar inkluderar överlåtandeförbud, förbud mot pantsättning och att utnyttjande endast kan ske efter en bestämd kvalifikationstid (s k vesting). Kvalifikationstiden delas ofta upp i olika ”trancher” där en viss del av rättigheten kan utnyttjas efter en viss tid. Löptiderna för personaloptioner är ofta långa.<sup>103</sup> Ofta förfaller outnyttjade optioner om anställningen upphör i förtid.<sup>104</sup>

Förmånsbeskattning sker under det beskattningsår då rätten som tillkommer personaloptionerna utnyttjas eller överläts,<sup>105</sup> till förvärv av värdepapper som understiger marknadsvärde. Beloppet består av mellanskillnaden mellan marknadsvärdet på det förvärvade (vanligtvis aktier) och det i förväg bestämda lösenpriset med tillägg av eventuell erlagd ersättning för personaloptionerna.<sup>106</sup> Det slutgiltiga värdet på förmånen är därför okänd fram till det faktiska utnyttjandet av personaloptionerna.<sup>107</sup> I fråga om onoterade bolag som har personaloptionsprogram kan detta medföra att anställda ska förmånsbeskattas för ett i princip osäljbart aktieinnehav.<sup>108</sup>

Exempel: Anställd A erhåller gratis personaloptioner med rätt att om sju år förvärva 3000 aktier i bolaget X. Personaloptionerna är villkorade av fortsatt anställning, har förfoganderättsinskränkningar och innebär ett lösenpris per aktie om 50kr. Vid utnyttjandet av personaloptionerna sju år senare värderas varje aktie i bolaget till 200kr. Förmånsbeskattning sker på 450 000kr (600 000 – 150 000).

#### 4.4 Fåmansföretagsbeskattning

Fåmansföretagsbeskattningen, även kallad 3:12-reglerna, syftar till att motverka vissa skatteförmåner som uppstår när en aktiv delägare i ett aktiebolag väljer att sälja bolaget

---

<sup>102</sup> Jfr diskussioner om RÅ 2004 ref 35 I i SOU 2016:23, s 137 och 190; Tivéus SvSkT 2015 not 18; Baekkevold och Perman Borg SvSkT 2010 s 346-347; samt Robertsson och Törner Rickardsson SvSkT 2004, s 364-365.

<sup>103</sup> Prop 1997/98:133 s 24.

<sup>104</sup> Edvardsson 2012 s 114.

<sup>105</sup> Jfr dock utgången i RÅ 2004 ref 35 II där det ansågs att personaloptioner vars förfoganderättsbegränsningar skulle upphöra innebar ett värdepappersförvärv, och att förmånsbeskattning skulle ske direkt vid möjligheten att förfoga över optionerna. Se kommentar i Robertsson och Törner Rickardsson 2004 SvSkT s 364.

<sup>106</sup> SOU 2016:23 s 133-134.

<sup>107</sup> Prop 1997/98:133 s 31.

<sup>108</sup> För onoterade aktier måste innehavaren i princip, till skillnad för innehav av noterade aktier, hitta en köpare.

eller ta aktieutdelning, istället för att ta ut lön ur bolaget.<sup>109</sup> Reglerna så att säga motverkar att egentliga tjänsteinkomster omvandlas till kapitalinkomster. Detta genom att schablonisera uppdelningen av beskattning genom inkomstlagen kapital och tjänst, med anledning av ägarens särskilt nära relation till företaget.<sup>110</sup> Reglerna återfinns i 56-57 och 60 kapitlen IL. Reglerna innebär förenklat att den aktive delägaren, eller dess närstående, av ett fåmansföretag utan betydande utomstående ägande, kommer att vid försäljning av aktier eller mottagande av utdelning beskattas i inkomstlagen kapital upp till ett visst gränsbelopp, och att överskjutande del beskattas i inkomstlagen tjänst upp till en viss övre gräns.

#### **4.4.1 Fåmansföretag, aktiv delägare och gränsbelopp**

Enligt 56:2 IL föreligger ett fåmansföretag när fyra eller färre delägare äger andelar som motsvarar mer än 50 procent av rösterna för samtliga andelar i företaget, eller om en näringsverksamhet som är uppdelad på flera verksamheter, oberoende av varandra, och där en person genom innehav, avtal eller på annat sätt har den faktiska bestämmanderätten över en sådan verksamhet och självständigt kan förfoga över dess resultat. Ett bolag vars aktier handlas på en reglerad marknad<sup>111</sup> är inte ett fåmansföretag, 56:3 IL. Delägare är den som innehar andelar i företaget, och en företagsledare avser den person, inklusive närstående, genom innehav och ställning i bolaget har ett väsentligt inflytande i företaget, 56:6 IL. Enligt den utvidgade fåmansföretagsdefinitionen ska vissa delägare inklusive närstående som är eller under senaste fem åren varit verksamma i betydande omfattning i företaget räknas som en enda delägare, 57:3 st 2 IL.

Är företaget ett fåmansföretag ska delägare vars andelar är kvalificerade beskattas enligt 3:12 reglerna, 57:2 IL. Kvalificerade andelar föreligger när en delägare eller dess närstående varit verksam i företaget i betydande omfattning under beskattningsåret eller de fem föregående beskattningsår, 57:4 IL.

Utdelning och kapitalvinst på kvalificerade andelar till den del de överstiger gränsbeloppet beskattas i inkomstlagen tjänst, och till den delen upp till gränsbeloppet tas 2/3 upp till beskattning i inkomstlagen tjänst, 57:2, 20, 21 IL. Gränsbeloppet beräknas enligt 57:10 IL. Den består antingen av en schabloniserad nivå om 2,75 inkomstbasbelopp fördelat på samtliga andelar plus ett sparat utdelningsutrymme, eller ett belopp med ett belopp beräknat på basis av andelarnas omkostnadsbelopp och lönebaserat utrymme.

---

<sup>109</sup> Rydin m fl 2016 s 60.

<sup>110</sup> Rydin m fl 2016 s 60 och Lodin m fl s 448.

<sup>111</sup> Vilket innebär att MTFer inte omfattas, se nedan under 5.5.3.

#### 4.4.2 Inverkan på personaloptioner

En anställd med personaloptioner kan vid utnyttjandet komma att inneha kvalificerade andelar i ett fåmansföretag. Detta särskilt då den anställde kan antas vara verksam i företaget i betydande omfattning i den mening som avses i 57:3 st 2 och 57:4 IL enligt den utvidgade fåmansföretagsdefinitionen. Denna gäller om denne har ”stor betydelse för vinstgenereringen i företaget”, vilket inkluderar företagsledare, andra höga befattningshavare och i mindre företag arbetsledare och även ”anställda utan någon ledarbefattning”, särskilt om delägarna ”anses bedriva en gemensam verksamhet”. Det behöver dock inte röra sig om ett heltidsarbete.<sup>112</sup> I mindre bolag med ett fåtal delägare och ett fåtal anställda, kan en anställd som blir delägare genom personaloptioner ha stor betydelse för företagets vinstgenerering. Detta kan särskilt aktualiseras när den anställde exempelvis utvecklar en viktig beståndsdel i företagets erbjudanden eller i övrigt utgör en viktig del av företaget. Även anställda utan budget-, fakturerings- eller säljansvar kan omfattas.<sup>113</sup>

För fallet med utnyttjandet av ”vanliga” personaloptioner med tillämpning av personaloptionsregeln i 10:11 st 2 IL föreligger inga särskilda betänkligheter att 3:12-reglerna omfattar en anställds innehav efter utnyttjande av personaloptionen, eftersom att syftet med 3:12 inte kolliderar med syftet för beskattning av förmåner.<sup>114</sup> För fallet med kvalificerade personaloptioner innebär dock 3:12-reglerna att två motstående syften möts se vidare 6.4 nedan. Å ena sidan är syftet med 3:12-reglerna att egentliga tjänsteinkomster inte omvandlas till kapitalinkomster, medan kvalificerade personaloptioner på andra sidan har som själva huvudsyfte att bereda skattelättnader. Dessa skattelättnader har skapats med syfte att öka konkurrenskraften i mindre, innovativa, bolag, se vidare om dessa syften under 5.1 nedan.

## 5 Kvalificerade personaloptioner

### 5.1 Skattelättnad genom undantag

Motiven bakom kvalificerade personaloptioner är att underlätta för små, unga företag att rekrytera och behålla nyckelpersoner.<sup>115</sup> Genom införandet av kvalificerade

---

<sup>112</sup> Prop 1989/90:110 s 704.

<sup>113</sup> Jfr rättsfallsgenombången av begreppet ”verksam i betydande omfattning” av Tivéus 2014 s 41–44

<sup>114</sup> Här bortses från eventuella rent politiska överväganden om 3:12-reglerna.

<sup>115</sup> Prop 2017/18:1 s 275.

personaloptioner skapas ett undantag från förmånsbeskattning, genom att personaloptioner som är kvalificerade inte tas upp till beskattning på samma sätt som icke-kvalificerade personaloptioner. Istället för att som vanliga personaloptioner förmånsbeskattas vid utnyttjandet (eventuellt redan vid möjligheten till utnyttjande),<sup>116</sup> sker beskattningen först vid avyttrandet av aktierna i inkomstslaget kapital. Detta innebär att ersättning i form av personaloptioner för nyckelpersonens arbete, som i vanliga fall förmånsbeskattas i inkomstslaget tjänst, flyttas till att beskattas i inkomstslaget kapital. Det som beskattas är mellanskillnaden av eventuellt förvärvspris för de kvalificerade personaloptionerna och försäljningsvärdet av aktierna. Eftersom att förmånsbeskattning inte sker betalar arbetsgivaren inte några arbetsgivaravgifter för de kvalificerade personaloptionerna. Inte heller får lönekostnader för personaloptionerna dras av.<sup>117</sup> I strikt mening innebär skattelättnader för personaloptioner statsstöd, varför EU-kommissionen har granskat och godkänt förslaget.<sup>118</sup>

Om de villkor som uppställs i 11a kapitalet IL inte uppfylls, kvalificerar sig inte personaloptionerna för skattelättnaderna och kommer istället att beskattas som ”vanliga” personaloptioner, se 11a:1 och 10:11 st 2 IL. Detta medför att felaktigt utformade avtal som strider mot villkoren 11a kap. IL, exempelvis för låg lön till optionsinnehavaren eller för hög värdering, kommer medföra att företaget måste betala socialavgifter för personaloptionernas förmånsvärde och att den som utnyttjar personaloptionerna förmånsbeskattas.

## 5.2 Skulle förtydliga gällande rätt

Ett i direktivet till utredningen om beskattning av incitamentsprogram uttalat uppdrag var att dels analysera vilka villkor som kan omgärda värdepapper utan att beskattningen påverkas, dels analysera om det fanns ett behov att fastställa dessa villkor i lag, samt dels avgöra om det fanns ett behov av att förtydliga gränsdragningen mellan värdepapper och personaloptioner.<sup>119</sup> I den av utredaren lämnade utredningen, SOU 2016:23, uttrycks att gällande rätt rörande värdepapper och personaloptioner är oförutsebar, svår att tillämpa och innehåller ett flertal möjliga tolkningar.<sup>120</sup> Utredaren ansåg att likformighetsprincipen

---

<sup>116</sup> Jfr fotnot 105.

<sup>117</sup> Se nya 16:37 IL

<sup>118</sup> Official Journal of the European Union, C 254, 4 August 2017, Aid number SA.47144 (2016/N).

<sup>119</sup> Dir 2014:33 s 11

<sup>120</sup> Se utredningens analys av gällande rätt, SOU 2016:23 s 128ff samt särskilt s 178f. Ulf Tivéus är dock av motsatt uppfattning och anser att utvecklingen av rättspraxis gjort området mycket klart, SvSkT 2016:3, *Kvalificerade personaloptioner – behövs det?*, s 191 – 201.

inte får fullt genomslag i gällande rätt då lika fall inte behandlas lika.<sup>121</sup> Därför föreslog utredaren en ändring av värdepappersregeln som skulle syfta till att uppnå tre mål, nämligen ökad förutsebarhet, likformig behandling av ekonomiskt likvärdig instrument och att instrument utfärdade enligt ABL skulle stå i överensstämmelse med allmänna principer för förmånsbeskattning.<sup>122</sup> För att uppnå dessa mål föreslogs att dagens regler skulle kompletteras med vissa schabloniserade regler i syfte att förenkla tillämpningen, där bedömningen skulle ta utgångspunkt i de till värdepappersregeln kopplade rättigheterna.<sup>123</sup> I stort skulle detta tydliggöra gränsdragningen mellan den skatterättsliga bedömningen av värdepapper och personaloptioner. Vidare föreslogs införandet av kvalificerade personaloptioner.

Den egentliga förändringen av nu gällande rätt avseende värdepapper och ”vanliga” personaloptioner är ett redaktionellt tillägg av begreppet *personaloptioner* i IL, som tidigare inte hade en legaldefinition. Övriga förtydliganden eller förändringar av gällande rätt har inte valts att införas.

## 5.3 Allmänt om kvalificerade personaloptioner

### 5.3.1 Kapitlet 11a:s utformning

De första fyra paragraferna i nya kapitel 11a IL innehåller en beskrivning av kapitlets innehåll och definitioner till vanligt förekommande ord. Därefter kommer en övergripande paragraf, femte paragrafen, som anger de villkor som måste vara uppfyllda för att förmån av personaloptioner inte ska tas upp. Denna övergripande paragraf innehåller också specificeringar för villkoren som gäller om företaget ingår som del i en koncern.<sup>124</sup> När villkoren innehåller särskilda regler för företag ingående i en koncern, kommer detta att behandlas i anslutning till det specifika villkoret. Följande elva paragrafer i kapitlet anger de faktiska villkor som omfattar företaget, själva optionen och innehavaren. Därtill finns två avslutande paragrafer som berör frågan om företaget omstrukturerar, i fråga om fusioner och fissioner.

”Företag” definieras i kapitlet som ”ett svenskt aktiebolag eller ett utländskt bolag som motsvarar ett svenskt aktiebolag och som har fast driftställe i Sverige, om det hör hemma

---

<sup>121</sup> SOU 2016:23 S 149

<sup>122</sup> SOU 2016:23 s 178

<sup>123</sup> SOU 2016:23 s 182-183

<sup>124</sup> 11a:5 st 2. Koncernbegreppet är kopplat till definitionen av 1:4 årsredovisningslagen (1995:1554), se förslagens 11a:3.

inom ESS eller i en stat med vilken Sverige har ingått ett skatteavtal som innehåller en artikel om informationsutbyte”, 11a:2. ”Intjänandetid” definieras i 11a:4 som en tid av tre år från förvärvet av personaloptionen. ”Intjänandetid” ska inte blandas ihop med för personaloptioner vanliga termen ”kvalifikationstid”. Den avser med andra ord inte själva kvalifikationstiden enligt personaloptionsavtalet, utan just en tid om tre år sedan förvärvet.

### **5.3.2 Kontrolluppgiftsskyldighet för företaget**

Det införs en skyldighet för företaget att lämna en kontrolluppgift, om kvalificerade personaloptioner utnyttjas. Innehavaren av personaloptionen ska lämna den relevanta information som behövs för att kontrolluppgiftsskyldigheten ska kunna uppfyllas. Företaget ska i denna kontrolluppgift bekräfta att de uppsatta villkoren i förhållande till de kvalificerade personaloptionerna är uppfyllda avseende kraven i relation till innehavaren av optionerna, personaloptionerna och företaget. I kontrolluppgiften ska ingå information om att en personaloption har utnyttjats för förvärv av andel i företaget, vilket medför att innehavaren av personaloptionen ska kunna utgå från att skattelättnaden i förhållande till optionerna är aktuell.<sup>125</sup>

## **5.4 Krav i förhållande till utnyttjandeperiod**

Den som förvärvat personaloptionen, hädanefter kallad optionsinnehavaren, ska utnyttja den rätt som personaloptionen innebär för förvärv av aktier i utfärdande *bolaget tidigast tre år och senast tio år sedan ingåendet av personaloptionsavtalet*, 11a:5 p 1. Kvalifikationstid för att uppnå skattelättnader motiveras utifrån motiven bakom regleringen, genom att den anställde som har personaloptioner avstår lön under viss tid för att i framtiden ta del av vinster i företaget. Tre år anses som en tillräcklig lång tid för att minska risken med att förslaget ska användas som metod för att omvandla tjänsteinkomster till kapitalinkomster.<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> Prop 2017/18:1 s 300.

<sup>126</sup> Prop 2017/18:1 s 280.

## 5.5 Villkor i förhållande till företaget

### 5.5.1 Storleken i förhållande till antalet anställda, omsättning och balansomslutning

Storleksbegränsning enligt 11a:6 för företaget gäller för det verksamhetsår som inträffade före det år då personaloptionen förvärvas. *Medelantalet anställda och delägare som arbetar i företaget ska ha varit lägre än 50 stycken och företagets omsättning eller balansomslutning får inte överstigit 80 miljoner kronor.*<sup>127</sup> Om företaget ingår i en koncern gäller villkoret sammantaget för alla företag i koncernen, dess anställda och delägare. Villkoret motiveras med hänsyn till regleringens mål, att det ska höja konkurrenskraften för de mindre, unga, företag att rekrytera och behålla nyckelpersonal.<sup>128</sup>

Ett företag som har en omsättning eller en balansomslutning på 80 miljoner eller 50 anställda eller fler, kan troligtvis inte sägas ha sådana finansiella svårigheter att rekrytera eller behålla nyckelpersonal som kvalificerade personaloptioner är tänkt att stävja.<sup>129</sup> Vissa av remissinstanserna tycker gränserna bör höjas, men det kan sägas att nivån på storleken på företaget inte möter alltför stora betänkligheter. Motiven, att öka konkurrenskraften för de minsta företagen, tillåter att denna begränsning sätts på denna nivå.

### 5.5.2 Offentligt ägande

Enligt 11a:7 p 1 IL gäller att vid tidpunkten för förvärvet av personaloptionerna *får företaget inte vara kontrollerat av offentliga organ, direkt eller indirekt, till mer än 25% av kapitalandelarna eller röstandelarna.* Om företaget ingår i en koncern gäller villkoret för något utav företagen som ingår i koncernen. Villkoret motiveras med att företag som till viss del ägs av offentliga organ inte anses ha ”de svårigheter att skaffa externt kapital som förslaget om skattelättnader för personaloptioner syftar till att kompensera för.”<sup>130</sup> Kommunala och statliga bolag ingår i termen ”offentliga organ” då de bedriver offentlig verksamhet. I situationer där en ”offentlig institutionell investerare” tillhandahåller finansiering till företag i tidigt utvecklade faser, kan finansieringsvillkoren medföra att en sådan investerare blir delägare. I dessa situationer är det upp till domstolarna och

---

<sup>127</sup> Termerna medeltalet anställda, nettoomsättning och balansomslutning följer terminologin i Bokföringsnämndens allmänna råd om gränsvärden (BFNAR 2006:11).

<sup>128</sup> Prop 2017/18:1 s 282.

<sup>129</sup> Jfr not 130.

<sup>130</sup> Prop 2017/18:1 s 283.

rättstillämpningen att avgöra om villkoret är uppfyllt eller inte i det enskilda fallet.<sup>131</sup> Vilka dessa offentliga investerare skulle kunna utgöras av exemplifieras inte i förarbetena, men det borde troligtvis röra sig om bl a Vinnova (Verket för innovationssystem) och Almi.

### 5.5.3 Upptagen till handel på en reglerad marknad

Vid tidpunkten för förvärvet av personaloptionen *får inte någon andel i företaget vara upptagen till handel på en reglerad marknad eller en motsvarande marknad utanför EES*, 11a:7 p 2 IL. Om företaget ingår i en koncern gäller villkoret för varje företag i koncernen. Inget av företagen i koncernen får därmed handlas på en reglerad marknad.<sup>132</sup> Reglerad marknad definieras enligt 1:5 p 20 lagen (2007:528, VPML) om värdepappersmarknaden. Detta innebär att villkoret inte gäller företag vars andelar handlas på en handelsplattform, som Aktietorget, Nordic MTF och First North, då det inte anses finnas samma garantier för en aktiv handel på en sådan plattform.<sup>133</sup> Förarbetena ger ingen definition av vad som menas med begreppet ”andel”. Dock är det osannolikt att begreppet ”andel” kommer orsaka några tillämpningsproblem, eftersom att det kan antas att det följer begreppet ”delägar rätt” enligt 48:2 IL. Knappast finns det andra andelar än sådana som ingår i begreppet ”delägar rätt” som kommer vara upptagna till handel på en reglerad marknad.

I likhet med vad som anförs i propositionen kan det inte anses att noterade företag har sådana kapitalanskaffningsproblem att det är motiverat att dessa företag omfattas av skattelättnader för kvalificerade personaloptioner. Dessutom har de företag vars aktier handlas på en marknad större möjligheter att använda ”vanliga” personaloptioner, eftersom att det är möjligt för den anställda att sälja innehavet för att finansiera den beskattning som uppstår vid utnyttjandet. Varför endast noterade företag och inte också listade bolag utesluts görs enligt möjligheterna för en aktiv handel av aktierna. Det kan noteras att det på en reglerad marknadsplats handel inte heller finns garantier för en aktiv handel, jfr exempelvis OMXs Small-cap-lista. Generellt sett kan handeln även där i många lägen betecknas som ”tunn” och i många lägen som obefintlig.

### 5.5.4 Huvudsakligen bedriva viss rörelse, innovationsundantaget

11a:8 IL stadgar att företaget under hela tiden för intjänandetiden för personaloptionerna *huvudsakligen ska bedriva annan rörelse än bank- eller finansieringsrörelse*;

---

<sup>131</sup> A prop s 284.

<sup>132</sup> Prop 2017/18:1 s 284.

<sup>133</sup> A prop s 284.



*försäkringsrörelse; produktion av kol eller stål; handel med mark, fastigheter, råvaror eller finansiella instrument; uthyrning för längre tid av lokaler eller bostäder; och tillhandahållande av tjänster som avser juridisk rådgivning, redovisning eller revision.* Villkoret gäller sammantaget för alla företag i koncernen. Begränsningen i förhållande till att företaget ska bedriva viss rörelse motiveras utifrån behovet av att avgränsa reglerna till innovativa företag, att statsstöd redan ges till vissa uppräknade verksamheter, samt att viss verksamhet ”typiskt sett inte är innovativ”.<sup>134</sup> I jämförelse med de brittiska reglerna för s k EMI (Enterprise Management Incentives), som i mångt och mycket agerat förlaga till utformningen av nuvarande förslag, är den svenska reglering mindre omfattande av vilka typer av verksamheter som utesluts från skattelättnaderna, där färre branscher är undantagna enligt de svenska reglerna.<sup>135</sup>

Utifrån en strikt legaltolkning av begreppet ”under intjänandetiden” i paragrafen torde det innebära att villkoret anses uppfyllt även om företaget börjar bedriva sådan utesluten rörelse när ”intjänandetiden”, dvs tre år enligt lagens 11a:4, har passerat. Detta eftersom att ”intjänandetiden” inte är kopplat till begreppet ”kvalifikationstid”, som vanligtvis avser den kvalifikationstid i det civilrättsliga avtalet mellan arbetsgivaren och personaloptionsinnehavaren som måste passerat innan konvertering kan ske. Inte heller innebär ”intjänandetiden” enligt förslaget den tid om lägst tre och högst tio år då personaloptionerna måste utnyttjas, jfr 5.4 ovan.

”Huvudsakligen bedriva annan rörelse” definieras utifrån 2:24 IL, som annan näringsverksamhet än innehav av kontanta medel, värdepapper eller andra tillgångar, om de inte innehas som led i rörelsen. Begränsningen är satt till att högst 25% av verksamheten får bestå av innehav av kontanta medel, värdepapper eller liknande tillgångar.<sup>136</sup> Eftersom att villkoret är negativt utformat, innebär huvudsaklighetsbegreppet vidare att den bedrivna rörelsen kan innehålla verksamhet inom de undantagna branscherna, om denna är begränsat till maximalt 25 % av rörelsen.<sup>137</sup>

Undantaget för ”bank- och finansieringsrörelse”, avser den definition av ”bankrörelse” respektive ”finansieringsrörelse” som återfinns i lagen (2004:297, LBF) om bank- och finansieringsrörelse. Undantaget, som inkluderar finansiell leasing, tar sikte på traditionell finansieringsverksamhet.<sup>138</sup> Sådan verksamhet anses inte tillräckligt

---

<sup>134</sup> Prop 2017/18:1 s 285-286.

<sup>135</sup> Se undantagna verksamhet enligt EMI, SOU 2016:23 s 278.

<sup>136</sup> Prop 2017/18:1 s 285.

<sup>137</sup> SOU 2016:23 s 282. Jfr Tivéus 2016 s 197.

<sup>138</sup> SOU 2016:23 s 279.

innovativ.<sup>139</sup> Både propositionen och utredningen gör bedömningen att sådana fintech-bolag, som anses som mest innovativa, inte anses omfattas av innovationsundantaget, då de är verksamma inom ”teknikutveckling av betaltjänster” och ”alternativa finansieringslösningar”. Om verksamheterna för dessa fintech-bolag dock huvudsakligen består av bank- eller finansieringsrörelse kommer de träffas av innovationsundantaget.<sup>140</sup> Eftersom att bedrivandet av bank- eller finansieringsrörelse vanligtvis kräver tillstånd, 2:1 LBF, torde det inte vara svårt att avgöra om ett företag bedriver sådan verksamhet som träffas av innovationsundantaget. Det klarläggs dock inte, om eventuella undantag från tillståndsplikt enligt LBF också skulle innebära att verksamheten omfattas av skattelättnaderna trots att sådan verksamhet, enligt definitionerna av bank- och finansieringsrörelse, bedrivs.

Med ”försäkringsrörelse” avses den innebörd som gäller enligt försäkringsrörelselagen (2010:2043) och lagen (1998:293) om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige. Försäkringsrörelse anses som ”typiskt sett inte heller som innovativ”.<sup>141</sup> I likhet med bank- och finansieringsrörelse krävs tillstånd för försäkringsrörelse vilket torde det göra det lätt att avgöra om sådan verksamhet omfattas av innovationsundantaget.

*Produktion av kol och stål* utesluts eftersom sådan verksamhet redan idag omfattas av betydande statsstöd.<sup>142</sup> Inte heller *handel med mark, fastigheter, råvaror eller finansiella instrument* anses som tillräckligt innovativt.<sup>143</sup>

Varken propositionen eller utredningen motiverar varför *uthyrning för längre tid av lokaler eller bostäder* tillhör de undantagna verksamheterna. Troligtvis ligger uthyrningsverksamhet nära finansierings- och leasingverksamhet, varför undantaget sannolikt faller inom motiveringen att sådan verksamhet vanligtvis inte är innovativ.<sup>144</sup> Författningskommentaren i utredningen klargör att undantaget tar sikte på kontrakt för uthyrning av längre tid än sex månader och att en enskild bedömning i enskilda fall får göras i de fall då uthyraren har blandade uthyrningstider för olika kontrakt. Bedömningen ska avgöra om 75% eller mer av uthyrningen är för kortare tid än sex månader. Hotellverksamhet och därmed liknande verksamhet omfattas således inte av

---

<sup>139</sup> Prop 2017/18:1 s 286.

<sup>140</sup> Prop 2017/18:1 s 286 och SOU 2016:23 s 280.

<sup>141</sup> Prop 2017/18:1 s 286.

<sup>142</sup> SOU 2016:23 s 279.

<sup>143</sup> Prop 2017/18:1 s 286.

<sup>144</sup> Jfr SOU 2016:23 s 279.

undantaget.<sup>145</sup> En aktör som endast förmedlar kontrakt utan att som sådan vara part i ett uthyrningskontrakt, torde inte heller omfattas av innovationsundantaget då undantaget gäller själva uthyrningen och inte förmedlandet.

Undantaget för *tillhandahållandet av tjänster som avser juridisk rådgivning, redovisning eller revision* motiveras med att konsulttjänster i vid bemärkelse typiskt sett inte utförs av innovativa företag. Inom uttrycket *juridisk rådgivning* inkluderas skatterådgivning.<sup>146</sup> Motiveringen till att vissa typer av konsulttjänster uteslutits men inte andra, som arkitekter och tekniska konsulter, är för att göra reglerna enkla att tillämpa.<sup>147</sup>

### 5.5.5 Företagets får inte vara äldre än 10 år

Enligt 11a:9 st 1 IL gäller att när personaloptionen förvärvas *får inte verksamhet ha bedrivits i mer än tio år efter utgången av det år då verksamheten påbörjades*. Vid förvärv av 25% eller mer av verksamheten från annan, gäller motsvarande tidsbegränsning för hela företaget i förhållande till när den förvärvade verksamheten påbörjades, om förvärvad verksamhet var påbörjad innan förvärvande bolags verksamhet, 11a:9 st 2 IL. Om företaget ingår i en koncern gäller villkoret för varje företag i koncernen. Inget av koncernbolagen tillåts därmed ha bedrivit verksamhet i mer än tio år sedan utgången av året för starten av verksamheten, med motsvarande begränsning vid eventuella förvärv.

Åldersbegränsningen motiveras med att största andelen nya jobb härrör från förhållandevis unga företag och att det är de unga, nya, företagen som har de största utmaningarna med att betala marknadsmässiga löner för att rekrytera och behålla nyckelpersoner. Tidsbegränsningar i förhållande till förvärvad verksamhet finns för att förhindra kringgåenden av ålderkriteriet. Kravet på att förvärv ska utgöras av lägre än 25% av verksamheten är gjord för att även mindre bolag ska kunna förvärva, om dessa förvärv utgör endast en mindre andel av verksamheten.<sup>148</sup>

### 5.5.6 Företaget ska inte vara i finansiella svårigheter

När personaloptionen förvärvas får företaget inte vara i finansiella svårigheter som *skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, under företagsrekonstruktion, på obestånd eller vara föremål för betalningskrav på grund av EU-kommissionen som förklarat ett stöd olagligt och oförenligt med den inre marknaden*, 11a:10 IL. Om företaget ingår i en

---

<sup>145</sup> SOU 2016:23 s 334.

<sup>146</sup> Prop 2017/18:1 s 286-287.

<sup>147</sup> SOU 2016:23 s 281.

<sup>148</sup> Prop 2017/18:1 s 287-288.

koncern gäller villkoret för varje företag i koncernen, innebärandes att inget företaget i koncernen får vara i finansiella svårigheter.

Villkoret motiveras utifrån statsstödsreglerna, där statsstöd generellt inte utgår till företag med finansiella svårigheter.<sup>149</sup> Skyldig att upprätta *kontrollbalansräkning* motsvarar skyldigheten enligt 25:13 aktiebolagslagen (2005:551, ABL), nämligen om det finns skäl att anta att bolagets egna kapital understiger hälften av det registrerade aktiekapitalet eller om bolaget vid utmätning, visats sakna tillgångar till full betalning av utmätningsfordringen. *Företagsrekonstruktion* gäller för rekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion. Om ett företag är på *obestånd* bedöms enligt 2:1 st 2 konkurslagen (1987:672), nämligen om bolaget inte kan betala sina skulder och sådan oförmåga inte endast är tillfällig. *Ej vara föremål för betalningskrav* gäller om bolaget tidigare tagit emot ett statligt stöd som senare visats olagligt och som krävts tillbaka, då företag inte kan få statliga stöd om det tidigare fått ett olagligt sådant.<sup>150</sup>

## 5.6 Villkor i förhållande till värdering av personaloptionen

### 5.6.1 Värderingsregeln

De värdebegränsningar som omfattar personaloptionen, enligt 11a:11–12 IL, använder en förenklingsregel för att avgöra personaloptionernas värde, nämligen att *värdet på en personaloption anses motsvara värdet på den andel eller de andelar som personaloptionen ger rätt att förvärva*, 11a:13 IL. Värdet på en sådan andel bedöms utifrån en trestegs-hierarki. Om det skett en *marknadsmässig transaktion med andelar i bolaget under senaste tolv månader* innan förvärvet av personaloptionen ska värdet av andelen, och därmed personaloptionen bestämmas med ledning av dessa transaktioner. Om några transaktioner med andelar inte har skett senaste tolv månader, sker en *värdering utifrån eget kapital* enligt senast fastställa balansräkning. *Saknas balansräkning sker en kvotvärdering av andelarna*.

Införandet av denna förenklingsregel motiveras med att det i kapitlet finns vissa beloppsgränser på personaloptionerna, men att det för små, unga och onoterade företag innebär för höga kostnader att göra en noggrann värdering av företaget.<sup>151</sup> Tolvmånadersbegränsningen finns då det inte ska ha förflutit för lång tid mellan värderingen av bolaget och värdet på personaloptionerna.<sup>152</sup>

---

<sup>149</sup> A prop s 289.

<sup>150</sup> Prop 2017/18:1 s 290.

<sup>151</sup> A prop s 292

<sup>152</sup> SOU 2016:13 s 283-284.

## 5.6.2 Högsta värde på personaloptionerna

Villkoren om beloppsgränser enligt 11a:11–12 IL motiveras utifrån statsstödsreglerna.<sup>153</sup> Vid förvärv av personaloptioner från företaget *får inte den enskilde personaloptionsinnehavarens värde på personaloptioner överstiga tre miljoner och inte heller får personaloptionernas värde ihop med övriga personaloptioners värde överstiga 75 miljoner*. Den anställda kan därmed ingå personaloptionsavtal till ett maximalt värde av tre miljoner kronor från företaget. Villkoret gäller sammantaget för alla företag i koncernen. Totala utestående personaloptionsprogram förvärvade från företaget, vid ingåendet och inkluderandet av det senaste personaloptionsprogrammet, får uppgå till ett värde av maximalt 75 miljoner. Beloppsgränserna gäller i förhållande till samtliga personaloptioner förvärvade från bolaget, och inte endast de kvalificerade.<sup>154</sup> Personaloptioner som har förvärvats från annan än företaget, beaktas inte vid bedömning av detta villkor. Värdering av samtliga personaloptioner förvärvade från företaget ska göras samtidigt då den personaloption som är under bedömning värderas.<sup>155</sup>

## 5.7 Villkor i förhållande till innehavaren

### 5.7.1 Anställd under intjänandetiden

Enligt 11a:14 IL ska den som innehar personaloptionen vara *anställd under intjänandetiden*. *Lägsta arbetstid per vecka ska i genomsnitt vara 30 timmar per vecka*. Ingår företaget i en koncern ska innehavaren vara anställd i något av koncernföretagen, och arbetstiden gäller den anställdes arbetstid i den sammanlagda koncernen. Till arbetstid räknas också semesterledighet, sjukfrånvaro, föräldraledighet och andra ersättningsbara förhållanden inom socialförsäkringssystemet.

Villkoret om anställning motiveras av syftet med kvalificerade personaloptioner, att underlätta för mindre företag att rekrytera och behålla nyckelkompetens. Kravet på att anställningen ska gälla under intjänandetiden, innebär att anställningen ska pågå under minst tre år, jfr definitionen av intjänandetiden i 11a:4 IL. Anställningskravet medför att varken konsulter eller externa styrelseledamöter, som dock i antal timmar räknat uppnår 30 timmar i veckan, omfattas av skattelättnaderna.<sup>156</sup>

---

<sup>153</sup> Prop 2017/18:1 s 290.

<sup>154</sup> Prop 2017/18:1 s 291.

<sup>155</sup> A prop s 291. Utredningen föreslog, till skillnad mot aktuell ordning, att värdering skulle ske för respektive personaloptionsavtal separat, SOU 2016:23 s 282.

<sup>156</sup> A prop s 292.

### 5.7.2 Lägsta lön under intjänandetiden

Innehavaren av personaloptionen ska under intjänandetiden *få sådan ersättning från företaget som ska tas upp i inkomstslaget tjänst med ett lägsta belopp om 13 inkomstbasbelopp*, 11a:15. Inkomstbasbeloppet räknas för det år då personaloptionen förvärvades. Kravet på ersättning minskas med motsvarande om innehavaren får ersättning på grund av sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra liknande ersättningsbara förhållanden inom socialförsäkringssystemet. All ersättning hänförlig till tjänsten räknas med,<sup>157</sup> dock undantas kostnadsersättningar och belopp som tas upp i tjänst hänförliga till vissa lån enligt 11:47 IL och fåmansföretagarreglerna i 57 kapitlet IL.

Inkomstbasbeloppet för 2018 är bestämt till 62 500 kr. Det innebär att lägsta ersättning under intjänandetiden om tre år för personaloptionsavtal ingångna under 2018 år uppgår till 812 500kr, eller ett snitt om 22 570kr per månad. Det finns dock inget krav på att ersättningen ska vara samma belopp varje månad eller år under intjänandetiden. Istället är det är den sammanlagda ersättningen under perioden som beaktas. En lägsta nivå på ersättningen under intjänandetiden motiveras utifrån behovet av att anställda inte ska få försämrade sjukpenning och pension på grund av att viss löneersättning ersätts med personaloptioner, vilket skulle vara till nackdel både för samhället och den enskilde.<sup>158</sup>

### 5.7.3 Inte äga eller kontrollera mer än fem procent av företaget

Ägarbegränsningen enligt 11a:16 innebär att optionsinnehavaren tillsammans med närstående *inte får, direkt eller indirekt, ha kontrollerat mer än fem procent av företagets röster eller kapital*, under de två år som föregår det år då personaloptionen förvärvas eller tiden fram till förvärvet samma år. Om företaget ingår i en koncern gäller villkoret för varje företag i koncernen, innebärandes att optionsinnehavaren ihop med närstående får högst kontrollera fem procent av varje företag som ingår i koncernen. Villkoret om ägarbegränsning motiveras utifrån syftet att behålla och motivera nyckelpersoner, och att ägare som sådana inte ingår i en sådan tilltänkt krets av nyckelpersoner även om dessa inte bör uteslutas helt.<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> A prop s 294.

<sup>158</sup> Prop 2017/18:1 s 293-294.

<sup>159</sup> A prop s 295.

## 5.8 Fusion och fission

Enligt 11a:17 IL gäller att i förtid utnyttjad personaloption, i samband med fusion eller fission, fortsätter att skattemässigt bedömas som kvalificerad, förutsatt att vissa villkor är uppfyllda; *minst ett år ska ha förflutit från förvärvet av personaloptionen; utnyttjandet av personaloptionen ska ske för förvärv av andelar i överlåtande företaget; villkoren i 11a:6-16 IL ska vara uppfyllda; fusionen eller fissionen ska genomföras på marknadsmässiga villkor; och, övertagande företags rörelse ska inte omfattas av innovationsundantaget enligt 11a:8 IL.* Villkoren i 11a:8, 14 och 15 justeras för intjänandetid, och lägsta ersättning enligt 11a:15 justeras i proportion till resterande intjänandetid.

I fall där tidigare andelsägare i överlåtande bolag får ett bestämmande inflytande efter omstruktureringen, kommer personaloptionerna inte längre att beaktas som kvalificerade och förmånsbeskattas, 11a:18 IL. Innehav beaktas under året för omstruktureringen och två år innan året då omstruktureringen sker och omfattar även närståendes innehav. Bestämmande inflytande avgörs utifrån 1:11 ABL som om personen eller personerna varit ett svenskt aktiebolag.

Undantaget från kravet om en treårig intjänandetid motiveras utifrån tanken av att inte motverka nödvändiga omstruktureringar. Villkoren som begränsar undantaget finns för att motverka kringgåenden av kapitlets materiella regler. Det är tidigast när det överlåtande företaget är upplöst enligt reglerna i ABL som det kan konstateras om skattelättnaden är tillämplig.<sup>160</sup>

Det införs inga andra särskilda regler vid eventuellt förvärv av företaget som utfärdat personaloptionen eller särskilda skyddsregler för anställda som slutar på grund av arbetsbrist.

# 6 Kommentar

## 6.1 Inledning

Det är av utrymmesskäl inte möjligt att behandla alla aspekter på införandet av kvalificerade personaloptioner. Därför har vissa av de aspekter som har störst betydelse

---

<sup>160</sup> Prop 2017/18:1 s 296-297

för uppsatsens syfte, den praktiska nyttan eller dess faktiska påverkan valts som utgångspunkt för detta avsnitt.

## 6.2 Innovationsundantaget

Innovationsundantaget, som utesluter vissa branscher, är tänkt som ett sätt att tillförsäkra att skattelättnaderna endast tillkommer de mindre företagen som är ”tillräckligt innovativa”. Innovationsundantaget utgör ett undantag från ett undantag vad avser likformighet. Omfattningen av innovationsundantaget är mindre än för de liknande brittiska EMI-reglerna men gör ändå en uppdelning av vad som typiskt sett är innovativt och vad som inte är det. Genom uppdelningen kommer vissa företag med sådana undantagna verksamheter att missgynnas i förhållande till de företag som bedriver verksamhet som inte omfattas av undantaget. Detta kan i sin tur skapa en snedfördelad konkurrenssituation till förmån för de företag som inte bedriver undantagen verksamhet, trots att även de undantagna företagen har sådana rekryteringssvårigheter som kvalificerade personaloptioner ska motverka. Det kan inte uteslutas att företagare avstår från att starta en viss verksamhet eftersom att den är skattemässigt missgynnad.

Precis som vissa av remissinstanser<sup>161</sup> anger torde det vara tämligen svårt att peka ut vilka särskilda branscher som i framtiden kommer vara innovativa och vilka som inte kommer vara det. Innovation som begrepp betyder inte enbart innovation av de produkter och tjänster som tillhandahålls, utan kan också exempelvis innebära organisatoriska innovationer som endast för företaget blir lönsamma efter viss tid eller skala på affärerna.

Generellt innebär också uppdelningen mellan innovativa och icke-innovativa verksamheter att vissa företag som i sig de facto är innovativa, i den bemärkelsen att de gör någonting annorlunda inom en bransch, kan komma att uteslutas på rent lagtekniska grunder. Var går exempelvis gränsdragningen för *produktion av stål*? Innebär det exempelvis att ett företag som utvecklar en ny förbättrad process för stålproduktionsprocessen som behöver testproducera tillverkningen, att de omfattas av innovationsundantaget? Vilken tolkning ska göras av skillnaden mellan lagens ”tillhandahållande av tjänster som avser juridisk rådgivning, redovisning eller revision” enligt 11a:8 p 6 i förhållande med förarbetens avsikt om att det ska avse traditionella konsulttjänster?<sup>162</sup> Ses exempelvis en helt internetbaserad rådgivningssida som tillhandahåller tjänster inom juridik, redovisning eller revision som sådana

---

<sup>161</sup> Exempelvis FAR, Företagarna, Svenskt Näringsliv och KTH, prop 2017/18:1 s 285.

<sup>162</sup> Jfr prop 2017/18:1 s 287 och SOU 2016:23 s 280.



konsulttjänster? Gäller det även om råden inte lämnas av belönade ”konsulter” utan består av en internetuppkopplad självlärande algoritm som sammanställer ett troligt svar baserat på vissa Internetkällor? Ska exempelvis Bokio.se som tillhandahåller ett gratis bokföringsprogram baserat på datoriserad inläsning av bokföringsunderlag, ses som ”tillhandahållande av tjänster inom redovisning” i den mening att undantaget blir tillämpligt, även om det inte direkt avser traditionella konsulttjänster? Det kan vidare ifrågasättas att prioriteringen om en enkel tillämpning av regelverket<sup>163</sup> ska göra att konsulttjänster inom juridik, redovisning eller revision undantas, medan inte andra konsulttjänster. Om konsultbranschen som sådan typiskt sett inte skulle vara innovativ, borde det saknas egentlig anledning till att endast utesluta ett fåtal av sådana tjänster istället för samtliga. Ett alternativ hade varit att inte ha en sådan begränsning överhuvudtaget.

Även om det torde vara tämligen tydligt vilka företag som bedriver bank- eller finansieringsrörelse med hänsyn till tillståndskravet, upplevs diskussionen rörande omfattningen av undantaget i förhållande till fintech-företag som inte tillräckligt uttömmande. Det är exempelvis inte direkt klart om det är tillståndskravet som kommer avgöra bedömningen, även om utredningen gör bedömningen att fintech inte omfattas av undantaget ”med mindre än att de bedriver verksamhet som är tillståndspliktig som bank- och finansieringsverksamhet.”<sup>164</sup> Fintech-bolag som sådana kan också tänkas utveckla särskilt innovativa tjänster i fråga om andra områden än bank- och finansieringsrörelse, som exempelvis handel med råvaror eller finansiella instrument, vilka också ingår i kretsen undantagna verksamheter. Inom dessa områden pågår ständig innovation, där senaste årens utveckling av algoritmstyrd handel genom sk robotrådgivare kan tjäna som ett exempel på innovation.

Tanken med ett undantag som begränsar de verksamheter som omfattas av skattelättnaderna är med utgångspunkt mot motivuppfyllandena inget i sig som uppfattas som negativt, eftersom att skattelättnaderna är tänkta att tillkomma de innovativa företagen. Tyvärr är det dock svårt (för att inte säga omöjligt) att i ett begrepp fastställa vad som är innovation, särskilt i lagstiftning, och motiveringarna till varför vissa branscher är uteslutna uppfattas inte som tillräckligt uttömmande. Detta gör att innovationsundantaget upplevs som till viss mån skönsmässigt. Innovation tenderar ju att

---

<sup>163</sup> Jfr SOU 2016:23 s 281.

<sup>164</sup> SOU 2016:23 s 280.

typiskt sett att ske inom de minst förutsedda områdena, och det kan således inte uteslutas att sådan innovation också kan ske i typiskt sett icke-innovativa branscher.

### **6.3 Delägare**

Ett av villkoren för att personaloptionerna ska kunna omfattas av skattelättnaderna är att den som förvärvar optionen inte redan får vara delägare till 5 % eller mer av företaget, vilket kan göra att ett flertal av företagets anställda utesluts. Även om skattelättnaderna inte är tänkt att tillkomma företagets ägare, är det inte ovanligt att anställda i de minsta företagen redan har investerat i företagen och på grund av detta inte har möjlighet att ta del av skattelättnader för senare personaloptionsprogram. Det kan därmed inte uteslutas att det kan uppstå situationer där de kan antas att sådana anställda som redan är delägare till 5 % eller mer av företaget, saknar tillräckliga incitament för att vara kvar och utveckla företaget. Detta blir särskilt aktuellt i de branscher där efterfrågan på en viss typ av kompetens är hög, exempelvis IT-relaterade tjänster, och där lönerna är höga. Vidare, som Tivéus har noterat,<sup>165</sup> innebär 5 %-regeln att ett tidigare deltagande i ett rullande incitamentsprogram kan medföra att senare deltagande utesluts från skattelättnader. Ett incitamentsprogram som exempelvis uppdateras var tredje år kan innebära att de första deltagarna utesluts från skattelättnader tre år senare.

### **6.4 Betydelsen av fåmansföretag**

Det finns en icke-obetydligt risk att andelar blir kvalificerade enligt 3:12-reglerna efter utnyttjande av de kvalificerade personaloptionerna, se 4.4.2 ovan, och att merparten av inkomsten vid avyttring kommer att beskattas i inkomstslaget tjänst. Det är möjligt att företaget vid de anställdas utnyttjande av de kvalificerade personaloptionerna, efter kvalifikationstiden, inte längre är fåmansföretag även om det är osäkert fram till avyttringen av aktierna.

Om sådana andelar blir kvalificerade och beskattas enligt 3:12 kan hela lagens syfte, att underlätta för mindre företag att rekrytera nyckelpersonal genom skattelättnader på vissa personaloptioner, i princip förringas. Vid scenariot att andelarna blir beskattade inom 3:12 skulle den enda egentligt betydelsefulla skillnaden mellan kvalificerade personaloptioner och vanliga personaloptioner vara att beskattningstidpunkten flyttas från utnyttjandet av personaloptionerna till efter avyttring av förvärvade andelar. I

---

<sup>165</sup> Tivéus SvSkT 2016 s 199

praktiken skulle det därmed innebära en förskjuten förmånsbeskattning för den anställde.<sup>166</sup>

Dagens ordning, där en anställd kan komma att förmånsbeskattas för värdet på onoterade aktier som inte har en aktiv marknad, innebär i princip att en sådan förskjuten beskattningstidpunkt är positiv då den hamnar närmare den realisationsprincip som råder för kapitalinkomster, förklarat under 4.2 ovan. Dock är en lagstiftningsteknik som innebär ett införande av en särskild skattelättnad vars enda praktiska betydelse är en förändrad beskattningstidpunkt knappast ”rätt” lagstiftningsteknik.

## 6.5 Intjänandetiden

Som tidigare nämnt i avsnitten 5.3.1, 5.4 och 5.5.4 kopplas det definierade begreppet ”intjänandetiden” till ett flertal av de villkor som måste vara uppfyllda för att skattelättnaderna ska utgå. I sammanhanget innebär intjänandetid enligt 11a:4 en tid om tre år från förvärvet av personaloptionen. Syftet med regeln är att tillse att de motiv som ligger bakom kvalificerade personaloptioner uppnås, där nyckelpersoner som avstår lön till förmån för personaloptioner ska stanna i företaget som anställda i vart fall en tid om tre år.<sup>167</sup> Samtidigt har intjänandetiden kopplats till kravet på viss verksamhet, anställningstid, lägsta lön och fusion och fission. Detta får sägas vålla en del betänkligheter, särskilt vad gäller för tiden efter denna tidsperiod om tre år. Det är exempelvis inte omöjligt att föreställa sig en situation där de tre åren har passerat och företaget förvärvar eller startar en ny verksamhet inom ett av de undantagna områdena. Inte heller situationer där den anställdes lön under tiden efter tre år kan komma att vara lägre än lägsta kravet, trots att det kan återstå tid innan personaloptionerna kan utnyttjas enligt det civilrättsliga avtalet. Enligt nuvarande utformning av intjänandetiden utan koppling till kvalifikationstiden skulle skattelättnader medges, även om företaget efter utgången av intjänandetiden bedriver verksamhet inom de uteslutna verksamheterna. Det innebär vidare att den anställde i princip kan tvingas arbeta viss tid utan ersättning, med risk att optionsavtalen annars förfaller utan rätt till konvertering. Visserligen måste risken för det senare bedömas som låg, eftersom att sådana avtal kan dels kan komma att klassas som oskäligen, dels kritiserats kraftigt från företrädare för de anställda.

---

<sup>166</sup> Jfr Tivéus SvSkT 2016 s 199 som anmärker att det blir en ”fråga om ett uppskov med tjänstebeskattningen av förmånen” för den anställde.

<sup>167</sup> Prop 2017/18:1 s 280.

## 6.6 Oklarhet fram till utnyttjande

De villkor som är kopplade till intjänandetiden, dvs kravet på vilken verksamhet företaget bedriver, anställningstiden och lägsta lön för den anställda, ska vara uppfyllda under hela intjänandetiden om tre år. Detta skapar en osäkerhet för såväl företaget som den anställde om personaloptionsprogrammet kommer medföra skattelättnader eller inte, och denna oklarhet upphör i först samband med att personaloptionerna utnyttjas eller avyttras. Skatteverket, i sin roll som remissinstans, beskriver denna oklarhet som att de anställda ”kommer leva i ovisshet” om ifall beskattningen kommer att ske enligt förmånsreglerna eller enligt reglerna för kvalificerade personaloptioner.<sup>168</sup> Denna osäkerhet kan pågå längre än tre år, om det civilrättsliga avtalet för personaloptionerna innehåller en kvalifikationstid som överstiger intjänandetiden. Om en sådan kvalifikationstid tex var sex år, ska det vid utnyttjandet bedömas om villkoren var uppfyllda under de första tre åren och det är inte osannolikt att detta kan bereda vissa problem. Denna oförutsebarhet innebär negativa konsekvenser som kan medföra vissa svårigheter att förutse de skattekostnader som kommer drabba den anställde eller företaget. För det fall att det visar sig att skattelättnaderna inte utgår, kommer bolaget vara tvunget att betala socialavgifter och den anställde kommer förmånsbeskattas vid utnyttjande.

## 6.7 Kan det förväntas att reglerna kommer att användas?

Som framgår av 3.2 ovan om användandet av incitamentsprogram för onoterade företag i Sverige, är det relativt få företag som använder sig av incitamentsprogram. Det uppges att det föreligger ett lågt behov av sådana program, och att varken administrativa eller skattemässiga skäl tycks vara särskilt starka anledningar till det låga användandet.<sup>169</sup> För de noterade företagen är användningen mer utbredd, men de noterade bolagen omfattas inte av förvarande skattelättnader enligt 11a:7 p 2 IL.

För att kvalificerade personaloptioner ska få en utbredd användning krävs det dels att det generella användandet av delägarskapsbaserade incitamentsprogram för onoterade bolag ska öka, och dels att företag samt anställda upplever att kvalificerade personaloptioner är ett reellt alternativ för sådana program. För de anställda innebär en lägre skattesats genom förflyttningen från förmånsbeskattning till kapitalinkomster att kvalificerade personaloptioner troligtvis kan komma att ses som någonting positivt. Troligtvis kommer också en ändrad beskattningstidpunkt, först vid avyttrandet av

---

<sup>168</sup> Prop 2017/18:1 s 275.

<sup>169</sup> Se avsnitt 3.2 ovan.

aktierna, att upplevas som positivt då beskattningen inte längre kommer ske på i princip osäljbara, onoterade, aktier. För arbetsgivarna innebär förflyttningen från förmånsbeskattning till kapitalinkomster att några socialavgifter inte behöver betalas för förmån i form av kvalificerade personaloptioner. Även detta är något positivt som minskar företagets generella kostnader för incitamentsprogram i förhållande till personaloptioner. På den negativa sidan för både anställda och företag följer att det är oklart fram till det faktiska utnyttjandet om samtliga villkor är uppfyllda och om skattelättnaderna aktualiseras. För anställda får det betraktas som negativt att sådant utnyttjande kan innebära att andelarna blir kvalificerade enligt 3:12-reglerna och att beskattningen således ändå till övervägande del sker enligt de skattesatser som gäller tjänsteinkomster. En negativ aspekt för företagen är att deras potentiella verksamhet begränsas genom att vissa branscher utesluts och att eventuell expansion inom sådana branscher kan komma att begränsas, eftersom att sådan expansion inom intjänandetiden kan komma att medföra att villkoren för skattelättnaderna inte är uppfyllda. Detta kan i förlängningen komma att riskera de anställdas förtroende för företaget, vilket skulle försvåra behållandet av nyckelpersonal.

De omfattande krav som måste uppfyllas för att skattelättnader ska utgå, de tämligen uppenbara nackdelar med ett osäkert läge fram till faktiskt utnyttjande, risken för aktualisering av 3:12-reglerna samt 5 %-begränsningen innebär att undertecknad personligen troligtvis kommer att avråda från att använda kvalificerade personaloptioner som lämpligt incitamentsprogram.

## 7 Avsteg från principer

### 7.1 Andra avsteg än kvalificerade personaloptioner

När avsteg från neutralitets- och likhetsprincipen gjordes i form av skattereduktioner för hushållsnära tjänster, RUT (Rengöring, underhåll och tvätt) och för byggbranschen i form av ROT (Renovering, ombyggnad, tillbyggnad) har det i huvudsak motiverats utifrån samhällsekonomiska effektivitetsvinster.<sup>170</sup> För RUT motiverade man skattereduktionen med att det var önskvärt med en likvärdig beskattning av marknadsproducerade hushållstjänster och motsvarande arbete som utförs i hemmet. En sådan likvärdig beskattning skulle minska snedvridningen av hushållens val mellan köpta hushållstjänster och egenproducerade hushållstjänster, och även minska svartjobb.

---

<sup>170</sup> Jfr prop 2006/07:94 s 1 och prop 2008/09:178 s 1.

Genom att köpa hushållstjänster kunde köparna specialisera sig på det som de var bäst på, ”öka sitt arbetsutbud”, vilket skulle leda till högre effektivitet i ”det samlade resursutnyttjandet” med specialiseringsvinster, ekonomisk effektivisering och lägre andel svartarbete som följd. Genom att minska den skattemässiga skillnaden mellan valet att köpa hushållstjänster jämfört med att producera den själv, skulle neutraliteten mellan valen öka.<sup>171</sup>

Jobbskatteavdraget, som är en skattereduktion, ansågs främja sysselsättningen och göra det mer lönsamt för låg- och medelinkomsttagare att arbeta,<sup>172</sup> vilket innebär att avsteget motiverades utifrån samhällsekonomiska effektivitetsskäl.

De så kallade expertundantagen i IL 11:22 är skattelättnader där vissa utländska nyinflyttade arbetstagare inom vissa bristyrken med betydande rekryteringsproblem samt företagsledare får vissa skattelättnader genom att viss del av löneinkomster inte tas upp till beskattningen. Undantaget innebär ett de facto avsteg från principen om likformighet men detta kommenteras inte direkt. Motiveringen bakom ett sådant avsteg var att andra länders liknande undantag kunde ge incitament till att dessa länder var bättre än Sverige att etablera sig i och att svenska företag inte alltid kunde konkurrera med marknadsmässig lön till kvalificerade personer med krav på hög lön. Det motiverades vidare med att det höga skatteuttaget medförde att personers lön inte skulle komma dess familjer tillgodo, då familjerna bor kvar i personens ursprungsland.<sup>173</sup> Skattebasutredningen har kritiserat dessa skattelättnader för utländska experter med att de inte uppfyller kraven på ”väl grundande motiv vid avvikelser från nationella skattelagstiftningen”<sup>174</sup>

## 7.2 Avsteg vid kvalificerade personaloptioner

Skattelättnader för kvalificerade personaloptioner innebär ett avsteg från principen om neutralbeskattning genom att de förmåner som de kvalificerade personaloptioner innebär kommer att beskattas i inkomstslaget kapital i stället för tjänst, vilket i sig innebär lägre effektiv skatt.<sup>175</sup> Det sker i huvudsak två separata avsteg från neutralitetsprincipen och likformighetsprincipen, nämligen avsteg från likformighet i form av kvalificerade personaloptioner som sådana där i princip likvärdiga företag och anställda inte kommer

---

<sup>171</sup> Prop 2006/2007:94 s 31-32.

<sup>172</sup> Prop 2006/07:1 s 136f.

<sup>173</sup> Prop 2000/01:12 s 18 och DS 1999:25 s 43f.

<sup>174</sup> SOU 2002:47 s 290

<sup>175</sup> Här bortses från om fåmansföretagarreglerna blir tillämpliga.

ha möjlighet att nyttja de kvalificerade personaloptionerna och dels sådana avsteg från neutraliteten som uppstår genom att de skattskyldiga föredrar att använda kvalificerade personaloptioner framför andra möjliga incitamentsprogram, orsakat av skillnader i dess beskattning.

Den rådande uppfattningen om när avsteg från neutralitetsprincipen och likformighetsprincipen kan motiveras tycks vara, som tidigare utvecklas under 2 ovan, explicita krav på styrning, förenklingsskäl eller samhällsekonomiska effektivitetsskäl. I fallet med kvalificerade personaloptioner har avstegen motiverats med sådana samhällsekonomiska effektivitetsskäl. Kvalificerade personaloptioner ska medföra att små, unga företag utan större tillgång till kapital får bättre möjligheter att konkurrera om nyckelkompetens i förhållande till redan etablerade och större företag. Enligt motiven sker detta genom att ”den tekniska tillväxttakten förväntas öka, vilket i sin tur leder till en ökad ekonomisk tillväxttakt och förbättrade förutsättningar för ökad konkurrens, effektivare marknader och resursanvändning.”<sup>176</sup> Genom att dämpa effekterna av den asymmetriska information som vanligen är förknippad med innovationer, kan enligt motiven ”fler samhällsekonomiskt nyttiga investeringar göras”.<sup>177</sup>

Avsteg från likformighet gällande i fallet kvalificerade personaloptioner aktualiseras när företag och dess anställda i övrigt jämförbara situationer beskattas olika i fråga om möjligheter till skattelättnader för vissa incitamentsprogram. Ett visst företag och dess anställda kan vara i princip skattemässigt likvärdiga på alla andra punkter än just möjligheten till att ta del av de skattelättnader som möjliggörs genom kvalificerade personaloptioner. Det enda som exempelvis kan skilja mellan företaget och dess jämförelsepart, som i övriga hänseenden är likvärdiga, kan vara företagets ålder eller vilken bransch de verkar inom, vilket utesluter möjligheten till kvalificerade personaloptioner enligt 11a:8-9 IL. Genom att dessa företag utesluts skapas en olik behandling som kan innebära att även i övrigt innovativa mindre företag missgynnas i förhållande till företag som omfattas av skattelättnaderna.

Genom att kvalificerade personaloptioner gynnas i fråga om dess skatteeffekter på den enskilda och företaget jämfört med nyttjandet av andra incitamentsprogram, innebär kvalificerade personaloptioner ett avsteg från neutralitetsprincipen. De företag och de anställda som står inför valet av typ av incitamentsprogram kan komma att välja kvalificerade personaloptioner, även om det för företaget inte är det bästa programmet.

---

<sup>176</sup> Prop 2017/18:1 s 276.

<sup>177</sup> A prop s 276.

Det är exempelvis inte omöjligt att tänka sig situationer där onoterade företag väljer ett incitamentsprogramsupplägg som är utformat för att medge skattelättnader enligt reglerna om kvalificerade personaloptioner, istället för exempelvis diverse bonussystem eller teckningsoptioner. Redan under den så kallade intjänandetiden om tre år kan det visa sig att företagets affärer utvecklas på ett sätt som inte var förutsett, och att det som företaget utvecklat eller säljer passar bättre in på en annan marknad. Om denna marknad befinner sig inom en sådan undantagen bransch som omfattas av innovationsundantaget, kan det medföra att incitamentsprogrammet inte längre uppfyller de krav som ställs för att få skattelättnaderna. Inte heller är det omöjligt att tänka sig situationer där företaget under tillfälliga kriser har sådan brist på medel att de inte kan betala de lägsta löner som krävs under inom intjänandetiden, men att de anställda kan acceptera en tillfälligt lägre lön. Även om företaget tar sig ur denna kris och lyckas mycket väl, är villkoret om lägstalön inte uppfyllt. Detta medför negativa konsekvenser för både de anställda som företaget genom att optionsinnehavarna beskattas i inkomstslaget tjänst för eventuell värdeökning vid utnyttjandet, samtidigt som deras innehav består av i princip osäljbara aktier, och att företaget måste betala icke-budgeterade socialavgifter på incitamentsprogrammet, något som kan påverka företaget fortsatta möjligheter framgent negativt. Det är därför inte osannolikt att en sådan skattemässig påverkan av valet mellan incitamentsprogram får icke-förutsebara effekter för både företaget och de anställda.

### **7.3 Avsteg från principerna av politiska skäl?**

I de redovisade avstegen från principerna om neutralitet och likformighet synes de redovisade avstegen från likformighet och neutralitet vara motiverade utifrån samhällsekonomiska effektivitetsskäl. Ordvalet ”synes” är medvetet då det ofta inte är helt lätt att mäta sådan effektivitet<sup>178</sup> och att det råder en brist på offentliga utvärderingar av de effekter sådana avsteg har bidragit till.<sup>179</sup> Detta skulle kunna innebära att vissa av de avsteg från principerna om likformighet och neutralitet har andra egentliga skäl, nämligen rent politiska skäl. Riksrevisionens granskning av avsteg från enhetlig beskattning<sup>180</sup> uttrycker vidare att det generellt sett skett en riktning bort från principen om enhetlig beskattning.<sup>181</sup>

---

<sup>178</sup> Jfr exempelvis Edmark m fl 2012 s 15-16.

<sup>179</sup> Jfr RIR 2010:11 s 64. Det saknas dock inte utvärderingar från andra organisationer, både från ”typiskt sett” höger- som vänstersidan.

<sup>180</sup> Jfr likformighet, neutralitet och enhetlighet i 2.5.

<sup>181</sup> RIR 2010:11 s 64-65.



Företagskommittén, bestående av ett antal skatterättsexperter, i utredningen om neutral bolagsbolagsbeskattningen, SOU 2014:40, gjorde ett antal slutsatser om bolagsbeskattning och samhällsekonomin. Bland annat uttalades det saknas ”samhällsekonomiska motiv att skattemässigt gynna en finansieringsform eller vissa typer av investeringar eller branscher framför andra.”<sup>182</sup> Denna slutsats kan eventuellt ytterligare sägas att den spår på tanken om att det egentligen saknas samhällsekonomiska skäl att genom skattelättnader främja en viss typ av företag. Särskilt tydligt blir det när det dessutom beaktas att vissa branscher helt uteslutes genom innovationsundantaget.

Kvalificerade personaloptioner kommer, enligt konsekvensanalysen, omfatta ett relativt litet antal företag, dryga 6000,<sup>183</sup> och därtill är det troligt att reglerna på grund av sin icke-koppling till fåmansföretagarreglerna kan medföra att utnyttjade kvalificerade personaloptioner blir kvalificerade andelar, vilket beskattas som tjänsteintäkter. Det är därför inte helt osannolikt att den samhällsekonomiska effektivitetsvinsten som uppges skapas med hjälp av kvalificerade personaloptioner inte kommer att uppstå. Den tidigare omfattande skattereformen krävde väldigt bred politisk enighet för att ”på riktigt” öka samhällelig effektivitet genom lägre skattemässig påverkan mellan olika handlingsalternativ, se avsnitt 2.1 ovan. Det kan därför uttryckas som beklagligt att instiftandet av särskilda skatteregler tycks vara ett sätt att vinna politiska poäng, särskilt som det innebär att skattesystemet återigen kompliceras och möjliggör potentiellt icke-optimala handlingsalternativ för de skattskyldiga.

## 8 Avslutande del

Dagens skattemässiga reglering av personaloptioner har blivit kritiserad då skattesatsen ansetts vara för hög. Bland annat därför införs nya regler i IL om s k kvalificerade personaloptioner. Dessa kvalificerade personaloptioner innebär ett avsteg från de skattemässiga principerna om likformighet och neutralitet. Principerna innebär att beskattningen för skattskyldiga i jämförbara situationer ska vara lika och att en skattskyldigs val av olika handlingsalternativ inte ska påverkas av skattefrågor. Avstegen som sker från principerna sker genom att vissa mindre, unga, företag i teorin får en skattemässig fördel genom lägre beskattningen, och att vissa företag kan komma att välja kvalificerade personaloptioner istället för andra typer av incitamentsprogram. Detta för att främja innovation hos dessa mindre företag. Beskattningen blir lägre då

---

<sup>182</sup> SOU 2014:40 s 121.

<sup>183</sup> Prop 2017/18:1 309.

sådana kvalificerade personaloptioner beskattas i inkomstslaget kapital istället för att förmånsbeskattas, vilket innebär en skattelättnad. För att personaloptioner ska vara kvalificerade ska en mängd villkor vara uppfyllda i förhållande till företaget, personaloptionen och personaloptionsinnehavaren. Dessa särskilda villkor innebär att det endast är ett fåtal bolag som kan nyttja kvalificerade personaloptioner som incitamentsprogram. Bland annat finns ett krav på att företaget inte ska verka inom vissa utpekade branscher, att företaget ska vara mindre än en viss största storlek samt att befintliga delägare som äger 5 % eller mer av företag inte har möjlighet att dra nytta av skattelättnaderna.

Det förefaller som att de avsteg som görs från likformighet och neutralitet inte uppfyller de i skattereformens utvecklade mening för när sådana avsteg är motiverade. Inte heller synes avstegen uppfylla de motiveringar som krävs enligt senare skattepolitik. Avsteg från principerna motiveras av förenklings-skäl, styrnings-skäl eller av andra samhällsekonomiska effektivitetsskäl. I fallet kvalificerade personaloptioner är motiveringen samhällsekonomiska effektivitetsskäl. Dessvärre är det dock inte troligt att dessa skattelättnader, som innebär avsteg från principerna, kommer öka den samhällsekonomiska effektiviteten. Detta på grund av att reglernas tillämpningsområde är av liten omfattningen, endast kan användas av ett begränsat antal företag där förekomsten av incitamentsprogram redan idag är extremt låg samt att det i väldigt många fall kommer innebära att 3:12-reglerna aktualiseras. I praktiken är det därför troligt att denna typ av incitamentsprogram inte kommer användas i särskilt stor utsträckning. Den enda praktiska skillnaden mot dagens beskattning tycks vara att det blir en uppskjuten förmånsbeskattning för personaloptionsinnehavaren och att företaget slipper betala socialavgifter för sådan förmån. Den uppskjutna beskattningen sker inom inkomstslaget kapital, men med tillämpning av 3:12-reglerna ska beloppen beskattas inom inkomstslaget tjänst. Avstegen från principerna av neutralitet och likformighet synes därför endast vara gjorda av politiska skäl, för att stävja den debatt som pågått om hög beskattning på personaloptioner. Det är därför inte troligt att reglerna om kvalificerade personaloptioner kommer nå de önskade målen om att öka de innovativa företagens konkurrensförmåga.

Införandet av kvalificerade personaloptioner innebär vidare att skattesystemets komplexitet ökas, och det måste vara en skattemässig ironi att komplexiteten med kvalificerade personaloptioner i princip kommer kräva juridiska konsulttjänster – och att dessa konsulter inte själva får dra nytta av de skattelättnader som kvalificerade

personaloptioner medför.

Samtidigt som det är troligt att kvalificerade personaloptioner inte kommer uppnå de uppsatta målen om att öka konkurrenskraften avseende rekrytering av kvalificerad personal för de mindre, innovativa företagen, får regleringen ses som ett försök att göra klimatet för dessa mindre bolag bättre. Detta är i sak något positivt. Det är därför inte osannolikt att regleringen kommer att utvecklas ytterligare och den första punkten i en sådan utveckling torde vara att anpassa reglerna efter fåmansföretagarbeskattningen så att de anställda inte drabbas av beskattning inom ramen för 3:12-reglerna för sina andelar i dessa företag.

## 9 Källförteckning

### Offentligt tryck

#### Propositioner

- Prop. 1989/90:50. Om inkomstskatten för år 1990, m.m.
- Prop. 1989/90:110. Om reformerad inkomst- och företagsbeskattning
- Prop. 1997/98:133. Beskattning av personaloptioner
- Prop. 2006/07:94. Skattelättnader för hushållstjänster, m.m.
- Prop. 2008/09:178. Skattereduktion för reparationer, underhåll samt om- och tillbyggnad av vissa bostäder
- Prop. 2014/15:100. 2015 års ekonomiska vårproposition
- Prop. 2017/18:1. Budgetpropositionen för 2018

#### Statens offentliga utredningar

- SOU 1989:33. Reformerad inkomstbeskattning
- SOU 2014:40. Neutral bolagsskatt – för ökad effektivitet och stabilitet
- SOU 2016:23. Beskattning av incitamentsprogram

#### Riksdagsskrivelser

- Riksdagsskrivelse 2017/18:54

#### Betänkanden

- 2017/18:FiU1. Finansutskottets betänkande - Statens budget 2018 Rambeslutet

#### Kommittédirektiv

- Dir. 2014:33. Skatteregler för incitamentsprogram
- Dir. 2015:33. Tilläggsdirektiv till Utredning om skatteregler för incitamentsprogram

#### Riksrevisionen

- RiR 2010:11. Enhetlig beskattning?
- RiR 2016:20. Att hantera ett komplicerat skattesystem – arbetet med att förenkla för företagen

## Skatteverkets rättsliga vägledning

- Definitionen av värdepapper  
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/321435.html#h-Definitionen-av-vardepapper> (läst 2017-12-04 15:20).
- Förvärv av värdepapper och personaloptioner  
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/323917.html#h-Forvarv-av-vardepapper-och-personaloptioner> (läst 2017-12-04 15:31)

## Doktrin

### Litteratur

- Bergh, Anders, *Sweden and the Revival of the Capitalist Welfare State - New thinking in political economy*, Edward Elgar 2014 (cit: Bergh 2014)
- Edvardsson, Leif, *Skatteregler för incitamentsprogram*. 2 uppl Norstedts Juridik, 2012 (cit: Edvardsson 2012).
- Kellgren, Jan, *Kunskapsutveckling och beskattning*. Norstedts juridik 2005 (cit: Kellgren 2005).
- Lodin, Sven-Olof Lindencrona, Gustaf, Melz, Peter, Silfverberg, Christer, Simon-Almendal, Teresa, *Inkomstskatt : en läro- och handbok i skatterätt*. 16 uppl Studentlitteratur 2017 (cit: Lodin m fl 2017).
- Persson Österman, Roger, *Kontinuitetsprincipen i den svenska inkomstbeskattningen*. Juristförlaget Stockholm 1997 (cit: Persson Österman 1997)
- Daniel H Pink, *Drive – The Surprising Truth About What Motivates Us*, Oxford University Press 2011
- Pålsson, Robert, *inledning till skatterätten*. 3 uppl Iustus förlag Uppsala, 2003 (cit: Pålsson 2003)
- Pålsson, Robert, *likhet inför skattelag – likhetsprincipen och konstruktion av jämförbarhet i skatterätten*. Iustus förlag Uppsala 2007 (cit: Pålsson 2007)
- Rydin, Urban, Båvall, Bertil, Bartels, Katarina, *Beskattning av ägare till fåmansföretag*. 4 uppl Wolters Kluwer 2016 (cit: Rydin m fl 2016)
- Tivéus, Ulf, *Tretolv – Skatt på kvalificerade andelar*, Norstedts 2014 (Cit: Tivéus 2014)

- Tjernberg, Mats, *Periodiseringsfonder – och andra obeskattade reserver*. Iustus förslag Uppsala, 2004 (Cit: Tjernberg 2004)
- Tjernberg, Mats, *Fåmansaktiebolag – en skatterättslig studie av alternativen särreglering och allmän reglering för beskattning av fåmansaktiebolag och dess ägare m.fl.* Iustus förlag Uppsala 1999 (cit: Tjernberg 1999)

### Artiklar

- Bækkevold, Arne, Perman Borg, Ebba, *Värdepappersförvärv i samband med anställning*. Svensk skattetidning 2010:3 s 337-349 (cit: Bækkevold och Perman Borg SvSkT 2010)
- Brian A. Jacob, Steven D. Levitt, Philip J. Cook and Bruce Sacerdote., *Catching Cheating Teachers: The Results of an Unusual Experiment in Implementing*. Brookings-Wharton Papers on Urban Affairs, (2003), s 185-220 (cit: Levitt m fl 2003)
- Edmark, Mörk och Sehlin, *Därför går det inte att utvärdera jobbskatteavdraget*, Ekonomisk Debatt 5/2012 s 6-16 (cit: Edmark mfl 2012)
- Gneezy, U., S. Meier och P. Rey-Biel. *When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior*. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 25 No. 4 (Fall 2011), s 191-209 (cit: Gneezy m fl)
- Gunnarsson, Åsa, s 554, *Skatteförmåga och skatteneutralitet - juridiska normer eller skattepolitik?*, Skattenytt 1998 s 550-559 (Cit: Gunnarsson SN 1998)
- Kathleen M. Eisenhardt., *Agency Theory: An Assessment and Review*. The Academy of Management Review, Vol. 14, No. 1 (Jan., 1989), s. 57-74 (cit: Eisenhardt 1989)
- Norberg, Claes, Thorell, Per, *Redovisning och beskattning av personaloptioner*, Skattenytt 2008 s 442 – 456 (cit: Norberg och Thorell SN 2008)
- O'Conner Jr, J., Priem, R., Coombs, J., och Gilley, M., *Do CEO Stock Options Prevent or Promote Fraudulent Financial Reporting?* The Academy of Management Journal, Vol. 49, No. 3 (Jun., 2006), s 483-500 (cit: O'Conner m fl)
- Prendergast, C. *The provision of Incentives in Firms*. American Economic Association, Vol. 37 No.1 (Mar. 1999), s 7-63
- Robertsson, Helena, Törner Richardson, Ann, *Regeringsrättsdom väcker frågor om beskattningstidpunkt för optioner till anställda*. Svensk skattetidning 2004:5 s 359-365 (cit: Robertsson och Törner Rickardsson SvSkT 2004)

- Rosen, C., J. Case och M. Staubus. *Every Employee an Owner. [Really]*. Harvard Business Review, 2005, 83, s 122-30 (cit: Rosen m fl)
- Tivéus, Ulf, *När har ett förvärv av värdepapper med förfoganderättsinskränkningar skett?* Svensk skattetidning 2015:3 s 272-279 (cit: Tivéus SvSkT 2015)
- Tivéus, Ulf, *Kvalificerade personaloptioner – behövs det?*, Svensk skattetidning 2016:3 s 191-201 (cit: Tivéus SvSkT 2016).

## Rättsfall

- RÅ 2004 ref 83
- RÅ 2004 ref. 35 I & II

## Övrigt

### Internetkällor

- DI Digital fredag 15 april 2016 <https://digital.di.se/artikel/sa-utlost-spotify-riksdagsdebatt-och-gatuprotester> fredag 15 april 2016 (läst 2017-10-25)
- Svenskt näringsliv - företagsamheten 2017  
[https://www.svensktnaringsliv.se/migration\\_catalog/Rapporter\\_och\\_opinionsmaterial/Rapporter/foretagsamheten\\_2017\\_sverigepdf\\_670091.html/BINARY/Foretagsamheten\\_2017\\_Sverige.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/foretagsamheten_2017_sverigepdf_670091.html/BINARY/Foretagsamheten_2017_Sverige.pdf) läst 2017-10-26)
- Global innovation index, World Intellectual Property Organization (WIPO), 2017  
[http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_gii\\_2017.pdf](http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2017.pdf)
- Intervju Anders Bergh om boken *Sweden and the Revival of the Capitalist Welfare State*. <http://urskola.se/Produkter/186940-En-bok-en-forfattare-Sweden-and-the-revival-of-the-capitalist-welfare-state>, 2014 [sedd 00:05 – 20171121] (cit: Anders Bergh i intervju)