

Incitamentsprogram och individbeskattning vid förmånsförvärv av värdepapper

En analys av neutralitetsbristen i regelsystemet

Anna Nordenskiöld

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH 10

HT 2014



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	9
1.1 Bakgrund.....	9
1.2 Syfte och frågeställning	11
1.3 Avgränsningar.....	12
1.4 Metod och material	13
1.5 Disposition	15
2. Incitamentsprogram	17
2.1 Inledning	17
2.2 Det är ett incitamentsprogram.....	17
2.3 Utformningen.....	19
2.3.1 De olika instrumenten för utformning	21
2.4 Sammanfattning	25
3. Beskattningen	27
3.1 Inledning	27
3.2 Förmånsbeskattning	27
3.2.1 Värdepapper eller inte.....	29
3.2.2 Undantagsregeln	31
3.3 Beskattning av värdepapper	31
3.4 Beskattning av personaloptioner.....	33
3.5 Sammanfattning	35
4. Skatteutfallets möjliga inverkan på utformningen.....	37
4.1 Inledning	37
4.2 Vilken struktur ter sig mest skattemässigt gynnsam.....	37

4.3	Den populäraste strukturen bland marknadsnoterade bolag	39
4.4	Sammanfattning och slutsatser	41
5.	Konklusioner	42

Sammanfattning

En kompetent arbetskraft leder ofta till goda resultat inom företaget. Vilket rimligen ska belönas. Det är av vikt att den som arbetar inom företaget upprätthåller en god kvalitet på sina arbetsinsatser samtidigt som det är viktigt för arbetsgivaren att behålla den arbetskraft som innehar sådan kunskap och erfarenhet att den kan påverka resultaten till det bättre. Det är därför vanligt förekommande med incitamentsprogram av olika slag.

Incitamentsprogrammen började införlivas i svenska bolag under 1960-talet. Det är ett slags belöningsystem där deltagarna erbjuds förvärva tillgångar till förmånliga villkor. Genom att erbjuda attraktiva program kan bolagen i vidare utsträckning försäkra sig om att behålla kompetent personal under en längre tid. Samtidigt som de blir konkurrenskraftiga på marknaden vad gäller att förvärva ny kompetens till bolaget.

Genom att erbjuda olika incitament kan bolagen styra så att arbetskraften arbetar för samma mål som man inom företaget önskar nå. Beroende på målet har det visat sig att olika långa avtalstider är olika lämpade. Det står däremot klart att ett bra program har möjlighet att leda till att bolagets mål uppnås samtidigt som det är attraktivt för den som deltar.

Erhållande av en lägre skattesats är av intresse för både individen och bolaget, varpå ett attraktivt program möjliggör för en gynnsammare beskattning. Genom att tillämpa värdepapper för förvärv i programmen har det visat sig möjligt att omvandla delar av inkomsten från tjänst till kapital. Vilket visar på att det inte råder neutralitet mellan de olika juridiska instrument som används i programmen. Vilket troligen återspeglas i programmens utformning.

Undersökningen har emellertid inte kunnat bevisa att programmen utformas utifrån skatteutfallen. Det har dock konstaterats att det finns flera aspekter som

tyder på att bolagen utnyttjar det faktum att beskattningen mellan dom lika instrumenten inte är neutral. Bland annat har det uppmärksammats att dom mest gynnsamma programmen ur ett skatterättsligt perspektiv är det som avser förvärv av värdepapper, en struktur som dessutom visat sig vara den vanligast förekommande bland dom bolag som erbjuder incitamentsprogram på Stockholmsbörsen.

Förkortningar

SFS Svensk författningssamling

ABL Aktiefbolagslag

IL Inkomstskattelag

1. Inledning

1.1 Bakgrund

2013 fick staten in 1 177,5 miljarder kronor i skatteintäkter. Av dessa kunde 185,3 miljarder kronor hänföras till kapitalinkomster. En inkomstklass som tas upp för beskattning till en lägre skattesats än då inkomsten hänförs till tjänst.¹

Då instrument förvärvas med en tydlig koppling till utförd arbetsprestation ses det inte som ett förvärv av kapital utan istället som en förmån, vilken ska förmånsbeskattas (Inkomstskattelag, IL (1999:1229) 10 kap 8§). Lagstiftaren har här reglerat så att inkomst hänförd till arbetsprestationer inte ska omvandlas från tjänst till kapital. Att det funnits behov av att reglera så inkomster inte förflyttas från inkomstslaget tjänst till inkomstslaget kapital kan ses som ett bevis på att en lägre skattesats är attraktivt för den skatteskyldige.

Utöver det faktum att arbetsmarknaden blir allt hårdare för individen råder det idag även en hård konkurrens om arbetskraften bland bolagen. För att få dom bästa resultaten verkar det till synes krävas den bästa arbetskraften. I syfte att tillskapa sig detta och behålla den inom bolaget under längre tid tillämpas idag incitamentsprogram (även kallat belöningsprogram)² flitigt. Ett fenomen från marknaden i USA och England³ som används för att belöna, uppmuntra och påverka dom anställda inom bolagen genom att erbjuda förvärv till förmånliga villkor.⁴ Utformningen av programmen beslutas av delägarna på årsstämman.

¹ Jmf Rabe, G (2014) Inkomstskattelagstiftning lagar och andra författningar som de lyder den 1 januari 2014, Norstedts Juridik, Stockholm 2014, s. 1044 och Inkomstskattelagen (1999:1229) 10 kap 8§, 41 kap 2§, 65 kap 7§.

² Jmf. Prop. 2005/06:186 s. 35

³ Edvardsson, L (2012) Skatteregler för incitamentsprogram, Norstedts juridik, Stockholm, 2012, s. 28

⁴ Jmf. Finansdepartementets Kommittédirektiv Skatteregler för incitamentsprogram, Dir. 2014:33 s.1

Vilket innebär att dom själva väljer vilka instrument som ska erbjudas till förvärv för deltagarna i programmen.⁵

Dessa belöningsprogram kan ha olika utformningar samt att bakomliggande syfte till varför ett program införs skiljer sig från bolag till bolag. Ett av dom vanligare syftena är dock att påverka arbetsinsatserna varpå programmen oftast är prestationsbaserade.⁶ Detta innebär att den belöning som deltagarna får i form av exempelvis kapitalersättning är kopplad till den arbetsinsats som denne utfört i bolaget under programmets löptid.

I syfte att stärka svenska bolags konkurrenskraft på marknaden har incitamentsprogrammet visat sig kunna vara en viktig spelpjäs. I synnerhet för dom mindre bolagen. Men det är inte bara konkurrenskraften som kan stärkas, även det svenska entreprenörskapet har visat sig gynnat av programmen. Orsaken till detta antas delvis vara kopplad till det faktum att programmen i många fall avser belöna och uppmärksamma personer som spelar en stor roll i bolaget och som har möjlighet att påverka dess resultat och utveckling. Genom att tillämpa belöningsprogrammen får även dom mindre bolagen möjligheten att konkurrera om den mest kompetenta arbetskraften. Detta då dom trots eventuellt lägre löner kan erbjuda personalen delägarskap och ersättning i framtiden i utbyte mot att deltagaren stannar i bolaget och gör en god insats.⁷ Tack vare tillämpande av detta system kan bra kompetens behållas i företaget vilket medför att dess tillväxt och utveckling går framåt.⁸

Ett annat bakomliggande syfte med incitamentsprogram kan vara att få in kapital i bolaget genom att utforma dom så att deltagarna måste köpa delar av bolagets aktier för att kunna delta.⁹ I dom fall detta är syftet med införandet av ett incitamentsprogram erbjuds deltagarna ett delägarskap som belönas genom framtida utdelning samtidigt som bolaget tillskjuts kapital.¹⁰ Det är därför viktigt

⁵ Prop. 2005/06:186 s. 34

⁶ Jmf. Mål 2122-13

⁷ Finansdepartementets Kommittédirektiv Skatteregler för incitamentsprogram, Dir. 2014:33 s.1 f

⁸ Ibid s.2

⁹ <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteinkomst/formaner/incitamentsprogram.4.61589f801118cb2b7b280008449.html> hämtad 2014-09-15

¹⁰ Finansdepartementets Kommittédirektiv Skatteregler för incitamentsprogram, Dir. 2014:33 s.2

att företaget har ett incitamentsprogram som har en tydlig struktur och att bolaget kan motivera vald struktur och dess önskade effekt.¹¹

Hur och när beskattning ska ske av den förmån som deltagarna erhåller beror av vilket finansiellt instrument som utdelas i programmet. Sett ur en skattemässig synpunkt finns det en problematik kopplad till valet av juridiska instrument i programmen. Detta eftersom dagens svenska skatteregler saknar tydliga bestämmelser för hur och när en del instrument ska beskattas. Problemet i sig beror inte på en avsaknad av regler, utan på att en del begrepp inte finns klart definierade. Vilket innebär att det i viss utsträckning är till praxis man får söka stöd och vägledning för hur ett visst instrument ska beskattas och framför allt när. Något som huvudsakligen berör begreppet värdepapper.

Det faktum att incitamentsprogrammets utformning bestäms av bolagen själva innebär att dom kan välja en struktur som medför att delar av den beskattningsbara inkomsten för deltagaren flyttas från inkomstslaget tjänst till inkomstslaget kapital.¹² Att individbeskattningens utfall vid incitamentsprogram skiljer sig åt beroende på valet av juridiskt instrument från bolagets sida innebär att det finns skillnader i reglerna som kan vara av betydelse för den som erbjuds delta i ett program. Således föreligger det brister i neutralitetsprincipen mellan olika utformningar. Tanken med denna princip, som förvisso inte finns lagstadgad men ändå är att se som en av grunderna för skattelagstiftningen, är att reglerna ska vara så neutrala att beslutet inte påverkas av kommande skatteutfall. Detta innebär att lagstiftningen inte ska medföra att två ekonomiska ersättningar som är lika i karaktär innan beskattning skiljer sig åt i sådan väsentlighet att utfallet påverkar individens val.¹³

1.2 Syfte och frågeställning

Som framgår av bakgrunden är detta ett aktuellt ämnesområde och i många fall viktigt för att ett företag ska få in kapital och ha möjlighet att växa sig starkt på

¹¹<http://www.kpmg.com/se/sv/tjanster/skatt/sidor/incitamentsprogram.aspx> hämtad 2014-09-17

¹² Robertsson, H, Christensson, F (2010) ”Direktörsaktier” vid vägs ände?, Skattenytt 2010 s.154 f <http://juridik.karnovgroup.se.ludwig.lub.lu.se/document/1020833/1?versid=397-1-2011>

¹³ Lodin, S-O, Lindencrona, G, Melz, P, Silfverberg, C, Simon-Almendal T (2012) Inkomstskatt – en läro- och handbok i skatterätt. 13:3 u. Lund: Studentlitteratur AB s. 45

marknaden. En av grunderna för att kunna utvecklas är att ha kompetent personal, varpå företag med mindre kapital måste kunna konkurrera med dom mer väletablerade företagen om att få den mest kompetenta arbetskraften.

Jag har i denna undersökning fångats av dom skattemässiga reglerna som tillämpas vid förmånsbeskattning och om dessa skiljer sig åt beroende på vilket instrument som bolaget väljer att använda. Föreligger det full neutralitet i beskattning av dom olika finansiella instrument som kan tillämpas som incitament? En aspekt som är nog så viktig då det krävs ett attraktivt program för att anställda ska vilja gå med, varpå det kan ses som betydelsefullt för utformningen om det finns val som ger en förmånligare beskattning. Syftet med denna uppsats är att undersöka huruvida full neutralitet föreligger vid beskattning av de olika instrument som kan tillämpas i incitamentsprogram. Undersökningen kommer såldes granska ifall lagstiftningen öppnar upp för utformningar som innebär ett förmånligare utfall för den som erhåller förmånen samt, om så är fallet, utreda om det finns indikationer som tyder på att företagen utnyttjar avsaknaden av full neutralitet.

För att besvara uppsatsens syfte har jag arbetat utifrån en huvudsaklig frågeställning med en tillhörande underfråga, vilka återfinns nedan;

- **Föreligger lagstiftningen på området vara neutral eller finns möjligheter att välja incitament som leder till en mildare beskattning för individen?**
- *Påverkas incitamentsprogrammets utformning av de svenska skattereglerna?*

1.3 Avgränsningar

Jag har i denna undersökning valt att inte undersöka dom bolag och dess program där bolaget inte finns börsnoterat på Nasdaq OMX Nordic Stockholm (Stockholmsbörsen). Detta eftersom det är dom svenska skattereglerna jag finner intressanta och av relevans för min undersökning. Genom att enbart undersöka svenska bolag som är aktiva på den svenska marknaden begränsas arbetets omfång till svensk lagtext. Vidare är det enbart ett antal slumpmässigt valda bolag

på Stockholmsbörsen som tagits med i undersökning av hur olika bolags incitamentsprogram utformats.

Då detta är en skatterättslig undersökning kommer uppsatsens innehåll utgå från en skattemässig infallsvinkel. Jag kommer därför i huvudsak inte undersöka dom andra rättsområdena som spelar in på området. Då undersökningen genomförts, och jag gått igenom hur de svenska skatteutfallen ter sig, har jag gjort antagningen att deltagarna i respektive incitamentsprogram är obegränsat skatteskyldig i Sverige. Undersökningen behandlar därav inte deltagare som arbetar i svensk koncern men är skatteskyldiga i annat land (exempelvis det land där dotterbolaget har sitt säte).

1.4 Metod och material

I syfte att finna svar på arbetets frågeställning har uppsatsens rättsliga utredning behandlat de svenska skattereglerna genom en rättsvetenskaplig metod.¹⁴ Då jag ämnar undersöka om det föreligger neutralitet vid beskattning av dom olika instrument som används i programmen eller om lagstiftningen möjliggör för deltagaren att erhålla en lindrigare beskattning. Jag har av denna anledning funnit det nödvändigt att granska innebörden av dessa regler. Att just detta område fångat mitt intresse grundas på regeringens kommittédirektiv om att en specialgrupp ska granska dom nuvarande skattereglerna på området i syfte att framöver kunna utforma regler som bland annat är mer konkurrenskraftiga för att attrahera arbetskraft. Undersökningsgruppen ska även granska huruvida skattereglerna har inverkan på programmens utformning.¹⁵ Att man ämnar undersöka just detta tyder på det inte råder en neutral lagstiftning mellan dom olika instrument som kan tillämpas. Jag ville därför undersöka just om neutralitetsprincipen uppfylls. Eftersom beskattningstidpunkten för en förmån sker det beskattningsår denna förvärvats (IL 10:8) kan utfallen skilja sig åt. Det har emellertid av flera granskade rättsfall visat sig problematiskt att i en del fall avgöra när förvärvet av förmånen de facto sker, vilket gör att en gränsdragningsproblematik uppstår. Denna grundas på att förmånen i vissa fall

¹⁴ Sandgren, C. (2007) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. 2:4 u. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 39

¹⁵ Finansdepartementets Kommittédirektiv Skatteregler för incitamentsprogram, Dir. 2014:33 s.1

delvis tas upp som kapital medan det i andra fall tas upp som inkomst av tjänst i sin helhet. Jag har därför haft denna neutralitetsbrist och gränsdragningsproblematik som utgångspunkt för min undersökning.

Jag har i första hand tillämpat rättskälleläran för att finna gällande rätt på området. Arbetet har då funnit stöd i lagtext och analys av förarbeten, i enlighet med rättskällornas hierarkiska inbördes ordning,¹⁶ för att skapa en förståelse för hur förmånsbeskattning är reglerad inom det svenska skattesystemet. I de fall dessa ändock lämnat viss osäkerhet har jag sökt vidare svar i praxis och doktrin.

I synnerhet har Inkomstskattelagen 10 kap 11 § varit av stor betydelse för arbetet då denna reglerar hur en individ ska förmånsbeskattas för erhållet förvärv från ett företag. För att fastställa gällande rätt kring just förmånsbeskattning i aktiebolag har jag även granskat förarbetena till lagen. Detta har gjorts för ta reda på innebörden av en del begrepp samt förstå vad lagstiftaren ämnat reglera i vissa särskilda fall.

För att sätta begrepp och tillämpande av reglerna på området i perspektiv har även praxis varit till stor hjälp. Den praxis som används behandlar gränsdragningsproblematiken mellan olika juridiska instrument. Vilken är av stor vikt för hur beskattningen ska ske. Domarna tar på ett eller annat vis upp hur, när och i vilket inkomstslag deltagaren av ett incitamentsprogram beskattas. Det har därför varit av intresse att granska hur bedömningen gått till och vad som är avgörande för att beskattningsutfallen ska skilja sig åt. Genom att ta stöd av den praxis som finns på området har en klarare bild av lagstiftningen uppnåtts.

I de fall stöd av förarbeten och praxis inte varit tillräckliga har även övrig doktrin i form av artiklar och litteratur varit till hjälp för få en helhetsbild på den rättsliga utredning som genomförts. Jag är medveten om att doktrinen till viss del, och i synnerhet utlåtanden från skatteverket och konsultbyråer, inte alltid är en fullt ansevärd källa. Men på de ställen i arbetet där dessa används är jag ändå av den åsikten att det varit nödvändigt att tillämpa källor som arbetar med reglerna på daglig basis gentemot våra svenska bolag. Då i första hand i form av rådgivare för

¹⁶ Sandgren, C (2007) s. 36

att utformning ska ske i enlighet med de rättsregler som föreligger på området. Vilket bidragit till en tydligare bild över hur lagstiftningen tillämpas i verksamheten för incitamentsprogram.

I min undersökning av hur skattereglerna spelar in för vilken utformning som valts i bolag har jag främst funnit vägledning av en del bolags årsstämmor men även årsredovisning har varit behjälplig. Styrelsens motivuttalande för valda strukturer ihop med att granska hur programmen formas har varit av vägledande karaktär vid undersökningen. Detta har resulterat i en undersökning som i viss mån kan anses vara kvantitativ men jag anser ändå att den med stöd av gällande rätt på området ger en bild av hur utformningarna ter sig inom olika bolag.

1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i 3 huvudkapitel (2, 3 & 4) vilka rundas av med ett sammanfattande kapitel (5). Varje kapitel behandlar en varsin del med syfte att nå fram till ett svar på frågeställningarna och avslutas med en sammanfattning av vad som i huvudsak lyfts fram.

I kapitel 2 presenteras allmän fakta om incitamentsprogram och hur dom kan utformas. Kapitlet tar upp vilka olika instrument som är vanligt förekommande i olika program och hur olika instrument väljs utifrån syftet med tillämpande och införande av programmet.

Kapitel 3 kommer ta upp beskattningen av olika instrument och redogöra för problematik som kan uppstå då avgörande av vilken/vilka regler som tillämpas för beskattningen.

Kapitel 4 ämnar finna ett svar på den huvudsakliga frågeställningen. I detta kapitel vägs kunskaperna från kapitel 2 och 3 samman med en undersökning av hur bolag på marknaden utformar sina program. Analys och reflektioner görs löpande genom detta kapitel i syfte att underlätta för läsaren att se hur de olika skatteutfallen ter sig för deltagaren och om dessa kan tänkas påverka utformningen för att uppnå ett attraktivt program samtidigt som man uppfyller bolagets önskade resultat av införandet.

Uppsatsen avslutas med kapitel 5 där arbetet sammanfattas och slutsatserna presenteras.

2. Incitamentsprogram

2.1 Inledning

Konkurrensen mellan bolag på marknaden är idag hård och det krävs allt attraktivare anställningar för att locka kompetent personal.¹⁷ Det har därav blivit vanligt förekommande att bolag inför incitamentsprogram som delar av eller hela personalen erbjuds delta i. Från företagets sida införs sällan programmen enbart för att belöna arbetskraften. Dom flesta bolag motiverar även införandet som en metod att öka företagets vinster.¹⁸

Syftet med detta kapitel är att ge kunskap om vad ett incitamentsprogram egentligen är. Vad för olika motiv som finns bakom dess införande och vad deltagaren förväntas bidra med i gengäld för den förmån som erhålls. Därutöver kommer kapitlet även lyfta fram vilka olika instrument som vanligen används vid programmets utformande.

2.2 Det är ett incitamentsprogram

Ett incitamentsprogram omfattar alltid minst två olika parter, arbetsgivaren och uppdragstagaren. Dessa två representeras i dom flesta fall av företaget och dess anställda.¹⁹ I många fall uppmuntras den som deltar i ett program till delägarskap genom att programmets utformning innebär en förpliktelse om att förvärva företagets aktier.²⁰ Rättigheten om att förvärva aktier eller andra värdepapper regleras i avtalet genom vilket deltagaren erbjuds förvärvet till väldigt förmånliga villkor i framtiden. Dock i enlighet med restriktioner om

¹⁷ Edvardsson, L (2012) s. 14

¹⁸ Jmf. Borg, M (2003) Aktierelaterade incitamentsprogram. 1 u. Stockholm: Jure Förlag AB s. 18 f

¹⁹ Ibid s. 18 f.

²⁰ Jmf Pressmeddelande från KPMG (2013) <http://www.kpmg.com/SE/sv/kunskap-utbildning/nyheter-publikationer/Pressmeddelanden/Pressmeddelanden-2013/Sidor/Fler-incitamentsprogram-riktas-till-ledande-befattningshavare.aspx> hämtad 2014-09-17

förfoganderättskränkningar så som att förvärvet får ske först efter programmets löptid förutsatt att deltagaren stannat i bolaget under denna tid. Incitamentsprogram är således ett tidsbestämt belöningsystem.²¹

Från bolagets sida är det vanligt att programmen införs med önskan om att driva igenom någon typ av förändring som kräver ett ökat engagemang från hela eller delar av personalen. Genom att erbjuda deltagande i programmet önskar bolaget höja prestationsnivån hos dom berörda då deras egen insats påverkar den förmådom har möjlighet att erhålla. På så vis får företaget deltagaren att arbeta utifrån deras intresse framför sitt eget i större utsträckning.²² Anledningen är för att deltagaren då i större utsträckning knyts till företagets ekonomiska utveckling. På så vis uppstår en win-win-situation, eftersom det ligger i bägge avtalsparters intresse att uppnå ett bra resultat i bolaget.²³ Som framgått är det en önskan om att påverka resultaten i bolagen som är det grundläggande motivet från företagets sida när dessa program införs. Det är även vanligt att dom införs för att öka företagets konkurrenskraft vad gäller möjligheterna att förvärva arbetskraft på marknaden och se till att den som utför uppskattade insatser inom bolaget behålls. Det är därför viktigt att programmen har en utformning som är attraktiv även för den som erbjuds delta.²⁴ Den gemensamma faktorn från företagets sida är att på ett eller annat sätt påverka sina vinster genom att införa dessa program varpå dom inte alltid riktas till samtliga anställda. Istället riktar dom sig i många fall enbart till dom inom företaget som innehar en sådan position att deras arbetsinsatser har möjlighet att göra inverkan på resultaten. Oavsett om programmen riktar sig till alla anställda eller inte är det därför alltid riktat till VD, chefer, ledningen eller andra så kallade nyckelpersoner i bolaget.²⁵ Mot bakgrund av detta kallas dessa program ofta även för belöningsprogram som de anställda erbjuds att delta i.²⁶

²¹ <http://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteinkomst/formaner/incitamentsprogram.4.61589f801118cb2b7b280008449.html> hämtad 2014-09-19

²² Borg, M. (2003) s. 18 f.

²³ Ibid s. 18 f.

²⁴ Jmf Pressmeddelande från KPMG (2013) <http://www.kpmg.com/SE/sv/kunskap-utbildning/nyheter-publikationer/Pressmeddelanden/Pressmeddelanden-2013/Sidor/Fler-incitamentsprogram-riktas-till-ledande-befattningshavare.aspx> hämtad 2014-09-17

²⁵ Jmf. Mål 2122-13

²⁶ Jmf. Prop. 2005/06:186 s. 35 och Edvardsson, L (2012) s. 24

Baserat på genomförda undersökningar av marknaden menar konsultbolaget KPMG att villkoren i incitamentsprogram till hälften av fallen är förknippade med att deltagaren i programmet ska göra någon form av motprestation, så som en arbetsinsats. Detta innebär i sådant fall att programmets utfall inte enbart styrs av tillgångens värdeutveckling utan även påverkas av villkor som vinstutveckling och totalavkastning i företaget.²⁷

I det optimala incitamentsprogrammet är därför utformningen av sådan karaktär att det är gynnsamt både för företaget och för den anställde. För att det dubbla syftet ska vara uppfyllt bör programmet utformas så att värdet på det instrument som erhålls som förmån är relaterat till den arbetsprestation som utförs av rättighetsinnehavaren.²⁸ Det ska även tilläggas att dom instrument som används i programmen är företagens egna där det antingen är ett direkt förvärv av aktier som erbjuds eller ett instrument där aktier ofta är en underliggande tillgång.²⁹ Vilket innebär att det är aktien som är tillgång deltagaren erhåller en rättighet att förvärva.

2.3 Utformningen

Baserat på vad man önskar åstadkomma med införandet av ett incitamentsprogram kan olika utformningar vara olika lämpliga för syftet. Vidare är det ett individuellt avgörande från deltagare till deltagare vilket utförande som är attraktivt i deras ögon. Det finns därav inte enbart ett sätt att utforma ett incitamentsprogram på utan varje bolag väljer sin egen utformning för att uppnå ett attraktivt program att delta i samtidigt som bolagets motiv med införandet uppfylls.³⁰

Beroende på vad syftet med att införa ett belöningsprogram är kan antingen ett långsiktigt eller ett kortsiktigt program upprättas. Där det senare visat sig bättre lämpat för att driva igenom förändringar i bolaget. Detta beror troligen på att

²⁷Jmf Incitamentsrapport, KPMG (2012) http://www.kpmg.com/SE/sv/tjanster/Skatt/Documents/Incitamentsprogram_Sv_2012.pdf hämtad 2014-09-17

²⁸ Borg, M. (2003) s. 18 f.

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

programmet då syftar till att uppnå en beteendeförändring bland deltagarna. I dom fall programmen sträcker sig över en period på ett år har belöningen som erhålls inte setts som tillräckligt motiverande för att deltagaren ska göra denna förändring i sina egna prestationer. Är syftet istället att behålla viktig personal och uppmuntra till en fortsatt väl genomförd arbetsinsats har dom långsiktiga programmen visat sig bättre lämpade.³¹

En vanligt föreliggande programstruktur bland dagens large cap-bolag utgörs av aktieprogram där deltagaren i utbyte mot att delta i programmet förutsätts investera i bolagets egna aktier. Deltagaren får då tilldelning av aktierna vid senare tidpunkt, i form av prestationsaktier³², vilket är aktier som erhålls för den utförda prestationen i bolaget. Därutöver tilldelas deltagaren matchningsaktier³³ som senare matchas mot nya aktier i bolaget med utgångspunkt i hur bolaget presterat under programmets löptid. Dessa aktier matchar det innehav som deltagaren redan har. En förutsättning för att tillämpa denna utformning är att bolaget har skapat sig en hedgestruktur som säkerställer att bolaget kan leverera aktier till deltagarna av programmet.³⁴ Detta kan göras genom att styrelsen ges tillåtelse att ingå ett swapavtal med tredje part, så som en bank. Beslut om vilken hedgestruktur som ska föreligga röstas igenom på bolagsstämman.

Införs istället ett program där den underliggande tillgången inte är ett aktierelaterat program rör det sig istället om ett personaloptionsprogram. Deltagaren av detta program erhåller då istället en rättighet om att i framtiden förvärva aktier.³⁵ En signifikant skillnad mellan de program som grundas på värdepapper, så som dom aktierelaterade, och dom som är baserade på personaloptioner är att det senare är standardiserat.³⁶

³¹Pwc (2013) Incitamentsprogram i små och medelstora företag – vad ska du tänka på? <http://www.pwc.se/sv/sma-medelstora-foretag/artiklar/incitamentsprogram-i-sma-och-medelstora-foretag-vad-ska-du-tank-pa.jhtml> hämtad 2014-09-19

³² Med prestationsaktie avses en aktie som erhålls genom investering från deltagarens sida under programmets löptid (prestationstiden) Se bl.a. NCC's årsstämma.

³³ Med matchningsaktie avses den aktie som deltagaren tilldelas efter programmets löptid. Vilken matchas mot de aktier som förvärvats genom egna investeringar under prestationstiden. Se bl.a. NCC's årsstämma.

³⁴[http://www.aktiemarknadsnamnden.se/UserFiles/AMN25ar_kap08_medKOM_kap08-165x242%20\(2\).pdf](http://www.aktiemarknadsnamnden.se/UserFiles/AMN25ar_kap08_medKOM_kap08-165x242%20(2).pdf) sid. 126 f. Hämtad 2014-09-19

³⁵ Prop. 1997/98:133 s. 25

³⁶ Ibid

Hur programmet har utformats har sedan inverkan på den utdelning som kan förväntas. Utdelningen är i första hand beroende av vilket instrument som använts, men även vilka regleringar som återfinns i avtalet. Till de vanligare hör att deltagarna delas in i olika grupper, som berättigas till olika antal andelar av tillgången.

För att åskådliggöra hur ett incitamentsprogram kan utformas följer nedan ett kortare utdrag ur för det program som beslutats om på NCC:s senaste årsstämma:

”LTI 2014 är ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Det är ett treårigt prestationsbaserat program som innebär att deltagarna vederlagsfritt blir tilldelade prestationsbaserade aktierätter som ger rätt till B-aktier samt prestationsbaserade syntetiska aktier som ger rätt till kontant ersättning enligt i kontraktet angivna villkor. Aktierätter och syntetiska aktier tilldelas vederlagsfritt viss tid efter årsstämman. Rätt att erhålla aktier enligt aktierätterna och erhålla kontant utbetalning enligt de syntetiska aktierna förutsätter, med vissa undantag, att deltagaren vid offentliggörande av NCC:s delårsrapport avseende första kvartalet 2017 fortfarande är anställd inom NCC-koncernen. För att likställa deltagarnas intresse med aktieägarnas, kommer bolaget att kompensera deltagarna för lämnade utdelningar under Intjänandeperioden, till den del sådana utdelningar sammantaget överstiger NCC:s utdelningspolicy, med ett motsvarande kontant belopp.”³⁷

2.3.1 De olika instrumenten för utformning

I dom flesta program som tillämpas är utformningen som sådan att programmet är kopplat till någon form av värdepapper. Dessa begrepp tillämpas i olika utsträckningar genom nästkommande kapitel varpå här följer en kort förklaring av dom vanligast tillämpade instrumenten för att läsaren enkelt ska förstå hur dom

³⁷ Fullständig utformning och motivering till programmet återfinns i NCC:s årsstämma för 2014 <http://www.ncc.se/om-ncc/investor-relations/arsstamma/material-fran-tidigare-arsstammor/kallelse/>

olika instrumenten fungerar då vi senare ser till beskattningen.

Aktier: Är en ägarandel i det företag som utträttat aktien. Innehavaren av en aktie är således även delägare i bolaget.

Optioner: Begreppet option är ett samlingsnamn för olika typer av optioner. Gemensamt för dessa är att dom ger innehavaren rättigheten att antingen förvärva eller avyttra obligationer, aktier alternativt andra tillgångar till ett bestämt pris. En del av optionstyperna ger omvänt rättigheten att erhålla betalning för sitt innehav prissatt utifrån värdet på den underliggande tillgången (IL 44:11). Beroende på vilken typ av option som innehas och om man är köpare eller säljare av denna, kan rättigheten att förvärva eller avyttra den underliggande tillgången skilja sig åt.³⁸

Vad gäller användandet av optioner i incitamentsprogram är det antingen köpoptioner, personaloptioner, syntetiska optioner eller teckningsoptioner som det kan baseras på och avse. Oavsett vilken typ av dessa optioner som används i belöningsprogrammet är det bolagets egna aktier som är den underliggande tillgången.³⁹ En option är ett derivatinstrument vilket innebär att värdet på optionen är beroende av marknadspriset på den underliggande egendomen.⁴⁰

- Köpoptioner

Ger innehavaren rättigheten att köpa den underliggande tillgången. Detta sker till ett särskilt pris vid en i framtiden bestämd tidpunkt. Priset för den underliggande tillgången, optionspremien, bestäms vanligen genom att tillämpa Black & Scholes formel. Omvänt är då säljaren av köpoptionen (bolaget i detta fall) skyldigt att sälja/leverera den underliggande tillgången till köparen (den anställde) om denne väljer att lösa in köpoptionen.⁴¹

- Teckningsoptioner

Är en av aktiebolaget gjord utfästelse om en rättighet att teckna nya aktier i

³⁸ Byström, H. (2010) Finance. 2 u. Lund: Studentlitteratur AB s. 116 f.

³⁹ Edvardsson, L. (2012) s. 42

⁴⁰ Prop. 1997/98:133 s. 23

⁴¹ Byström, H. (2010) s. 116

bolaget mot betalning i form av pengar. Genom att utnyttja teckningsoptioner kan man skapa en värdeökning i bolaget, vilket sker i två steg. I steg ett ger bolaget ut optionerna till deltagaren i programmet och i steg två, då innehavaren utnyttjar teckningsoptionen, ökar kapitalet i bolaget på samma vis som vid en nyemission av aktier.⁴² Dom kan antingen ges ut gratis eller mot betalning (det förra ter sig vanligare).⁴³ Dock får inte den betalning som mottages avräknas vid betalningen för dom aktier som sedan tecknas när optionsrätten senare utnyttjas.⁴⁴ Teckningsoptioner finns, till skillnad mot övriga optioner reglerade i Aktiebolagslagen, ABL (2005:551) och ger innehavaren en ovillkorlig rättighet att vid en i framtiden bestämd tidpunkt teckna nyemitterade aktier i det företag som ställt ut optionen.⁴⁵

En avgörande skillnad mellan teckningsoptionen och köptionen är att den senare avser aktier som redan är befintliga medan aktierna som avses i den förra ännu ej utfärdats. Detta innebär att bolaget i sig måste påkalla en nyemission av aktier då innehavarna av teckningsoptionerna önskar lösen enligt optionsavtalet.⁴⁶

- *Syntetiska optioner*

Är en konstruerad option. Ger inte innehavaren av optionen rättigheten att i framtiden förvärva en aktie, istället ges rättigheten att förvärva kontanta medel. Det kontantavräknade beloppet som erhålls relateras till hur aktiekursen utvecklats under löptiden. Den syntetiska optionen är således alltid konstruerad så att optionsavtalet mellan parterna avslutas med en kontantlikvid.⁴⁷

- *Personaloptioner*

Personaloptionen är en rättighet som enbart vänder sig till anställda bolaget

⁴² Edvardsson, L (2012) s. 43

⁴³ Prop. 2005/05:85 s. 342

⁴⁴ Prop. 2004/05:85 s. 659

⁴⁵ Edvardsson, L (2012) s. 150

⁴⁶ Borg, M. (2003) s. 75

⁴⁷ Edvardsson, L. (2012) s. 37

och erhålls vanligen kostnadsfritt.⁴⁸ Innehavaren erhåller rättigheten att under angivna förutsättningar i programmet i framtiden förvärva aktier till ett i förväg bestämt pris. Kännetecknande för just personaloptionen är att den ofta kommer med förfoganderättsinskränkningar för innehavaren.⁴⁹ Några av de vanligaste inskränkningarna är att dom förfaller om innehavaren avslutar sin anställning innan utdelning ska ske, dom kan inte överlåtas till annan och det är först efter avtalad intjänandetid passerat som dom kan nyttjas. Där intjänandetiden ofta är uppemot 10 år. Vilket är en lång löptid jämfört med övriga optioner.⁵⁰ Optionsvillkoren för dessa är desamma för samtliga anställda som erbjuds delta.⁵¹ Begreppet personaloption är vidare ett rent skatterättsligt uttryck och finns inte lagstadgad som ett finansiellt instrument.⁵²

I och med att personaloptionen ger innehavaren en rättighet att i framtiden förvärva aktier till ett förmånligt pris är de inte att klassificera som värdepapper.

Terminer: Är ett avtal mellan parterna om att förvärva aktier, obligationer eller andra tillgångar vid en framtida tidpunkt till ett redan förutbestämt pris alternativt att erhålla en betalning kopplad till värdet på den underliggande tillgången (IL 44:11).

Konvertibler: En konvertibel kan definieras som en skuldförbindelse utgiven av ett aktiebolag mot ersättning. Förbindelsen ger fordringshavaren rättigheten eller skyldigheten att helt eller delvis byta ut sin fordran mot aktier (d.v.s. konverterar fordran till aktier).⁵³ Konvertibeln kan antingen ses som en delägarrätt eller en fordringsrätt beroende på hur den utnyttjas. I dom fall den utformas så att rätten att begära konvertering växlar mellan parterna innehas en fordringsrätt. Är den istället utformad så att rättighetsinnehavaren av att begära konvertering avgörs av

⁴⁸ Jmf. Prop. 1997/98:133 s. 25

⁴⁹ Prop. 1997/98:133 s. 25

⁵⁰ <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteinkomst/formaner/incitamentsprogram/personaloptioner.4.69ef368911e1304a625800014505.html> Hämtad 2014-09-19

⁵¹ Prop. 1997/98:133 s. 25

⁵² Edvardsson, L. (2012) s.87

⁵³ Ibid s.33

särskilda emissionsvillkor är det fråga om en delägar rätt.⁵⁴

2.4 Sammanfattning

Jag har i detta kapitel redogjort för vad ett incitamentsprogram är och varför det införs i bolag. Det har i redogörelsen framgått att programmen kan ses som belöningsprogram som dom anställda erbjuds delta i utbyte mot att dom genomför vissa arbetsprestationer i bolaget under en avtalad tid. Denna tid kallas programmets löptid.

Ett program kan byggas utifrån olika löptider och instrument beroende på vilket som passar bolaget bäst i form av syfte med programmet, attraktivitet för deltagarna samt förutsättningar i bolaget. Kapitlet redogör för att dom vanligast förekommande instrumenten i ett incitamentsprogram, där värdepapper används, är aktier, optioner, terminer och konvertibler.

⁵⁴ Prop. 2004/05:85 s. 659

3. Beskattningen

3.1 Inledning

Huvudregeln i svensk inkomstskattelag är att den ersättning som erhålls för utförd arbetsinsats eller utfört uppdrag ska tas upp som inkomst under det beskattningsår som den kan disponeras eller på annat sätt kommer den skatteskyldiga tillhanda (IL 10:8). Den ersättning som erhålls genom ett incitamentsprogram tilldelas deltagaren som en belöning för genomförd arbetsinsats varpå mottagaren ska förmånsbeskattas för denna i inkomstslaget tjänst (IL 10:11). Men genom att ta framtida skatteutfall i beaktande då programmen utformas är det möjligt att uppnå en struktur som uppfyller bolagets mål samtidigt som deltagarna kan åtnjuta en fördelaktig beskattning. Detta genom att upprätta en struktur som flyttar en del av inkomsten för erhållen förmån från inkomstslaget tjänst till inkomstslaget kapital.⁵⁵ Det har här visat sig vara av vikt huruvida man vid avtalets ingång erhåller ett värdepapper idag eller om man erhåller rätten att i framtiden förvärva värdepapper.⁵⁶

I detta kapitel ämnar jag gå igenom hur förmåner som erhålls genom belöningsprogram ska tas upp för beskattning. Frågor så som om förvärvet är ett värdepapper eller inte och i vilket inkomstslag beskattningen ska ske kommer behandlas. Samt vid vilken tidpunkt förmånen ska tas upp.

3.2 Förmånsbeskattning

För att förmånsbeskattning ska vara aktuell är det en förutsättning att det instrument som förvärvas är ett värdepapper och inte en personaloption. Det finns därav en gränsdragning mellan de två begreppen som är av vikt för

⁵⁵ Borg, M. (2003) s. 24

⁵⁶ Bækkevold, A, Perman Borg, E (2010). Värdepappersförvärv i samband med anställning. SvSkt 2010:3 s. 338

beskattningen.⁵⁷ Innan beräkning av beskattningsbart förmånsvärde kan ske ska måste det först konstateras att förvärvet rör ett värdepapper.⁵⁸ Förmånen måste dessutom kunna hänföras till anställningen samt vara av sådan karaktär att undantagsregeln (IL 11:15)⁵⁹ inte går att använda.⁶⁰

Enligt 11 kap 1§ IL ska de förmåner som inte omfattas av undantagsreglerna värderas till marknadsvärdet. Värderingen ska då ske vid beskattningstidpunkten.⁶¹ Beskattning av en förmån som erhålls på grund av sin anställning och enbart riktar sig till företagets anställda, alternativt att dessa har företrädesrätt, ska beskattas som inkomst av tjänst, vilket ska ske då förmånstagaren blivit ägare till värdepappret i civilrättslig mening.⁶² Det kan här avkunnas att i dom fall förvärvet skett till ett marknadsmässigt pris ska både förvärvet och eventuella framtida dispositioner över aktierna följa reglerna för kapitalinkomst i inkomstslaget kapital.⁶³

När det gäller beskattning av förmåner och värdepapper återfinns i inkomstskattelagen 10 kap. ”specialregler”, vilka kallas värdepappersregeln (IL 10:11 1st) respektive personaloptionsregeln (IL10:11 2st). Avser förvärvet ett värdepapper ska förmånen tas upp för beskattning det beskattningsår förvärvet skett (IL 10:11 1st). Är det istället fråga om ett förvärv som innebär en rättighet att i framtiden förvärva ett värdepapper till ett i förväg bestämt pris ska beskattning ske det år som rättigheten nyttjas eller överläts (IL 10:11 2st).

Den som deltar i ett incitamentsprogram får ofta betala en ersättning för den förmån man erhåller rättighet att i framtiden förvärva. I dessa fall ska denna utgift dras av som en kostnad det beskattningsår förmånen ska tas upp som intäkt. Däremot får avdraget som görs inte överstiga värdet på förmånen. Skulle innehavaren av rättigheten välja att inte förvärva värdepappret, ska den utgift som

⁵⁷ Edvardsson, L. (2012) s. 17

⁵⁸ Ibid

⁵⁹ Se kapitel 3.2.2 för utveckling av undantagsregeln

⁶⁰ Edvardsson, L. (2012) s. 17

⁶¹ Jmf. RÅ 1993 ref. 90

⁶² RÅ 2009 ref. 86

⁶³ Lodin, S-O m.fl. (2012) s.148 f

gjorts dras av som kostnad det första beskattningsåret som rätten att förvärva värdepappret gått förlorad (IL 10:15).⁶⁴

När det gäller förmåner som erhålls genom ett incitamentsprogram står det klart att denna går att hänföra till anställningen. Såldes uppfylls ett av tre krav för förmånsbeskattning. De övriga kraven ter sig inte alltid lika självklara.

3.2.1 Värdepapper eller inte

Varken i inkomstskattelagen eller i tidigare skattelagstiftning ersatt av vår nuvarande finns begreppet värdepapper definierat i någon närmare precision. Vilket rimligen kan hänföras till att det inte krävs något enhetligt värdepappersbegrepp för att beskattning av värdepapper ska kunna ske.⁶⁵

Begreppet har dock utretts i rättsfall, i synnerhet i RÅ 1994 not 41, där en innehavare av personaloptioner ansågs ha förvärvat värdepapper då förfoganderättsinskränkningar upphört enligt villkor för optionerna, vilket ger vägledning till hur begreppet ska tolkas. Regeringsrätten anför där, med stöd från förarbeten till lag (1991:980) om handel med finansiella instrument, att begreppet torde avse handlingar av sådan karaktär att det ger innehavaren en rättighet som möjliggör omvandlande till pengar.⁶⁶ Av förordet framgår vidare att en förmån som avser optioner vars kvalifikationstid löpt ut ska tas upp som inkomst det beskattningsår villkorsändringen sker och vad gäller övriga optioner ska dessa tas upp för beskattning det år kvalifikationstiden löpt ut.⁶⁷ För att den erhållna förmånen ska förmånsbeskattas som värdepapper krävs det alltså att den innehar värdepappersstatus ur skatterättsligt perspektiv. I vissa fall kan förfoganderättsinskränkningar som medför begränsningar i dispositionsrätten således medföra att denna status går förlorad.⁶⁸

⁶⁴ Prop. 1997/98:133 s. 25

⁶⁵ Edvardsson, L. (2012) s. 95

⁶⁶ RÅ 1994 not 41

⁶⁷ Ibid

⁶⁸ Edvardsson, L. (2012) s. 105

I ”Gratisaktie-målet”⁶⁹ där en anställd erhållit aktier som grund för sin arbetsinsats med inskränkningar om att han inte fick förfoga över dessa under en viss tid samt att vid händelse av att anställningen avslutats varit tvungen att återlämna dessa, anfördes dock att aktier som ger innehavaren rättigheter, så som bland annat rösträtt i enlighet med bestämmelserna i ABL, var att klassificeras som värdepapper trots vissa förfoganderättsinskränkningar. I domen anfördes det att beskattningen av dom förvärvade värdepappren inte ska skjutas upp då dessa, trots vissa förfoganderättsinskränkningar, de facto funnits registrerade på de anställdas aktiedepå. Av detta torde slutsatsen kunna dras att det är den civilrättsliga formkraven som avgör när det skett ett värdepappersförvärv.⁷⁰

Beskattning av värdepapper sker i enlighet med värdepappersregeln, vilken utvecklas i kapitel 3.3. Sett till nämnda mål verkar det som om det inte föreligger ett värdepappersförvärv vid den avtalade förvärvstidpunkten i dom fall denna regel inte är tillämplig. Istället anses det då röra sig om ett framtida värdepappersförvärv alternativt förvärv av en personaloption.⁷¹ Baserat på vad som nu nämnts är en teckningsoption som utfärdas i enlighet med reglerna i ABL troligen alltid att ses som ett värdepapper.⁷² Samma antagande kan tillämpas när det gäller konvertibler förutsatt att den som erhåller rättigheten även har möjlighet att återfå sin insats.⁷³

Mot bakgrund av ovan nämnda kan sägas att det enbart är de förmåner som ger en rättighet att omvandla tillgången till pengar som är ett värdepapper. Varpå personaloptionen inte ska förmånsbeskattas. Detta eftersom personaloptionen ger innehavaren möjlighet att i framtiden förvärva värdepapper varpå inget faktiskt värdepappersförvärv sker då optionen erhålls. Sett rent skattemässigt innehar alltså en personaloption inte karaktären av ett värdepapper, även om den civilrättsligt sett är att ses som en option.⁷⁴ Rättigheten som erhålls är dock att

⁶⁹ RÅ 2009 ref. 86

⁷⁰ Robertsson, H, Christensson, F (2010) s.154 f

⁷¹ Edvardsson, L. (2012) s. 113

⁷² Ibid s. 108

⁷³ Ibid s. 107 f.

⁷⁴ Rutberg, A, Rutberg, J (1999) Optioner och personaloptioner SvSkt 1999 s. 601 ff.

klassificeras som personaloption först då det konstaterats att det inte är fråga om ett värdepapper.⁷⁵

Det faktum att det inom den svenska rätten saknas en tydlig definition av just begreppet värdepapper kan medföra svårigheter i kategoriseringen av huruvida optionen är ett värdepapper eller inte, vilket har inverkan på skatteutfallet.⁷⁶

3.2.2 Undantagsregeln

Som ett sista steg i att avgöra huruvida inkomst som förvärvats ska förmånsbeskattas eller inte är att undersöka om undantagsregeln (IL 11:15) är tillämplig. Uppfylls kraven för denna ska beskattning av vad som skatterättsligt är ett värdepapper inte ske i enlighet med värdepappersregeln. Regel är därmed enbart tillämplig när det avser ett förvärv av värdepapper, vilket innebär att den inte kan tillämpas på personaloptioner.⁷⁷ Kraven för att regeln ska kunna användas är att det förvärv som de anställda erbjudits har samma villkor som det som utomstående erbjuds. Vidare får den anställdes förvärv inte överstiga ett värde över 30 000 kr och det sammanlagda förvärvet bland de anställda får inte uppgå till mer än 20 % av aktierna i bolaget.⁷⁸ Uppfylls dessa krav ska förvärvet inte förmånsbeskattas.

3.3 Beskattning av värdepapper

Värdepappersregeln, IL 10:11 1st, innebär att förmånliga förvärv av värdepapper från arbetsgivaren ska beskattas redan vid förvärvstidpunkten. Även om värdepappret har förenats med villkor som innebär inskränkningar i förfoganderätten.⁷⁹ Däremot anförs det av Tivéus, med stöd av både värdepappersregeln och Skåne-Gripen-domen,⁸⁰ att i dom fall en anställd i ett bolag erbjuds möjligheten att förvärva aktier till ett förmånligt pris och accepterar erbjudandet ska förmånsbeskattning ske redan vid förvärvet. Detta oavsett om den anställda hindras från att sälja aktierna till marknadsvärde under en särskild löptid.

⁷⁵ Prop. 1997/98:133 s. 25

⁷⁶ Rutberg, A, Rutberg, J (1998) Optioner som incitamentsprogram till anställda SvSkt 1998 s. 31 ff.

⁷⁷ Ds 1997:83 s. 37

⁷⁸ Lodin, S-O m.fl. (2012) s. 150

⁷⁹ RÅ 1986 ref. 36.

⁸⁰ Ibid

Ett konstaterande som även bör gälla för andra värdepapper. Skåne-Gripen-domen är vidare grunden för värdepappersregeln. I målet hade en anställd blivit erbjuden att delta i ett incitamentsprogram där denne tecknade konvertibla skuldebrev som kom med förfoganderättsinskränkningar. Villkoren omfattade bland annat en inskränkning om att konvertering kunde ske först efter en femårig kvalifikationstid och att skuldebrev inte fick överlåtas under denna femårsperiod. Utöver detta fanns även inskränkningar som innebar att den anställda var skyldig att sälja tillbaka skuldebrev till samma belopp som denne gett för dom vid händelse av uppsägning från den anställdas sida, uppsägning från arbetsgivarens sida hänförliga till den anställda personligen, avskedande samt överlåtelse av skuldebrev innan femårsperiodens slut. Däremot kunde den anställda välja att säga upp skuldebrev till betalning när som helst under löptiden och då erhålla vad han betalat för som. Regeringsrätten fann vid bedömningen att det skett ett värdepappersförvärv vid teckningstidpunkten, vilket skulle beskattas i inkomstslaget tjänst (förutsatt att lägsta betalkurs på de aktier som den anställda innehade rätten att förvärva översteg konverteringskursen då konverteringsperioden inträtt). Däremot var lagstiftningen för tillämpande av kontantprincipen för värdepapper vid tidpunkten som sådan att beskattning inte kunde ske vid denna tidpunkt. Med grund av detta mål kan numera inte beskattningen senareläggas då värdepapperna förvärvas vid avtalets ingående.⁸¹

Det ska dock påpekas att när det gäller syntetiska optioner och aktieoptioner är rättsläget något mer ovisst varpå dessa inte bör förenas med förfoganderättsinskränkningar.⁸²

Om förmånen då avtalet ingås kan klassificeras som ett värdepapper ska alltså beskattningen ske samma år. Förmånsbeskattningen ska då ske på skillnaden mellan värdepapprets förvärvsvärde, det vill säga den premie som erlagts för att teckna värdepappret, och dess marknadsvärde.⁸³ Beräkning av marknadsvärde ska då ske enligt Black & Scholes eller annan liknande metod.

⁸¹ RÅ 1986 ref. 36

⁸² Tivéus, U (2007) Aktieförvärv eller uppskjutet förvärv. Skattenytt 2007 s. 254 f.

⁸³ Liljeborg, P (2000) Anställdas förvärv av värdepapper och personaloptioner. Skattenytt 2000 s. 580

Kapitalvinster som uppstår genom terminer, konvertibler och optioner som civilrättsligt är värdepapper i enlighet med bestämmelserna i ABL ska beskattas enligt värdepappersregeln. Då det rör sig om en option i värdepappersmässig mening som förvärvats till underpris sker beskattningen samma beskattningsår som förvärvet i inkomstslaget tjänst.⁸⁴ Värdering av optionen sker då vid samma tidpunkt, vilket innebär att värdet förändringar som uppstår på optionen under dess löptid istället beskattas i inkomstslaget kapital.⁸⁵ Detta gäller rimligen för alla förvärv som är värdepapper ur skatterättsligt perspektiv vid förvärvstidpunkten.⁸⁶

3.4 Beskattning av personaloptioner

Lagstiftningen gällande personaloptioner som återfinns i IL 10:11 2st. är ett komplement till värdepappersregeln. Regeln tar sikte på ”förmåner av aktuellt slag som i sig inte utgör ett värdepapper men där den underliggande egendomen utgörs av värdepapper”.⁸⁷ För att personaloptionsregeln ska vara tillämplig krävs det att förvärvet skett i samband med utförd arbetsinsats, att det rör sig om en rättighet att i framtiden förvärva ett värdepapper till ett i förväg bestämt pris samt att det uteslutits vara ett värdepapper i skatterättslig mening.⁸⁸

Faktumet att personaloptioner inte kan karaktäriseras varken som värdepapper eller finansiellt instrument innebär att beskattning ske enligt de allmänna reglerna om förmånsbeskattning och tas upp det beskattningsår kvalifikationstiden löpt ut och förmånen kommit innehavaren tillhanda.⁸⁹ Vidare är begreppet i sig ett rent skatterättsligt begrepp⁹⁰ och förväntas omfatta samtliga rättigheter som inte är ett värdepapper men innebär en rättighet att i framtiden förvärva ett (IL 10:11 2st).

Då personaloptioner används i incitamentsprogram kan villkoren i avtalet medföra att beskattningstidpunkten senareläggs. Om personaloptionen är förenad med

⁸⁴ Prop. 1997/98:133 s. 24

⁸⁵ Rutberg, A, Rutberg, J (1998) s. 31 ff.

⁸⁶ Se bl.a. RÅ 1981 1:4, Prop. 1999/2000:2 s. 522 och Liljeborg, P (2000) s. 582

⁸⁷ Prop. 1997/98:133 s. 32

⁸⁸ Borg, M (2003) s. 43

⁸⁹ Prop. 1997/98:133 s. 26

⁹⁰ Edvardsson, L (2012) s. 44

möjligheten att välja mellan kontant ersättning framför aktieförvärv och valrätten ligger hos optionsinnehavaren har det i förarbeten ansetts att optionen ska falla in under personaloptionsregeln och att beskattningstidpunkten därav ska infalla vid optionsutnyttjandet (ligger valrätten hos arbetsgivaren ska beskattningen ske vid den tidpunkt som optionen kan utnyttjas).⁹¹ Detta beror på att beskattningstidpunkten och värderingen av en personaloption är knuten till dess utnyttjande. Således är det först då förmånen åtnjuts som marknadsvärdet kan beräknas.⁹²

Det skattepliktiga förmånsvärdet för personaloptioner beräknas som skillnaden mellan aktiens marknadsvärde och lösenpriset inklusive eventuell premie eller ersättning av annat slag som ålagts vid optionens förvärv.⁹³ Den eventuella värdeökningen av personaloptionen ska då tas upp för beskattning i inkomstslaget tjänst i sin helhet (jmf beskattning då optionen ses som värdepapper).⁹⁴

Omfattas förvärvet av en syntetisk option som såldes inte ger några rättigheter till förvärv av värdepapper utan ger en rättighet till att förvärva kontanta medel där ersättningen beräknas med vägledning av kursutvecklingen för i optionen bestämda aktier, ska denna beskattas enligt huvudregeln i IL 10:8. Vilket innebär att förmånen tas upp som intäkt det år den kan disponeras. Det är i detta fall varken fråga om ett värdepapper eller personaloption, vilket är anledningen till huvudregeln ska tillämpas.⁹⁵

Mot bakgrund av ovan nämnda kan sägas att det enbart är de förmåner som ger en rättighet att omvandla tillgången till pengar som är ett värdepapper. Varpå personaloptionen inte ska förmånsbeskattas vid förvärvstidpunkten. Detta eftersom den ger innehavaren möjlighet att i framtiden förvärva värdepapper vilket föranleder att inget faktiskt värdepappersförvärv sker då optionen erhålls.

⁹¹ RÅ 2003 not. 41

⁹² Prop. 1997/98:133 s. 24 f.

⁹³ Edvardsson, L (2012) s. 240

⁹⁴ Rutberg, A, Rutberg, J (1998) s. 31 ff.

⁹⁵ Lodin m.fl. (2012) s. 149 f.

3.5 Sammanfattning

I detta kapitel har det redogjorts för vad som är gällande rätt då rättigheter till förmåner utfärdas genom ett incitamentsprogram. Likheter och olikheter mellan olika instrument har belysts likväl som hur beslut för beskattning ska ske.

Deltagaren i ett program som är baserat på aktier eller andra värdepapper kan baserat på redogörelsen för gällande rätt vid förmånsbeskattning förvänta sig en något lindrigare beskattning om förvärvet gör en värdeökning. Vilket beror på att en del av beskattningen då sker i inkomstslaget kapital. Detta hänger samman med att olika regler tillämpas beroende på om förvärvet avser ett värdepapper eller inte. Reglerna i sin tur påverkar när och i vilket inkomstslag beskattningen ska ske.

4. Skatteutfallets möjliga inverkan på utformningen

4.1 Inledning

För att målen i ett företag ska uppnås kan bolaget behöva ha personer på ledande positioner som arbetar mot det bästa för företaget och dess mål. Vilka då i flertalet fall belönas genom incitamentsprogram. Det kan mot bakgrund av detta tänkas att en attraktiv arbetskraft kräver ett attraktivt incitamentsprogram, där ett förmånligt skatteutfall rimligen är lockande för deltagande.

I detta kapitel granskas och analyseras hur det optimala programmet för en deltagare skulle vara utformat ur ett skattemässigt perspektiv. Jag har även gått igenom ett antal av de bolag som finns på Nasdaq OMX Nordic Stockholm. Deras bolagsstämmor och dom valda incitamentsprogram som det eventuellt beslutats om har då granskats i syfte att undersöka om det finns indikationer som tyder på att bolag utnyttjar det faktum att olika juridiska instrument innebär olika skatteutfall.

4.2 Vilken struktur ter sig mest skattemässigt gynnsam

Majoriteten av de incitamentsprogram som finns på marknaden innehåller förfoganderättsinskränkningar av något slag.⁹⁶ Vissa hårdare än andra. Vid aktieprogram erbjuds deltagaren förvärva aktier i bolaget till väldigt förmånliga villkor, förutsatt att en del av lönen investeras i aktierna redan det år avtalet ingås. Just kravet om delägarskap är särskilt vanligt och kan förväntas ha en tydlig koppling till önskan om att höja resultaten i bolaget och behålla den arbetskraft som är viktig för bra vinstresultat.

⁹⁶ Se Bilaga A

Om man kopplar samman programmets syfte med det faktum att det ska vara attraktivt för deltagaren krävs rimligen att det inte enbart är ett attraktivt förvärv som erbjuds utan även att den som deltar har möjlighet att erhålla ett relativt förmånligt skatteutfall. Eftersom en inkomst som delvis beskattas i kapital innebär mer ”pengar i fickan” till individen, vilket kan förutsättas vara önskvärt för en deltagare i ett incitamentsprogram. Ser man dessutom till det faktum att dom som erbjuds delta i många fall tillhör ledningen eller är en nyckelperson av något slag kan en stor del av dessa förväntas tillhöra det mellersta eller övre skiktet för skattesatser, vilket innebär att inkomst av tjänst beskattas med 52 % eller 57 %.⁹⁷ Har man då möjlighet att delta i ett program som innebär att en del av den inkomst som förvärvas via tjänsten inte tas för förmånsbeskattning i tjänst i sin helhet utan delvis beskattas med en skattesats om 30 % (IL 65:7) istället borde detta program ses som särskilt attraktivt att delta i. Med detta i åtanke ter sig dom aktierelaterade (eller andra värdepapper) programmen som mer gynnsamma ur skattemässig synpunkt. Detta då dessa, till skillnad mot dom som inte avser värdepappersförvärv vid ingången av avtalet, möjliggör för att en del av förvärvsinkomsten flyttas från inkomstslaget tjänst till inkomstslaget kapital. Vid dessa program ska som konstaterats i kapitel 3 enbart marknadsvärdet vid förvärvet tas upp i tjänst medan kapitalvinsten vid avyttring ska tas upp i kapital. Det är här som programmets utformning skiljer sig som mest avseende beskattningen. Avser programmet personaloptioner eller andra tillgångar som inte är värdepapper ur skatterättslig synpunkt skjuts istället hela beskattningstidpunkten framåt i tiden, till det beskattningsår då tillgången med dess underliggande värde kommer deltagaren tillhanda. Vilket innebär att marknadsvärdet beräknas vid denna tidpunkt och hela förvärvsbeloppet, inklusive eventuella värdeförändringar ska tas upp i inkomstslaget tjänst. Dessa program innebär således att deltagaren inte får åtnjuta någon lägre skattesats. Vilket rimligen bör ses som mindre attraktivt.

⁹⁷ Rabe, G (2014) Inkomstskattelagstiftning lagar och andra författningar som de lyder den 1 januari 2014. 1:1 u. Stockholm: Norstedts Juridik AB s. 1044

4.3 Den populäraste strukturen bland marknadsnoterade bolag

Beslut om incitamentsprogram fattas på årsstämman. Där aktieägarna röstar om det förslag som styrelsen lagt fram. För att undersöka om det finns mönster som tyder på att bolagen utnyttjar den brist på neutralitet vid beskattning av olika incitament som uppmärksammats i undersökningen har jag granskat årsstämmorna avseende 2014 för en del av dom bolag som finns noterade på OMX Nasdaq Nordic Stockholm ("Stockholmsbörsen"). I dom fall bolagen haft förslag om incitamentsprogram som röstats igenom har jag läst igenom vald struktur mot bakgrund av tidigare redogjorda slutsatser gällande beskattning och vad som ter sig förmånligast för deltagaren.

Av dom granskade bolagen kan dels konstateras att incitamentsprogram är ett vanligt förekommande fenomen som tillämpas av dom flesta bolag. Det kan även konstateras att av dom bolag som tillämpar belöningsprogrammen har majoriteten ett aktierelaterat program som förutsätter att deltagaren köper så kallade prestationsaktier i bolaget vilka sedan matchas mot matchningsaktier vid löptidens slut.

I sina motiveringar till valet av hur programmen ska utformas anför majoriteten det som önskvärt att dom anställda tillskapar sig ett delägarskap i bolaget för att belöna dom som utför uppskattade arbetsinsatser men även för att bibehålla en hög nivå på arbetsinsatserna. Det är även flertalet företag som väljer vald struktur för att vara konkurrenskraftiga på marknaden för arbetskraft samt önskar att företagets anställda arbetar mot samma mål som bolaget självt. Det har visat sig vara vanligast att programmen riktar sig till företagsledningen, VD och anställda direkt under denne. Dom bolag som har ett program som innefattar hela eller en bredare del av personalen har ofta olika nivåer på den förmån som kan förvärfvas genom programmen. Där det med nivåer menas att dom anställda kategoriseras och erbjuds möjlighet till olika stora förvärv. Däremot finns det aldrig ett motiv som ens tyder på att vald struktur även beror på de skattemässiga utfallet för deltagarna.

Det faktum att dom aktierelaterade programmen ter sig vara dom vanligast förekommande samtidigt som det även är dom som ger det lindrigaste skatteutfallet är orimligt att beskattningsutfall tas i beaktande. Varje motivering tyder på att programmet införs i syfte att på ett eller annat vis stärka bolaget på marknaden. Dels genom att attrahera kompetent personal men även för att dom anställda ska engagera sig mer i företagets ekonomiska resultat och arbeta för högre vinster. Eftersom de flesta av motiven och målen företagen önskar uppnå är avhängiga personalens arbetsprestationer bör det ligga i bolagets intresse att utforma ett så attraktivt program som möjligt. Precis som det är av affärsmässigt intresse för ett bolag att få ner skattekostnaderna, är det av privatekonomiskt intresse för individen. Utifrån hur utformningarna bland dagens incitamentsprogram ser ut är det därför sannolikt att företagen är medvetna om att eftertraktad arbetskraft får erbjudanden från fler bolag, varpå programmen i stor utsträckning behöver vara utformade till individens fördel. Även om det inte finns uttalanden som bevisar att skatteutfallet har inverkan på utformningen anser jag att det finns faktorer som tyder på att det spelar in. Vilka bland annat är att just dom aktierelaterade programmen är vanligast förekommande samtidigt som det är dom som är skattemässigt mest gynnsamma för deltagaren är rimligen inte vara någon slump.

Mot bakgrund av dom teser jag format baserat på undersökningen vill jag understryka att jag är medveten om att det i viss mån kan ses som en kvantitativ undersökning. Dels för att jag inte granskat samtliga bolag på Stockholmsbörsen, dels för att det inte finns några konkreta bevis på att min tes stämmer. Däremot har en undersökning av liknade karaktär genomförts av konsultbolaget KPMG. Visserligen inte i samma syfte utan för att undersöka hur många bolag som tillämpar incitamentsprogram och vilken utformning som är vanligast inom landet. Även av deras undersökning framgår det att det i huvudsak vanligaste programmet är det aktierelaterade.⁹⁸ Vilket stödjer mitt konstaterande gällande vilken utformning som tillämpas mest.

⁹⁸Jmf. Undersökning gjord av KPMG 2012 sid 12
http://www.kpmg.com/SE/sv/tjanster/Skatt/Documents/Incitamentsprogram_Sv_2012.pdf

4.4 Sammanfattning och slutsatser

Detta kapitel har behandlat den samlade bilden av dom skattemässiga utfallen och analyserat vilket alternativ av utformning som medför det mest gynnsamma skatteutfallet för individen. Vidare har det presenterats en undersökning av vilken utformning som för nuvarande är vanligast bland bolagen på Stockholmsbörsen och om det kan finnas någon koppling mellan utformning och skatteutfall.

Utifrån hur beskattningen ter sig i respektive struktur och vid tillämpande av olika verktyg kan det konstateras att dom program som är aktierelaterade och såldes innebär ett förvärv av värdepapper för deltagarens del redan vid avtalets ingående är det som är mest attraktivt för deltagaren, sett ur ett skattemässigt perspektiv. Detta då det är den utformning på program som medför att en del av beskattningen kan flyttas från inkomstslaget tjänst till inkomstslaget kapital. Något som inte möjliggörs då utformningen baseras på personaloptioner eller andra tillgångar som inte innehar värdepappersmässig karaktär ur skattemässig synpunkt vid avtalets ingång. Detta bevisar i tur att det inte föreligger en neutral lagstiftning vid beskattning av olika juridiska instrument inom incitamentsprogram.

Huruvida bolagen tar dom skattemässiga resultaten på individnivå eller inte i beaktande eller har visat sig vara svårbevisat. Dock finns det flera aspekter som tyder på att så skulle vara fallet. Bland annat det faktum att den utformning som är vanligast bland företagen även visat sig vara den som ger lindrigast beskattning för deltagaren.

5. Konklusioner

Denna uppsats har undersökt huruvida det föreligger neutralitet i lagstiftningen vid beskattning av dom olika instrument som tillämpas vid erbjudande av incitamentsprogram. Vilket visat sig bero av förfoganderättsinskränkningars existens samt i vilken uträkning dom inskränker på förvärvstidpunkten vid valet av finansiella instrument. Det har även förts en diskussion kring huruvida bolagen utnyttjar det faktum att neutralitetsprincipen inte uppfylls till fullo.

Tillämpandet av incitamentsprogram är vanligt förekommande med en rad olika syften från bolagens sida. Bland dessa har ökade vinstresultat och önskan om att hela eller delar av personalen prioriterar att bolagets mål uppnås genom sina arbetsinsatser varit de vanligaste.

Det har visat sig viktigt att forma ett program som inte enbart uppfyller målen från företagets sida, utan dessutom är attraktivt att delta i då flera av programmen syftar till att nå så kallade nyckelpersoner i företagen samt belöna dessa individer. För den som deltar i programmet har här det skattemässiga utfallet antagits vara av intresse. I dom fall programmet är utformat med sådana förfoganderättsinskränkningar att den erhållna förmånen inte längre klassificeras som ett skattemässigt värdepapper kan skatteutfallet bli mindre förmånligt för deltagaren. Detta kan bland annat uppstå om en option kommer med förfoganderättsinskränkningar av sådant slag att dom istället ses som personaloptioner. Anledningen till detta är för att den eventuella värdeökningen på personaloptionen kommer beskattas i inkomstslaget tjänst i sin helhet medan den värdeökning på en option, som skattemässigt ses som ett värdepapper, ska tas upp för beskattning i inkomstslaget kapital för sin värdeökning. Det har såldes visat sig vara av vikt att det förvärv som görs klassas som värdepapper redan vid

avtalets ingång för att det ska vara möjligt för den anställde att åtnjuta en lindrigare beskattning.

Av undersökningen kan konstateras att beskattningen vad gäller incitamentsprogram och dom instrument som används däri, inte uppfyller neutralitetsprincipen. Vilket framgår av det faktum att det är möjligt att forma ett program som ger lindrigare beskattning beroende på om man tillämpar värdepapper eller inte. Det är emellertid svårt att bevisa huruvida den skattemässiga utfallen spelar in för utformningen av programmen. Detta då den undersökning som genomförts baserats på befintliga bolagsstämmor där det av motiven att döma inte uttalas att skatteutfallen skulle spela in. Även om det i många fall finns tecken som tyder på att så skulle vara fallet, baserat på hur dom vanligaste utformningarna ser ut ihop med det faktum att den strukturen även medför det lindrigaste skatteutfallet är det rimligt att det faktiskt i viss mån tas i beaktande.

För att få vidare klarhet i om ovanstående tes gällande hur utfallen tas i beaktande stämmer eller inte skulle det eventuellt kunna tänkas att en undersökning av djupare karaktär genomförs. Kanske med intervjuer eller andra uttalanden som grund, vilket skulle kunna tänkas ge ytterligare indikationer på om bolagen utnyttjar det faktum att neutralitet inte föreligger för att tillskapa förmånliga program ur skattehänseende. Även om inte heller det skulle ge några bevis för att så är fallet. Vidare genomförs just nu en undersökning på detta område på uppdrag av regeringen, vilken ska publiceras senast 1 oktober 2015. Det kan där tänkas komma ytterligare bevis för eller emot den tes som formats av denna undersökning.

Bilaga A

Företag	Sektor	Val av program
AAK ⁹⁹	Consumer Goods	Teckningsoptionsprogram, (aktierelaterat)
Alfa Laval ¹⁰⁰	Industrials	Kontantbaserat
Atlas Copco A ¹⁰¹	Industrials	Optionsprogram (personaloptioner)
BillerudKorsnäs ¹⁰²	Basic Materials	Aktierelaterat
Castellum ¹⁰³	Financials	Aktierelaterat
Cavotec ¹⁰⁴	Industrials	Aktierelaterat
Cloetta B ¹⁰⁵	Consumer Goods	Aktierelaterat
Elekta B ¹⁰⁶	Health Care	Aktierelaterat
Ericsson A ¹⁰⁷	Technology	Aktierelaterat
Hennes & Mauritz B ¹⁰⁸	Consumer Services	Aktierelaterat

⁹⁹[http://www.aak.com/Global/Certificates/AAK-NL/Protokoll%20fört%20vid%20årsstämma%20med%20aktieägarna%20i%20AAK%20AB%20\(publ\)%20torsdagen%20den%208%20maj%202014.PDF](http://www.aak.com/Global/Certificates/AAK-NL/Protokoll%20fört%20vid%20årsstämma%20med%20aktieägarna%20i%20AAK%20AB%20(publ)%20torsdagen%20den%208%20maj%202014.PDF)

¹⁰⁰<http://local.alfalaval.com/svse/omoss/pressreleaser/Documents/Kallelse%20till%20Alfa%20Lavals%20årsstämma%202013%20ff.pdf>

¹⁰¹http://www.atlascopco.com/Images/AGM%20Kallelse%202014_tcm40-3549849.pdf

¹⁰²<http://www.billerudkorsnas.se/Global/About%20Billerud/CorporateGovernance/AGM/2013/Styrelsens%20förslag%20till%20LTIP%202013.pdf>

¹⁰³http://www.castellum.se/fileadmin/fileadmin2/Ovriga_pdf/2014_/140320_Arstamma/Castellum_AArsstaemmoprotokoll_2014_inkl_bilagor_web.pdf

¹⁰⁴http://files.shareholder.com/downloads/AMDA-FS92R/3540049243x0x734885/3cf21227-6271-422c-b158-3fb7eb578ad4/Remuneration_committee_statement_2014-20140318PUBLIC.pdf

¹⁰⁵<http://www.cloetta.com/sv/files/Protokoll-Arsstamma-2014-inkl-bilaga-2-6.pdf>

¹⁰⁶<http://www.elekta.com/dms/elekta/elekta-assets/Investors/pdf/agm2014/Punkt-18-Styrelsens-forslag-till-beslut-om-Prestationsbaserat-Aktieprogram-2014-FINAL.pdf>

¹⁰⁷<http://www.ericsson.com/res/docs/2014/agm/bilaga-6.pdf>

¹⁰⁸http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/sv/Corporate%20Governance/Annual%20General%20Meetings/2014/Proposed%20guidelines%20for%20remuneration%20to%20senior%20executives%202014_sv.pdf

Hufvudstaden A ¹⁰⁹	Financials	Kontantrelaterat
Husqvarna A ¹¹⁰	Consumer Goods	Aktierelaterat
ICA Gruppen ¹¹¹	Consumer Services	Kontantbaserat
Karolinska Development B ¹¹²	Health Care	Aktierelaterat
Kinnevik A ¹¹³	Financials	Optionsrelaterat
Lundin Petroleum ¹¹⁴	Oil & Gas	Aktierelaterat
Meda A ¹¹⁵	Health Care	Aktierelaterat
MQ Holding ¹¹⁶	Consumer Services	Aktierelaterat
NCC A ¹¹⁷	Industrials	Aktierelaterat
Nordea Bank ¹¹⁸	Financials	Kontantrelaterat
Oriflame, SDB ¹¹⁹	Consumer Goods	Aktieoptionsprogram
Peab B ¹²⁰	Industrials	Aktierelaterat
Securitas B ¹²¹	Industrials	Aktierelaterat
SKF A ¹²²	Industrials	Aktierelaterat
Swedish Orphan Biovitrum ¹²³	Health Care	Aktierelaterat

¹⁰⁹ <http://www.hufvudstaden.se/Om-oss/Bolagsstyrning/Ersattningar/>

¹¹⁰ http://husqvarnagroup.com/sites/default/files/page/notice-annual_general_meeting_of_husqvarna_ab-2014-final.pdf

¹¹¹ <http://www.icagruppen.se/globalassets/2.-om-ica-gruppen/7.-bolagsstyrning/9.-arsstamma---arkiv/arkiv/2014/svenska/punkt-19--styrelsens-forslag-till-faststallande-av-riktlinjer-for-ersattning-till-och-andra-anstallningsvillkor-for-bolagsledningen-2.pdf>

¹¹² <http://www.karolinskadevelopment.com/files/2213/9816/6109/Ärende%20%2016%20Förslag.pdf>

¹¹³ <http://www.kinnevik.se/Documents/Pdf/AGM/AGM%202014/Kinnevik,%20protokoll%20årsstämma%202014-05-12%20-%20%20exkl%20röstlängd.PDF>

¹¹⁴ http://www.lundin-petroleum.com/Documents/ot_agm_14_board_prop_LTIP_s.pdf

¹¹⁵ http://www.meda.se/fileadmin/user_upload/Dokument/PDF/Långsiktigt_prestationsbaserat_incitamentsprogram_punkt_19_.pdf

¹¹⁶ http://ir.mq.se/sites/default/files/agm/mq_arsstammoprotokoll_2014_webbversion.pdf

¹¹⁷ <http://www.ncc.se/om-ncc/investor-relations/arsstamma/material-fran-tidigare-arsstammor/kallelse/>

¹¹⁸ <http://newsroom.nordea.com/sv/2014/03/20/beslut-av-nordeas-arsstamma-2014/>

¹¹⁹ http://investors.oriflame.com/files/press/oriflame/oriflame_agm2014_minutes.pdf

¹²⁰ <http://www.peab.se/Global/PEAB-SE/Documents/Bolagsstyrning/Stamma2014/19-Ersattningspolicy.pdf>

¹²¹ <http://www.securitas.com/Global/ DotCom/Årsstämma%202014/Styrelsens%20förslag%20till%20incitamentsprogram.pdf>

¹²² http://www.skf.com/binary/tcm:19151169/20140224%20Kallelse%20till%20SKFs%20årsstämma_tcm_19-151169.pdf

¹²³ [http://www.sobi.com/Global/Legal/AGM%20and%20EGM/AGM%202014%20-%20Sve/Förslag%20om%20inrättande%20av%20långsiktigt%20incitamentsprogram%20\(punkt%2017\).pdf](http://www.sobi.com/Global/Legal/AGM%20and%20EGM/AGM%202014%20-%20Sve/Förslag%20om%20inrättande%20av%20långsiktigt%20incitamentsprogram%20(punkt%2017).pdf)

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Prop. 1997/98:133

Prop. 1999/2000:2

Prop. 2004/05:85

Prop. 2005/05:85

Prop. 2005/06:186

Ds 1997:83 s. 37

Dir. 2014:33

Litteratur

Baekkevold, A, Perman Borg, E (2010). Värdepappersförvärv i samband med anställning. SvSkt 2010:3 s. 337

Borg, M. (2003) Aktierelaterade incitamentsprogram. 1 u. Stockholm: Jure Förlag AB

Byström, H. (2010) Finance. 2 u. Lund: Studentlitteratur AB

Edvardsson, L. (2012) Skatteregler för incitamentsprogram. 2:1 u. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Liljeborg, P (2000) Anställdas förvärv av värdepapper och personaloptioner, Skattenytt 2000 s. 578

Lodin, S-O, Lindencrona, G, Melz, P, Silfverberg, C, Simon-Almendal T (2012) Inkomstskatt – en läro- och handbok i skatterätt. 13:3 u. Lund: Studentlitteratur AB

Rabe, G (2014) Inkomstskattelagstiftning lagar och andra författningar som de lyder den 1 januari 2014. 1:1 u. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Robertsson, H, Christensson, F. (2010) ”Direktörsaktier” vid vägs ände? Skattenytt 2010 s. 150

Rutberg, A, Rutberg, J (1999) Optioner och personaloptioner. SvSkt 1999 s. 601

Rutberg, A, Rutberg, J. (1998) Optioner som incitamentsprogram till anställda. SvSkt 1998 s. 31

Sandgren, C. (2007) Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. 2:4 u. Stockholm: Norstedts Juridik AB

Tivéus, U (2007) Aktieförvärv eller uppskjutet förvärv. Skattenytt 2007 s. 253

Internetkällor

<http://www.kpmg.com/SE/sv/kunskap-utbildning/nyheter-publicationer/Pressmeddelanden/Pressmeddelanden-2013/Sidor/Fler-incitamentsprogram-riktas-till-ledande-befattningshavare.aspx> (2014-09-17)

http://www.kpmg.com/SE/sv/tjanster/Skatt/Documents/Incitamentsprogram_Sv_2012.pdf (2014-09-17)

<http://www.ncc.se/om-ncc/investor-relations/arsstamma/material-fran-tidigare-arsstammor/kallelse/> (2014-10-10)

<http://www.pwc.se/sv/sma-medelstora-foretag/artiklar/incitamentsprogram-i-sma-och-medelstora-foretag-vad-ska-du-tanka-pa.jhtml> (2014-09-19)

<http://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteinkomst/formaner/incitamentsprogram.4.61589f801118cb2b7b280008449.html> (2014-09-19)

<https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteinkomst/formaner/incitamentsprogram/personaloptioner.4.69ef368911e1304a625800014505.html> (2014-09-19)

Övriga källor

Bilaga A - Undersökning av incitamentsprogram bland bolag noterade på Stockholmsbörsen, Bilaga A. Genomförd under perioden 6-19 oktober 2014

Rättsfallsförteckning

Sverige

Regeringsrättens årsbok

RÅ 1981 1:4

RÅ 1986 ref. 36.

RÅ 1993 ref. 90

RÅ 2003 not. 41

RÅ 2009 ref. 86

Rättsfall från kammarrätterna

Mål 2122-13