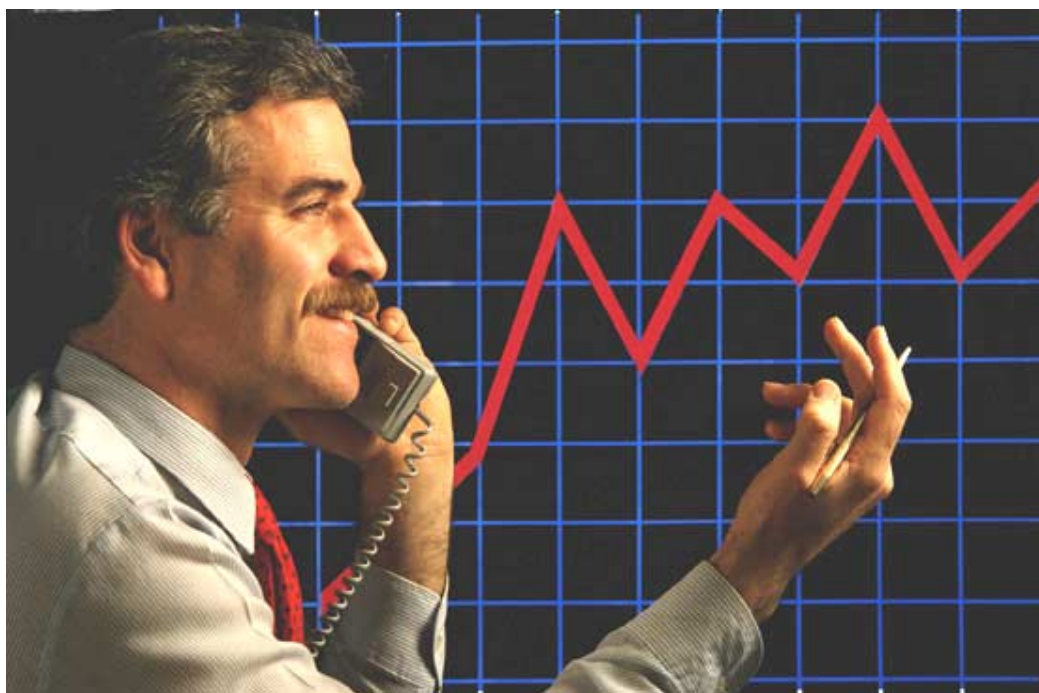




Personaloptioner

Den rättsliga och administrativa ramen för
personaloptioner i EU





EUROPEISKA KOMMISSIONEN
GENERALDIREKTORATET FÖR NÄRINGSLIV

Personaloptioner

Den rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner i EU

Slutrapport från expertgruppen

Juni 2003

Rättsligt meddelande

Detta projekt genomfördes tillsammans med experter på personaloptioner, utsedda av de nationella myndigheterna inom det fleråriga programmet för företag och företaganda.

Arbetet har genomförts under ledning av kommissionens tjänstemän, men de synpunkter som förs fram i detta dokument avspeglar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens uppfattning.

Denna rapport får återges med angivande av källan.

Ytterligare information kan fås från:

Europeiska kommissionen
Generaldirektoratet för näringsliv
Enhet B.1.
B-1049 Bryssel, Belgien
Fax: + (32-2) 296 62 78
E-post: Entr-Business/Support@cec.eu.int
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/index.htm

Information om andra projekt

Information om andra projekt som genomförs av Europeiska kommissionen i samarbete med de nationella förvaltningar som sysslar med att främja företagande och förbättra företagsstödet finns på adressen:

<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/index.htm>

Innehållsförteckning

EXPERTGRUPPENS MEDLEMMAR.....	5
SAMMANFATTNING.....	7
1. INLEDNING – RAPPORTENS BAKGRUND OCH INNEHÅLL	10
2. EKONOMISKA ASPEKTER PÅ (PERSONAL-)OPTIONER	12
3. ANVÄNDNING AV PERSONALOPTIONER	16
3.1. Jämförelse mellan personaloptioner och andra former av ekonomiskt deläggande.....	16
3.2. Personaloptioner – för- och nackdelar	16
3.2.1. Aktieägare och investerare.....	17
3.2.2. Företaget.....	19
3.2.2.1. Personalens motivation	19
3.2.2.2. Att rekrytera och behålla personal	20
3.2.2.3. Kapital- och likviditetsrelaterade skäl.....	21
3.2.3. Arbetstagaren	21
4. SPRIDNING AV PERSONALOPTIONER I EUROPA OCH USA.....	23
5. BESKATTNING AV PERSONALOPTIONER – NATIONELLA SYNPUNKTER	27
5.1. Skattekonsekvenser för arbetstagaren.....	27
5.1.1. Personaloptioner - inkomst av tjänst eller kapitalvinst?	27
5.1.2. Beskattningsstidpunkt.....	28
5.1.2.1. Utfärdande av optionen.....	28
5.1.2.2. Intjänande av optionen	30
5.1.2.3. Utnyttjande av optionen	31
5.1.2.4. Intjänande av aktierna	32
5.1.2.5. Försäljning av aktierna.....	33
5.1.3. Alternativ beskattning vid utfärdande eller utnyttjande.....	34
5.1.4. Lindring av effekterna av progressiva skatteskalor	35
5.1.5. Beskattning av underkurs.....	36
5.2. Skattekonsekvenser för arbetsgivaren.....	36

6.	INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE AV BESKATTNINGSNIVÅER	39
6.1.	Allmänna kommentarer	39
6.2.	Villkor för förmånlig skattebehandling.....	41
7.	PERSONALENS INTERNATIONELLA RÖRLIGHET OCH RISKEN FÖR DUBBELBESKATTNING	43
7.1.	Problemet	43
7.2.	Definition av inkomstslag	43
7.3.	Tidsperiod som förmån av personaloption avser	44
7.4.	Beskattningstidpunkt.....	45
8.	REDOVISNING AV PERSONALOPTIONER	46
8.1.	Redovisning av personaloptioner enligt europeisk modell	46
8.2.	Redovisning av personaloptioner enligt amerikansk modell	47
8.3.	Redovisning av personaloptioner	47
9.	ARBETSLAGSTIFTNING OCH SKYDD AV PERSONUPPGIFTER	49
10.	SLUTSATSER.....	51
	BILAGA I – EXEMPEL PÅ GOD PRAXIS	56
	Några exempel på skattelättnader för arbetstagare	56
	Ett särskilt system för tillväxtföretag: Storbritanniens Enterprise Management Incentive Plan.....	56
	Att undvika likviditetsproblem och knyta samman arbetsgivares och arbetstagares skattskyldighet: Fallet Danmark	57
	Lindring av risken för ej intjänade aktier: Avdrag på den skattepliktiga vinsten på ej intjänade aktier i Irland.....	59
	BILAGA II - ÖVERSIKT AV EUROPEISKA INITIATIV SOM RÖR PERSONALOPTIONER	60
	Anställdas deläggande.....	60
	Handlingsplan för riskkapital.....	60
	Beskattning.....	62
	BILAGA III– ORDLISTA ÖVER TEKNISKA TERMER.....	63
	BILAGA IV– LITTERATURFÖRTECKNING.....	66

EXPERTGRUPPENS MEDLEMMAR

Land	Namn	Organisation	E-post
Danmark	Peder Kongsted CHRISTIANSEN	Ekonomi- och näringsministeriet	pkc@oem.dk
Tyskland	Christian SCHLEITHOFF	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)	christian.schleithoff@bmwa.bund.de
Spanien	Elena PUJALTE	Servicio Fiscal de la CEOE	fiscal@ceoe.es
Irland	Patricia FITZGERALD	Office of the Chief Inspector of the Revenue Commissioners	pfg@revenue.ie
Italien	Gaetano PIZZITOLA	Ernst & Young	gaetano.pizzitola@it.eyi.com
Nederländerna	Arnoldus OUWENEEL	Shell International BV	arnold.ouweneel@si.shell.com
Österrike	Jörg ZEHETNER	CMS Strommer Reich- Rohrwig Karasek Hainz Rechtsanwälte	Joerg.Zehetner@cmslegal.at
Portugal	Nuno GONÇALVES	IAPMEI	Nuno.goncalves@iapmei.pt
Finland	Pertti VALTONEN Fransiska PUKANDER	Handels- och industriministeriet (Kauppa- ja teollisuusministeriö) Finansministeriet (Valtiovarainministeriö)	Pertti.valtonen@ktm.vn.fi Fransiska.pukander@vm.fi
Sverige	Lars FALKENLIND Peter LJUNGQVIST	Näringsdepartementet Finansdepartementet	Lars.falkenlind@industry.ministry.se peter.ljungqvist@finance.ministry.se
Storbritannien	Beverley DAVIES Helen PEACOCK	Inland Revenue Inland Revenue	beverley.davies@ir.gsi.gov.uk helen.peacock@ir.gsi.gov.uk

Tjeckien	Marcel PITTERLING	Finansministeriet	marcel.pitterling@mfcz.cz
Ungern	Ildikó HORVÁTH	Finansministeriet	gyorgyne.horvath@pm.gov.hu
Lettland	Aleksandra KRONBERGA	Lettlands delegation vid EU	aleksandra.kronberge@mfa.gov.lv
Norge	Andreas FOLLESTAD	Finansdepartementet, Skatteekonomiska avdelningen	andreas.follestad@finance.dep.no
Turkiet	Hüsniye GÜLER	KOSGEB Head Office	hguler@kosgeb.gov.tr
	Yasemin ATASOY	Capital Market Board of Turkey	yatasoy@spk.gov.tr
Europeiska kommissionen	Thomas JAEGER	Generaldirektoratet för näringsliv	thomas.jaegers@cec.eu.int

Gruppen hade fyra sammanträden under kommissionens ordförandeskap. Rapporten bygger på bidrag från experterna och har sammanställts av kommissionen.

Gruppens medlemmar arbetade tillsammans som experter på personaloptioner. Deras bidrag avspeglar inte nödvändigtvis deras regeringars officiella ståndpunkt.

Gruppens medlemmar vill betona att de inte på något sätt ifrågasätter medlemsstaternas ensamrätt att besluta om ändringar i sin lagstiftning (särskilt i skattefrågor) när de analyserar befintliga författningar om personaloptioner och lägger fram slutsatser.

SAMMANFATTNING

Personaloptioner kan ha stor betydelse för att främja företagandet i Europa och kan därför medverka till att uppnå det mål som fastställdes av stats- och regeringscheferna i Lissabon, nämligen att göra EU till den mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomin i världen. För att bättre förstå denna relativt nya form av ersättning till anställda och det bidrag den kan ge till att skapa ett mera företagsinriktat Europa sammanställdes denna rapport av Europeiska kommissionens generaldirektorat för näringsliv i samråd med en expertgrupp. Experterna utsågs av EU:s medlemsstater, EFTA-länder och kandidatländer inom det fleråriga programmet för företag och företagarganda. Rapporten beskriver den ram som krävs för att personaloptioner skall bli effektiva och fördelar och risker med personaloptioner för investerare, företag och anställda samt ger en kort beskrivning av användningen av personaloptioner i Europa. Rapporten analyserar effektiva sätt att beskatta personaloptioner nationellt såväl som internationellt, undersöker problemet med redovisning av personaloptioner och diskuterar de viktigaste delarna av arbetslagstiftningen i detta sammanhang.

Personaloptioner berättigar sina ägare att köpa aktier i sina företag till en fastställd kurs (vanligen aktiens marknadskurs vid den tidpunkt optionen utfärdas till arbetstagaren) inom en viss period (exempelvis tio år). Personaloptioner kan ofta lösas först efter en intjänandeperiod och/eller då vissa villkor har uppfyllts (exempelvis en lägsta höjning av aktiekursen).

Det finns många former av ekonomiskt deltagande för anställda, exempelvis bonus, vinstdelning, tilldelning av aktier eller försäljning av aktier till underkurs till anställda. Alla former av ekonomiskt deltagande syftar till att förena kapitalägares, chefers och anställdas intressen. Personaloptioner ger sina innehavare ett särskilt starkt intresse av att höja sitt företags värde, som avspeglas i aktiekursen. I allmänhet kan man inte handla med personaloptioner. Dessutom förverkar en anställd som lämnar företaget före utgången av intjänandeperioden ofta sin rätt att utnyttja optionerna. Därför skapar personaloptioner ett starkt ekonomiskt band mellan företaget och arbetstagaren.

Traditionellt har personaloptioner använts som ersättning till den högre ledningen i större företag. Först mot slutet av 1990-talet blev program på bred bas mera allmänna. För många små och medelstora företag är personaloptionsprogram inte lämpliga, eftersom de medför relativt höga förvaltningskostnader och kräver en aktiebaserad kapitalstruktur. För små och medelstora företag med en klar tillväxtorientering (som åtminstone under senare år i huvudsak funnits i IT- och högteknologisektorerna) är personaloptioner dock ett instrument som erbjuder många fördelar. Optioner på aktier i snabbväxande företag kan bli mycket värdefulla med tiden. De är därför ett incitament för anställda att arbeta för sådana företag, även om kontantlönerna är mindre attraktiva än de som erbjuds av större arbetsgivare. Särskilt för unga företag som ofta inte har ett tillräckligt kassaflöde för att betala konkurrenskraftiga löner är personaloptioner ibland den enda ersättningsform med vilken de kan locka och behålla högt kvalificerad personal.

Under 1990-talet blev personaloptioner ett vanligt instrument i USA. I Europa erbjuds personaloptionsprogram mest av arbetsgivare i Storbritannien, Irland och Frankrike. I andra länder i Europa blev de vanligare mot slutet av det senaste årtiondet, ibland som ett resultat av reformer av skatte- eller bolagsrätten. I flertalet länder verkar personaloptionsprogrammen dock främst drivas av större företag, och de tenderar

fortfarande att reserveras för den högre ledningen. Personaloptioner finns också i Norge och i flera kandidatländer, där de är vanligast i utländska företags dotterbolag. Tyvärr finns det ingen fullständig och jämförbar statistik. Det går därför inte att kvantifiera exakt hur nedgången på aktiemarknaderna år 2000 påverkade utfärdandet av personaloptioner. Till följd av de många fördelar personaloptioner har kan denna form av ersättning dock förväntas bli allt viktigare när aktiemarknaderna återhämtar sig.

Det finns en växande enighet om att vinst från personaloptioner är inkomst av tjänst och åtminstone i princip bör beskattas som sådan. Likväl skiljer sig beskattningen av personaloptioner i många viktiga avseenden mellan länderna i Europa. Vissa länder beskattar personaloptioner vid utfärdandet eller intjänandet, medan flertalet länder har infört ett system med beskattning vid utnyttjandet. Den senare metoden ger en konsekvent beskattning av olika former av ersättning till anställda och har den fördelen att beskattningsunderlaget lätt kan värderas.

Ett problem har visat sig i aktiemarknadernas nedgång på senare tid. I vissa fall kan de aktier man får när personaloptioner utnyttjas inte säljas omedelbart, utan är spärrade för att hindra anställda från att utnyttja inside information. Om aktiekursen faller under denna spärrperiod kan det hända att personalen inte får tillräckliga medel från en senare försäljning av aktierna för att täcka skatter och bidrag till tidigare möjlig vinst vid utnyttjandet.

Vinst från personaloptioner ackumuleras vanligen under en period som är längre än den normala inkomstskatteperioden på ett år. Då skalorna för inkomstskatt är progressiva kan detta ge en effektiv skattesats på personaloptioner som är högre än skattesatsen för en jämförbar kontantlön. Även om detta ökar systemets komplexitet, lindrar många, men inte alla länder dessa effekter genom särskilda regler för beräkning av underlaget för inkomstskatt. Lindringen är emellertid ofta inte fullständig. Dessutom tillämpas dessa regler på inkomstskatt men inte nödvändigtvis på sociala avgifter.

Flera länder i Europa erbjuder en förmånligare beskattning av personaloptioner under förutsättning att optionsprogrammet uppfyller vissa kriterier. Generellt omfattar skattegynnade program all eller nästan all personal, de föreskriver minimiperioder för innehav av optionerna och aktien efter utnyttjandet, och de begränsar skatteförmånen till vissa maximibelopp per anställd. Medan grunddragen i skattegynnade program är ganska lika i hela Europa, skiljer de sig ändå i många detaljer. Därför måste företag som vill införa personaloptionsprogram i mer än ett land och som vill utnyttja den förmånligare skattebehandlingen skapa ett särskilt program för vart och ett av dem eller anpassa det program de använder i sitt hemland så att det stämmer överens med kraven i andra stater.

Beroende på skillnaderna mellan olika länders skattelagar, särskilt i fråga om tidpunkten för beskattningen, kan anställda som flyttar mellan länderna och som innehar personaloptioner utsättas för dubbelbeskattning eller i vissa fall helt undgå beskattning av sina optioner. Dessa problem skulle emellertid i stort sett kunna undvikas om länderna kom överens om följande två principer: 1) Endast optionsvinst som uppstår från utfärdande till utnyttjande skall betraktas som inkomst av tjänst och beskattas i anställningslandet, medan annan vinst från personaloptioner skall beskattas i hemlandet. 2) Om en anställd arbetar i mer än ett land skall rätten till beskattning av den inkomst av tjänst som kommer från personaloptioner delas proportionellt mellan länderna i relation till tiden från utfärdande till oåterkalleligt intjänande av optionerna. OECD arbetar med sina medlemmar för att finna en lösning på detta problem genom att säkerställa att

behandlingen av personaloptioner tas upp särskilt i uttalandet om OECD-modellen för dubbelbeskattningsavtal.

Till skillnad från kontantlön innebär personaloptioner ofta inte någon direkt kostnad för det anställande företaget. Om företaget emitterar nya aktier för att uppfylla sitt åtagande gentemot anställda som utnyttjar sina optioner uppstår inga kostnader för företaget. Redovisningsprinciperna för personaloptioner är därför inte enkla. Det råder inget tvivel om att ägare och potentiella investerare måste ha full och klar kännedom om ett företags personaloptionsprogram, men det är mindre klart om kostnaderna för sådana program verkligen behöver kostnadsföras i resultaträkningen.

Även om personaloptioner inte är förbehållna den högsta ledningen, är de i regel en mindre viktig inkomstkälla för arbetstagarna än andra former av ersättningar, särskilt kontantlön. I allmänhet är personaloptioner inte avsedda att ersätta vanliga arbetsinkomster, utan de är en extra förmån med särskilda funktioner. För att behålla sitt värde för företaget måste personaloptioner behandlas på ett flexibelt sätt. Bland annat får utfärdande av optioner inte innebära skyldighet att dela ut optioner i framtiden. Dessutom måste de villkor för intjänande som anges i programmet uppfyllas om arbetstagaren lämnar företaget.

1. INLEDNING – RAPPORTENS BAKGRUND OCH INNEHÅLL

Vid Europeiska rådets möte i Lissabon i mars 2000 ställde Europeiska unionens medlemsstater upp ett mål för sig att göra EU till den mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomin i världen.¹ Att främja företagande kommer att vara en nyckelfaktor i detta ambitiösa projekt, vilket betonades i det fleråriga programmet för företag och företagande, särskilt för små och medelstora företag.²

Personaloptioner har stor betydelse för att främja företagandet. De kan medverka till att förena kapitalägares, chefers och anställdas intressen, motivera personal och knyta nyckelpersoner till företaget. Dessutom medverkar de till en hushållning med likviditeten.³ Personaloptioner är redan vanliga i många storföretag, men de kan ha fördelar även för små och medelstora företag, särskilt i högteknologisektorer, och för nyetableringar. Det verkar dock som om en utbredd användning hindras av ett antal faktorer som att marknaderna inte passar, den senaste tidens försiktighet med att investera i marknaden, en relativt komplicerad lagstiftning, olika bestämmelser i olika länder i Europa och otillräcklig kunskap i affärsvärlden om deras fördelar.

Denna rapport har sammanställts av Europeiska kommissionens generaldirektorat för näringsliv i samråd med en expertgrupp från EU:s medlemsstater och några kandidatländer. Gruppen inrättades enligt ett mandat från den förvaltningskommitté för företagsprogrammet som beslutats i enlighet med artikel 4 i det fleråriga programmet för företag och företagande. Gruppens mandat var att analysera och utvärdera rättsliga och administrativa system för personaloptioner i Europa (även skatteregler), ta fram bästa praxis (om möjligt) och utforma slutsatser för att stödja medlemsstaternas ansträngningar att vidareutveckla sina system på ett sätt som främjar företagandet.

Expertgruppens arbete byggde delvis på två studier som gjordes 2001 och 2002 på uppdrag av Europeiska kommissionen. PricewaterhouseCoopers avfattade den första studien. Den beskrev den rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner (skatteregler, arbetslagstiftning, redovisning etc.) i Europeiska unionen och, som jämförelse, i Förenta staterna.⁴ Den andra studien avfattades av Pendleton, Blasi, Kruse, Poutsma och Sesil.⁵ Den avsåg en ekonomisk analys av personaloptioner grundad på en omfattande litteraturgenomgång. Båda studierna finns på kommissionens webbplats: http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/study.htm.

Eftersom det finns detaljerade beskrivningar av nationella system i ovannämnda studier, granskas inte rättsliga och administrativa regler för personaloptioner land för land i denna rapport. Den tar i stället upp de viktigaste beslut som nationella system måste tillhandahålla för behandlingen av sådana optioner (exempelvis när de beskattas, hur man skall hantera gränsöverskridande fall, hur de skall redovisas i företagets resultaträkningar etc.) och diskuterar olika möjligheter för sådana beslut och deras

¹ Europeiska rådets extraordinarie möte (Lissabon, 23-24 mars 2000), ordförandeskapets slutsatser.

² Rådets beslut av den 20 december 2000 om ett flerårigt program för företag och företagande, särskilt för små och medelstora företag (SMF) (2001-2005), EGT L 333, 29.12.2000, s. 84-91.

³ En detaljerad analys av fördelar (och risker) med personaloptioner finns i kapitel 3.

⁴ PricewaterhouseCoopers (2002), *Employee Stock Options in the EU and the USA*, London.

⁵ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002), *Theoretical study on stock options in small and medium enterprises, study for the European Commission*, Manchester.

respektive för- och nackdelar. På grundval av denna analys dras slutsatser som kan användas för att förbättra nuvarande system.

Rapporten är uppbyggd på följande sätt: I kapitel 2 presenteras den grundläggande ekonomiska logiken för aktieoptioner och personaloptionernas viktigaste särdrag. I kapitel 3 beskrivs fördelar och nackdelar med detta instrument för kapitalägare, företag och anställda. I kapitel 4 ges en kort översikt av personaloptionernas nuvarande spridning i Europa och USA. I kapitel 5 granskas i detalj principerna för beskattning av personaloptioner från arbetstagarens och arbetsgivarens synpunkt. I kapitel 6 görs en jämförelse mellan det faktiska skattetrycket i EU-länderna och USA och diskuteras skillnaderna mellan vanlig beskattning och förmånsbeskattning. I kapitel 7 behandlas problem med dubbelbeskattning och utebliven beskattning i gränsöverskridande fall. I kapitel 8 ges en kort översikt av redovisningen av personaloptioner. I kapitel 9 tas viktigare arbetslagstiftningsfrågor upp.

På grundval av analysen i kapitlen 1-9 lämnar rapporten i kapitel 10 flera förslag till hur lagstiftningen för personaloptioner kan utformas. Under senare år har många länder infört eller ändrat sina rättsliga och administrativa regler för personaloptioner. I flera viktiga avseenden förefaller de nationella bestämmelserna närma sig de idéer som beskrivs i slutsatserna i denna rapport. Det finns dock fortfarande många möjligheter till ytterligare förbättringar. Dessutom kunde det i vissa fall konstateras att reformer av bestämmelserna för personaloptioner på senare år inte gick i någon klart utstakad riktning. Slutsatserna i denna rapport kan därför också ge viss tillförsikt åt de länder som genomför välbehövliga reformer. I anslutning till slutsatserna finns några exempel på god praxis i bilaga I till rapporten.

Det pågår flera arbeten som rör personaloptioner i Europeiska gemenskapen, särskilt med att främja deläggande för anställda, handlingsplanen för riskkapital och arbetet med skattehinder på den inre marknaden. I bilaga II ges ytterligare information om dessa arbeten. I bilaga III finns en lista över tekniska termer till hjälp för läsaren. I bilaga IV finns en komplett förteckning över litteratur om olika aspekter på personaloptioner.

Flera frågor om personaloptioner kunde inte diskuteras beroende på att tiden och budgeten för projektet var begränsad. Ett exempel på frågor som inte kunde behandlas men som troligen skulle ha varit intressanta särskilt för små och medelstora företag är problemet hur onoterade företag skulle kunna använda personaloptioner eller liknande arrangemang. En annan fråga som visade sig vara alltför komplicerad för en fullständig analys rörde de olika sätt på vilka företag kan skaffa de aktier de behöver för att uppfylla sina skyldigheter gentemot anställda som utnyttjar sina optioner.

2. EKONOMISKA ASPEKTER PÅ (PERSONAL-)OPTIONER⁶

En aktieoption är ett finansiellt instrument som representerar en rätt att köpa (köpoption) eller sälja (säljoption) en viss tillgång, exempelvis aktier i ett företag, till en fastställd kurs under en i förväg bestämd tid, oberoende av hur tillgångens marknadskurs utvecklas. Optionens ägare har rätt att besluta om han/hon vill utnyttja optionen eller inte. Om optionen inte utnyttjats inom avtalad tid förfaller den. Optioner av amerikansk typ kan utnyttjas när som helst under löptiden. Om optionerna är av europeisk typ måste innehavarna vänta till slutdagen innan de kan utnyttja optionerna.

Optioner att köpa värdepapper kan sakna bakomliggande värdepapper (naked warrants) eller vara kombinerade med andra finansiella instrument (exempelvis räntesubventionerade lån). De kan ha standardvillkor och handlas på fondbörsen, eller villkoren kan förhandlas fritt och optionerna handlas utanför den reguljära börsen (Over the counter – OTC-optioner). Optionen kan vara knuten till ett bolags aktier eller till utländsk valuta, råvaror etc. som underliggande vara.

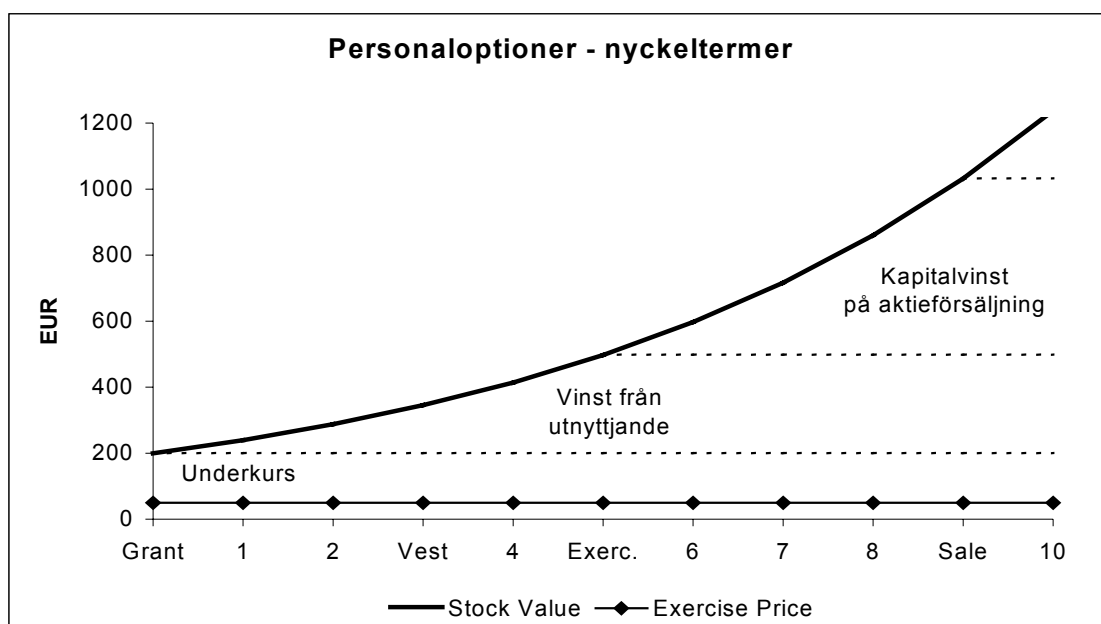
Personaloptioner är (köp-)optioner som ett företag utfärdar till sina anställda som ersättning för arbete. Underliggande värdepapper är aktier i det anställande företaget eller ett närstående företag. Förutom det direkta ersättningsmomentet avses optionerna vanligen också förbereda anställdas deläggande i företagets kapital och resultat. I de flesta fall behöver arbetstagaren inte betala någonting för optionen. I många fall tillhör mottagarna av sådana aktieoptioner den högre ledningen, men på senare år har aktieoptionsprogram där även mellanchefer eller rentav hela personalen ingår blivit vanligare. I princip är det också möjligt att ge aktieoptioner till personer som inte är anställda i företaget, exempelvis styrelseledamöter eller externa tjänsteleverantörer. Sådana fall är dock ännu inte särskilt vanliga och skall inte diskuteras här.⁷

I följande exempel sammanfattas vissa nyckeltermer för personaloptioner: En option att köpa en aktie i det anställande företaget för 50 euro inom de närmaste 10 åren, men inte förrän tre år har förflutit, utfärdas till en anställd. För åskådlighetens skull antas att aktiens marknadskurs vid utfärdandet är 200 euro, varför det finns en underkurs på 150 euro. (Motsatsen till underkurs är överkurs.⁸) Optionen får användas tre år efter det att den utfärdats, dvs. den är intjänad vid den tidpunkten. Innehavaren beslutar ändå att utnyttja den först efter fem år. Då har aktiens värde ökat till 500 euro. Den totala vinsten (450 euro = aktiekursen minus lösenkursen) består av underkursen (150 euro) plus aktiekursens ökning från optionens utfärdande till utnyttjandet (300 euro). Fyra år senare säljs aktien, som då har en marknadskurs på 1000 euro. Därför finns det förutom underkursen och vinsten vid utnyttjandet en kapitalvinst på ytterligare 500 euro.

⁶ Förklaringar av tekniska termer finns också i ordlistan i bilagan.

⁷ Det finns anekdotartade vittnesbörd om att företagsledningen har svällt ut, åtminstone till slutet av 1990-talet. Orsaken är i allmänhet ett behov av att spara likviditet och en önskan att öka lojaliteten hos kunder, leverantörer eller tjänsteleverantörer (chefsrekryterare, konsulter etc.).

⁸ Exemplet är konstruerat på ett sådant sätt att det förklarar flertalet relevanta tekniska termer, men det är inte nödvändigtvis realistiskt. I de flesta fall förekommer t.ex. inte under- eller överkurs i verkligheten.



Personaloptioner följer samma grundläggande ekonomiska logik som vanliga aktieoptioner, men de är speciella i flera avseenden. En viktig skillnad är att aktieoptioner som handlas offentligt vanligen är standardiserade finansiella instrument. Personaloptioner å andra sidan styrs av regler som kan anpassas till företagets speciella behov i det s.k. aktieoptionsprogrammet.

En viktig punkt som måste beslutas i ett personaloptionsprogram är lösenkursen. I de flesta fall kommer lösenkursen att ligga nära den underliggande aktiens kurs vid utfärdandet, dvs. optionerna kommer att utfärdas ”at the money”.⁹ Lösenkursen är vanligen ett fastställt belopp, men i vissa fall varierar det också med företagets prestation eller andra indikatorer för att anpassa arbetstagarens vinst (skillnaden mellan aktiens kurs vid utnyttjandet och lösenkursen) till företagets eller arbetstagarens prestation.

Personaloptioner kan vanligen inte säljas eller överlåtas på något annat sätt. Endast i speciella fall (t.ex. när optionsinnehavaren avlider) ger personaloptionsprogram möjlighet till överlåtelse. Med undantag av de begränsade möjligheterna till överlåtelse får optionsinnehavaren vanligen inte heller göra transaktioner för att minska optionens finansiella risk (t.ex. genom att sälja motsvarande säljoptioner). Skälet är att företag vill använda optionerna som ett incitament till arbete, och stimulanseffekten skulle minska om arbetstagarna kunde gardera sig mot riskerna med optionerna. För värderingen av en personaloption har avsaknaden av överlåtbarhet den effekten att optionsinnehavaren aldrig kan utnyttja optionens tidsvärde (som motsvarar förväntade framtida höjningar av det underliggande värdepapperets kurs) utan endast realvärdet (skillnaden mellan lösenkursen och det underliggande värdepapperets kurs). En mycket viktig följd av detta är att de standardiserade värderingsmodeller som utvecklats för säljbara optioner måste modifieras om de skall användas för att värdera personaloptioner.¹⁰

Löptiden eller den tid under vilken en personaloption gäller är vanligen mycket längre än löptiden för vanliga optioner. Dessutom är personaloptioner i regel inte intjänade vid

⁹ De faktiska reglerna varierar. Lösenkursen kan exempelvis vara den genomsnittliga börskursen månaden före utfärdandet eller kursen den första handelsdagen efter bolagsstämmans beslut.

¹⁰ Även då kan tillämpningen ifrågasättas. Se kapitlet om beskattning vid utfärdande.

utfärdandet, dvs. arbetstagaren kan inte utnyttja dem omedelbart utan måste vänta, i många fall flera år. Ofta kan personaloptioner tjänas in delvis (exempelvis kan endast en viss andel av optionerna tjänas in per år¹¹). Dessa regler är främst avsedda att stärka bandet mellan företag och anställd. Personaloptionernas karaktär av ”gyllene handboja” stärks också av bestämmelser av den innebörden att en anställd som lämnar företaget mot sin arbetsgivares vilja kanske inte längre kan utnyttja sina optioner, eller kan utnyttja dem endast under en begränsad tid eller i begränsad omfattning.

Rätten att utnyttja optionerna är ofta beroende av företagets prestation. Ett sådant villkorligt intjänande har stor betydelse för verkställande direktörer. Ett ganska vanligt villkor är en minsta ökning av värdet på företagets aktie. Eftersom personaloptioner ofta gäller under relativt lång tid (exempelvis tio år), bör den minsta ökning av aktiekursen som behövs för att optionerna skall vara intjänade inte vara alltför låg. Annars kommer villkoret att uppfyllas mer eller mindre automatiskt till följd av aktiekursernas allmänna uppgång på lång sikt. För att undvika sådan ej förutsebar vinst anses det ofta lämpligt att utforma indikatorer på relativ prestation (t.ex. aktiens prestation jämfört med hela marknaden, huvudkonkurrenterna etc.). Förutom aktiens marknadsvärde beaktar bra resultatindikatorer också utdelningen. Bortsett från företagets totala prestation finns det också fall där särskilda indikatorer på personliga resultat (försäljning, produktionssiffror, nya kunder etc.) används.

Resultatindikatorer för den högre ledningen bör vara relativt ambitiösa, men detta är ofta inte så lämpligt när det gäller optioner som utfärdas på bredare bas, då merparten av personalen inte har några direkta möjligheter att påverka aktiekurserna. I sådana fall kan ett delat system för verkställande direktörer och andra anställda eller olika optionsprogram användas.

Aktieoptioner kombineras vanligen med andra ersättningar och stimulansåtgärder som fast lön, bonus, premier etc.¹² Särskilt för verkställande direktörer ingår det i regel inte i en väl utformad löneplan att dela ut aktieoptioner som en anställningsförmån utöver en fast (kontant-)lön, utan de är en viktig och integrerande del av ersättningen. Även om detta kan vara nödvändigt då ett optionsprogram införs för första gången, är det i allmänhet klokt att företaget stegvis minskar andelen (men inte nödvändigtvis beloppet) av vanlig lön och ökar den prestationsrelaterade ersättningen som optioner. Annars kan optionernas stimulanseffekt förefalla tveksam.

Personaloptioner tenderar att vara av ”amerikansk typ”, dvs. de kan i princip utnyttjas när som helst efter intjänandet. För att säkerställa att personal som innehar optioner inte på ett konstlat sätt skall kunna påverka aktiekursen strax före utnyttjandet eller dra nytta av inside information finns det dock ibland särskilda inlåsnings- eller spärrtider. Optioner kan sålunda ibland endast utnyttjas under en relativt kort tidsfrist, som vanligen infaller strax efter det att årsredovisningen offentliggjorts eller efter bolagsstämman. Det kan också finnas villkor som inte tillåter att anställda säljer aktierna direkt efter utnyttjandet, utan dessa måste behållas under en viss minimiperiod.

Personaloptioner kan särbehandlas vid beskattning. Skattelagstiftningen ställer i regel upp vissa villkor (t.ex. vem som kan få optioner, när de kan utnyttjas etc.). Om dessa är

¹¹ I vissa specialfall är lösenkursen inte fastställd vid utfärdandet utan justeras vid varje intjänandetillfälle.

¹² En kort översikt av andra former för anställdas ekonomiska deläggande finns i nästa kapitel.

uppfylla kallas optionerna ”kvalificerade”, ”godkända” eller liknande (”incitamentsoptioner”).

3. ANVÄNDNING AV PERSONALOPTIONER

3.1. Jämförelse mellan personaloptioner och andra former av ekonomiskt deläggande.

Det finns många system för ekonomiskt deläggande, exempelvis kontantbaserad vinstdelning, uppskjuten vinstdelning, sparprogram och aktiesparprogram för anställda, aktieoptioner etc.¹³ Flera studier visar att ekonomiskt deläggande kan vara fördelaktigt för de flesta företag. Vilket system eller kombination av system som bör väljas beror på omständigheterna i fallet. Innan fördelarna med personaloptioner diskuteras kan det vara lämpligt att ta en snabb överblick av vissa andra former av deläggande och hur de skiljer sig från aktieoptioner.

Vid **direkt vinstdelning** fördelas en del av företagets vinst bland personalen (lika eller med hänsyn till ställning, tjänstår eller prestation). Något liknande är **bonus**, som delas ut på grundval av individens eller företagets resultat. Bonus ingår i personalkostnaderna och dras alltså från intäkten. I båda fallen är det en stor olägenhet för företaget att dessa typer av ersättningar försämrar dess likviditet.

Anställda kan **få aktier** i företaget eller erbjudas att **köpa aktier till underkurs**. För befintliga ägare innebär detta att deras egna aktier omedelbart späds ut. Fördelen är att man exakt vet utspädningens storlek, medan denna när det gäller aktieoptioner beror på aktiekursens utveckling. Om anställda måste betala för aktierna (även om de får rabatt) kommer de dessutom att ha ett verkligt intresse i företaget, särskilt om företagets aktier skulle minska i värde i framtiden. I en kris kan anställda som äger aktier bli mera lojala mot företaget än innehavare av aktieoptioner. En nackdel med aktier från personalsynpunkt är att gratis utfärdande av aktier eller köp av dem till underkurs vanligen beskattas direkt som inkomst av tjänst. Dessutom kommer inte alla anställda att ha råd att köpa aktier. Köp av aktier i det anställande företaget är också ett investeringsbeslut som skapar ett nära samband mellan anställningsrisken och kapitalrisken.

Phantom Stock Plans (fingerade aktieprogram) är intressanta för onoterade företag. Efter en värdering av företaget delas då virtuella aktieoptioner ut till personalen. Om företagets värde stiger och en anställd beslutar utnyttja sin virtuella rätt, betalar företaget ut ett belopp som motsvarar den vinst som skulle ha uppstått i ett verkligt aktieoptionsprogram. Den största nackdelen med detta system är densamma som med bonus och vinstdelning, dvs. förlust av likviditet.

3.2. Personaloptioner – för- och nackdelar

I detta kapitel skall argumenten för och emot användning av personaloptioner diskuteras från de viktigaste intressenternas, dvs. investerarnas, företagets och personalens, synpunkt. Personaloptioner används främst i större företag, vilket avspeglas i den

¹³ En beskrivning av olika former för anställdas ekonomiska deläggande finns i Uvalic, M. (1991), The Pepper Report, Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, i: Social Europe, Supplement 3/91, Florens.

litteratur från vilken flertalet argument i följande stycken hämtats. Det finns flera skäl till att personaloptioner oftare förekommer i storföretag. De flesta små och medelstora företag är alltför små för att inrätta sådana system. De fasta kostnader och förvaltningskostnader sådana system orsakar är i regel alltför höga för mindre företag. Dessutom är små och medelstora företag ofta starkt ägarstyrda, och ägarna drar sig kanske för de krav på formell kontroll och rapportering som följer med personaloptionsprogram. Ofta är personaloptioner inte heller aktuella för större småföretag som inte är aktiebaserade.

Det finns ändå fall då personaloptioner kan vara bra även för små och medelstora företag. Sådana företag som infört personaloptionsprogram med framgång är vanligen medelstora och har en tydlig inriktning mot framtida tillväxt. De finns ofta i sektorer där mänskligt kapital spelar en viktig roll och där förvaltningen är svårkontrollerad utifrån, eftersom problem med ledningsbeslut är särskilt ostrukturerade och komplexa. I följande stycken kommer dessa fall att nämnas särskilt.

Även om mer än 99 % av alla företag i EU fyller definitionen på små och medelstora företag¹⁴ beräknas endast mellan 2 och 4 % av de små och medelstora företagen använda personaloptioner. Dessa tal verkar ganska låga, men man får inte glömma att företagen i fråga kan ha större betydelse än deras storlek antyder. Vissa av dessa företag kanske har potential för en enorm tillväxt och kan bli viktiga på medellång och lång sikt. Dessutom bidrar sådana tillväxtföretag i högteknologisektorer ofta starkt till den teknologiska förändringen av ekonomin i dess helhet.

3.2.1. *Aktieägare och investerare*

Det viktigaste argumentet för personaloptioner är att de gör det möjligt att lindra det s.k. ”*principal-agent-problemet*” (förhållandet mellan uppdragsgivare och förvaltare) i ägarstyrningen. Om inte aktieägarna (uppdragsgivarna) har en betydande andel i företagets kapital, kan de inte effektivt övervaka det arbete verkställande direktörer och styrelseledamöter (förvaltarna), som förvaltar deras investeringar, utför. Den länk mellan uppdragsgivarnas intressen och förvaltarnas ersättning¹⁵ som exempelvis personaloptioner skapar kan delvis lösa kapitalägarnas problem.

Personaloptioner orsakar kostnader för aktieägarna. När en anställd utnyttjar sina optioner måste aktier köpas, vilket minskar företagets vinst, eller nya aktier måste emitteras, vilket späder ut de befintliga aktiernas värde. Vinsten måste delas av en större grupp aktieägare, och de tidigare aktieägarnas relativa inflytande i exempelvis bolagsstämman kommer också att minska.

Aktieägarna betalar ledningspersonalen på det sätt som beskrivits endast om värdet på deras aktier stiger (annars skulle personalen inte utnyttja sina optioner). Personaloptionernas kritiker hävdar att aktieägarna betalar alltför mycket. De tycker inte

¹⁴ Små och medelstora företag definieras som företag som har färre än 250 anställda och en årlig omsättning som inte överstiger 40 miljoner euro eller en årlig balansomslutning som inte överstiger 27 miljoner euro. Se kommissionens rekommendation 96/280/EG av den 3 april 1996, EGT L 107, 30.4.1996, s. 4-9.

¹⁵ Aktievärdet är en ganska uttömmande indikator på ett företags framgång och kan inte lika lätt som t.ex. omsättning, vinst eller utdelning manipuleras av de personer vars prestationer indikatorn skall mäta.

att personaloptioner löser problemet med ägarstyrning utan är en del av det, då cheferna använder sin makt till att via optionerna ta ut en större ersättning än de skulle få via andra ersättningsformer.¹⁶

Det är uppenbart att personaloptionsprogram måste vara väl utformade för att lösa eller lindra *principal-agent*-problemet. I den mån ett ägarstyrningsproblem finns kan det leda till olämpliga optionsprogram som medverkar till att egoistiska förvaltare dränerar kapitalägarnas insatser. Risken för att ledningspersonalen får oförtjänta och alltför höga löner i form av personaloptioner kan ofta lindras av väl utformade villkor för intjänande som tar hänsyn till ett företags resultat jämfört med marknaden i allmänhet eller jämfört med företagets huvudkonkurrenter. Om sådana villkor för intjänande inte används är detta dock inte något problem med personaloptioner som sådana.

Endast i den mån personaloptionernas särdrag försvårar ägarstyrningsproblemet förtjänar denna ersättningsform särskild kritik. Det finns flera argument att överväga här. Ett är att man inte tar hänsyn till personaloptioner på ett riktigt sätt i företagets resultaträkningar beroende på deras särdrag. Detta problem kan emellertid lösas genom skyldigheten att exakt och fullständig information lämnas i företagets årsredovisningar (se kapitlet om redovisning). Dessutom kan problemet troligen minskas om aktieägarna, när de beslutar att införa ett personaloptionsprogram, är fullständigt informerade om vilket värde optionerna kan få under olika scenarier för den framtida kursen på deras företags aktier.

Ett annat argument mot personaloptioner är att de leder till äventyrliga beslut från ledningens sida, eftersom verkställande direktörer (vanligen) inte betalar för optionerna och därför endast deltar i aktiekursens uppgångar. Detta argument är dock tveksamt. Sedan en personaloption utfärdats utgör den en värdefull tillgång, och det finns inget skäl till att en chef som inte är riskvillig skulle vilja förlora denna tillgång genom oansvariga beslut. Mera realistiskt är argumentet att personaloptioner främjar ett ganska kortsiktigt beteende, dvs. driver den högre ledningen till att i första hand maximera kortsiktig ekonomisk framgång. I detta fall kan emellertid långa perioder för intjänande av optionerna lindra problemet.

Den kanske viktigaste kritiken är att personaloptioner är alltför kostnadskrävande, dvs. värdet för aktieägarna (som kan diversifiera sina portföljer) är högre än för icke riskvillig personal. Frågan är här om bättre instrument kan användas. Man får inte glömma att kontantbonus etc., för vilken detta argument inte håller, har den nackdelen att den omedelbart dränerar likviditeten.

Den kritik som anförs ovan från litteraturen formulerades i huvudsak med hänsyn till större företag, främst i USA. I Europa är aktiebolagens ägarstruktur något annorlunda. Huvudägarna är ofta institutionella investerare, vilket innebär att kontrollproblem och behov av personaloptioner allmänt sett kan vara mindre viktiga. Personaloptioner och liknande stimulansformer kommer ändå att spela en roll där det är svårt att kontrollera ledningens beteende beroende på företagets särdrag, nämligen nya företag med ett stort intellektuellt kapital, många investeringsalternativ och hög tillväxt.¹⁷

¹⁶ Kritiken mot chefers ekonomiska förmåner i allmänhet och aktieoptionsprogram i synnerhet beror delvis på de häpnadsväckande nivåer många verkställande direktörers löner nådde under 1990-talets upphaussade aktiemarknad. Likaså har i debatten på senare tid direktörernas förmåner betraktats som "oförtjänta" mot bakgrund av fallande aktiekurser.

¹⁷ Se Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002), s. 57-59.

Trots bättre kontrollmöjligheter i mindre företag kan personaloptioner i vissa fall vara värdefulla även för sådana. Ett typiskt scenario är företagsledningens uppköp av det egna företaget finansierat av riskkapitalister.¹⁸ I sådana fall är investerarnas kontroll hårdare än i stora börsnoterade företag, varför problem med styrning och missbruk av optioner från företagsledningens sida i stort sett är uteslutna. Dessutom leder sådana uppköp ofta till inledande offentligt erbjudande eller uppköpserbjudande, vilket gör att optionerna kan likvideras. I detta avseende skiljer de sig från flertalet små och medelstora företag.

3.2.2. Företaget

Ett företag kan ha många, ofta mycket speciella skäl för att ge sina anställda ekonomiskt deläggande. När det gäller personaloptioner kan skälen sammanföras under tre huvudrubriker: a) motivation och produktivitet, b) rekrytering och behållande av personal, och c) kapital- och likviditetsrelaterade skäl.

3.2.2.1. Personalens motivation

Personaloptioner (och liknande system) stärker arbetstagarnas engagemang och intresse, gör dem mera intresserade av företagets värde och välfärd, stimulerar dem att arbeta mera, förbättrar informationsflödet och medverkar till att utveckla företagandet. Det finns empiriska bevis för att företag som har infört vissa system för ekonomiskt deläggande i genomsnitt är mera framgångsrika än andra.¹⁹ Det finns också tecken som tyder på att företag med optionssystem på bred bas har högre produktivitet och tillväxttal.

Ekonomisk standardteori säger att anställda som tar del i sina företags framgång blir mera motiverade än sådana som får en fast lön. Frågan är emellertid hur stor denna incitamentseffekt är. Trots allt kan personalen endast delvis påverka företagets ekonomiska framgång (t.ex. aktiekursen), då denna i hög grad beror på oförutsägbara och okontrollerbara omständigheter som det allmänna ekonomiska klimatet, utveckling av ny teknik etc.

Bortsett från det allmänna problemet med ej förutsebar vinst eller förlust som kan lindras av indikatorer för relativ prestation finns också problemet att en enskild arbetstagare endast har ett mycket begränsat inflytande på företagets prestation och därför har motiv för att dra sig undan (fripassagerarproblemet). Detta argument kan dock motbevisas genom att framhålla att ekonomiskt deltagande tenderar att öka den (informella) horisontella kontrollen. I regel syftar införande av personaloptioner också till att förändra kulturen inom företaget. Den kan påverka arbetstagarnas uppfattning av sig själva i sin anställning och ge mera lagarbete, en mera företagsinriktad attityd och mindre fackföreningsstyre.

Av nämnda skäl begränsar storföretag ofta personaloptionerna till den högre ledningen. System på bred bas förekommer troligen mera där företaget också strävar efter att förändra sin organisationskultur eller där personaloptioner ses som en lågriskportal till löntagaräggande. I mindre företag blir dock den enskilda arbetstagarens roll och påverkan större, och därmed även optionernas motivationseffekt.

¹⁸ Se Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002), s. 169.

¹⁹ Beträffande EU, se exempelvis Uvalic (1991), PEPPER-rapporten.

3.2.2.2. Att rekrytera och behålla personal

Personaloptionernas roll för att rekrytera och behålla (nyckel-)personal är troligen viktigare än den allmänna stimulanseffekt de har för arbetstagarna. Det finns flera skäl till att mindre företag kan verka mindre lockande för anställda än storföretag: de senare har ofta ett bättre anseende än deras mindre konkurrenter, och de erbjuder vanligen bättre karriärmöjligheter och mera lockande förmånspaket. Sist men inte minst anses tryggheten i arbetet ofta vara bättre i större företag. Under senare år har brist på kvalificerad personal uppfattats som en extremt kritisk begränsning, för att inte säga den viktigaste, för små och medelstora företags tillväxt.²⁰ Personaloptioner i ett litet men växande företag kan vara den avgörande skillnad som lockar nyckelpersonal att arbeta för det mindre företaget och inte för storföretaget.

Personaloptioner kan hålla kvar personal i företaget, eftersom de vanligen tjänas in först efter flera år och ofta förfaller om en anställd lämnar företaget mot dess vilja. Om aktiekursen är på väg upp, kommer den säkra förlusten av möjlig vinst i hög grad att verka avhållande. Även om optionerna inte förfaller när man lämnar företaget men måste utnyttjas kort efter det att man slutat, kan de verka som en ”gyllene handboja” om optioner utfärdas regelbundet (exempelvis årligen).

Personaloptioner har särskild betydelse för solidariteten i små nystartade företag. Sådana företags organisation och kultur beror ofta på de enskilda medlemmarna och personalens sammansättning. Hela företagets framgång kan bero på att alla stannar kvar, särskilt där kreativitet är viktig. I en sådan situation kan personaloptioner vara värdefulla för att säkerställa att laget inte så lätt upplöses.

Personaloptioner utfärdas inte endast för att behålla särskild kompetens som är svårt att ersätta. De används också för att skydda investeringar i mänskligt kapital. Vidare erbjuds de till potentiella anställda som företaget vill locka, särskilt högt kvalificerad och (internationellt) rörlig personal. Numera väntar sig ofta starkt efterfrågade specialister eller ledningspersonal att få personaloptioner som en del av sin rörliga lön, och företag som inte erbjuder sådana missgynnas i konkurrensen om denna personal.

Möjligheten att knyta personal till företaget med personaloptioner beror på om aktiens långsiktiga utveckling är positiv. Även om optionernas värde rasar förlorar de inte hela sin kraft, då optioner är långsiktiga ekonomiska tillgångar, och tillfälliga fall i aktiekursen raderar inte ut deras värde. Optionerna förlorar sin bindande förmåga endast om hoppet att aktiekursen skall repa sig är svagt. I sådana fall kan kursen justeras (dvs. lösenkursen sänks). Åtgärden kan bidra till att knyta personal till företaget, men förväntningar på att kursen justeras på optioner som rasar i värde undergräver deras stimulanseffekt.

Kursjusteringar på optioner nämns ofta av kritiker som bevis på att de dränerar vinst. Problemet är dock av mera principiellt slag och delas av alla incitament. Om man inte helt enkelt byter ut ledningspersonalen måste man besluta om man vill behålla ett mål (aktiekursen) som inte längre kan uppnås, eller om målen måste sänkas. Även för de lägre målen måste man dock erbjuda stimulans. Problemet är helt klart inte

²⁰ Detta anges regelmässigt av Observatory of European SME men även av exempelvis Grant Thornton European Business Survey och liknande källor.

kursjusteringen, utan att göra en riktig kursjustering. Den måste anpassas till den nya situationen, nämligen en lägre aktiekurs och mindre möjligheter till framtida uppgångar. Å andra sidan får kursjustering inte bli så stor att chefen belönas oberoende av insatserna.

3.2.2.3. Kapital- och likviditetsrelaterade skäl

Personaloptioner ger företaget möjlighet att belöna anställda utan att de likvida tillgångarna omedelbart dräneras. Detta gäller särskilt om den aktie arbetstagaren får när optionen utnyttjas tillhandahålls genom att företagets kapital ökas. Även om företaget måste köpa sin egen aktie på marknaden, kommer åtminstone likviditetsförlusten senare jämfört med exempelvis en kontantlön. Dessutom kan företaget använda upp- och nergångar i kursen på dess aktier för att köpa när dessa står relativt lågt.

Likviditetsfrågor är av största vikt när det gäller nystart av företag. Dessa företag kan vara beroende av kompetensen hos vissa specialister som de inte omedelbart kan betala konkurrenskraftiga löner. Personaloptioner är i själva verket ett perfekt instrument för unga företag som måste konkurrera om högt kvalificerad, rörlig personal.

När personaloptioner utnyttjas flyter kapital in. Detta inflöde är mindre än det som skulle ha kunnat uppnås genom att sälja aktierna på öppna marknaden. Den vinst arbetstagaren gör motsvaras av en alternativkostnad för företaget. Denna kostnad orsakar dock inte något kassautflöde. Beroende på redovisningsreglerna får alternativkostnaden dras av från den beskattningsbara vinsten och kan därmed minska företagets skattebörda.²¹

I speciella lägen kan likviditetsskäl också ha stor betydelse för företag som står inför konkursrisk eller genomgår omorganisation eller omstrukturering. I sådana situationer verkar friställning av personal vara den vanligaste lösningen, särskilt i många av 1990-talets snabbväxande högteknologiföretag, men en metod som åtminstone delvis ersätter kontantlöner med aktier eller personaloptioner kan medverka till att undvika eller minska förlust av arbetstillfällen.²² En sådan strategi skulle skydda investeringar i mänskligt kapital och därmed förbereda läget för en omstart.

Personaloptioner har också en viktig signalfunktion för potentiella kapitalplacere. Under i övrigt lika förhållanden kommer kapitalplacere hellre att investera i företag vars personal i relativt stor omfattning betalas med personaloptioner, eftersom detta ganska entydigt visar att personalen tror på företagets framgång. Personaloptioner kan därför från psykologisk synpunkt vara mera övertygande än företagsplaner och liknande dokument.

3.2.3. Arbetstagaren

Personaloptioner erbjuds personalen som arbetsersättning och skall därför likställas med lön. Att arbetstagaren accepterar personaloptioner innebär dock samtidigt ett beslut att spara ett visst belopp av inkomsten (eftersom han/hon inte kan konsumera optionens värde omedelbart) och att han/hon också gör ett särskilt investeringsbeslut. I allmänhet har acceptans av optioner (eller flertalet andra former av ägande) den nackdelen att

²¹ Se även kapitlet om redovisning.

²² Ett exempel ges i Financial Times den 22 januari 2003, s. 8.

anställningsrisken blir positivt korrelerad med risken för sparportföljen. För att motivera acceptans av optioner måste arbetstagaren avgöra om dessa endast är en extra förmån utöver normal lön eller om de utgör en väsentlig del av den.

Om optionerna bara är en extrainkomst utöver den vanliga lönen (en extraförmån) är investeringen i själva verket riskfri. Det finns inga direkta kostnader, då arbetstagaren i regel inte behöver betala för optionerna, och det finns inga alternativkostnader, eftersom arbetstagaren inte kan räkna med att få någon kontantlön i stället för optionerna.²³ Den beskrivna situationen är typisk för anställda i företag som nyligen har infört delägarsystem. Där blir optioner ofta inte endast en ersättning, utan också en väg till aktieinvesteringar i allmänhet, särskilt för anställda med lägre inkomst och förmögenhet som vanligen har mindre avancerade portföljer. Bortsett från avsaknaden av risk kan inkomsten från optioner också vara lockande genom särskilda skatteförmåner, eller optionerna kan gynnas av en förmånsbehandling som endast gäller anställda.

Om optionerna utgör en mera väsentlig del av förmånerna (som i fallet verkställande direktörer), eller för anställda i vissa sektorer och branscher, gäller andra argument för att acceptera personaloptioner. Trots riskkoncentrationen kan investeringsbeslutet som sådant vara sunt, eftersom arbetstagaren/investeraren kan vänta sig en avkastning som är högre än från andra möjliga investeringar. En sådan övertygelse är kanske inte rationell för många anställda i storföretag²⁴ men kan vara mera motiverad för personal i små och medelstora företag som strävar mot höga tillväxttal. Det är också mera sannolikt att personal i företag som inte är så stora känner att deras personliga insats kan påverka företagets framgång.

Liksom ett företag kan önska behålla nyckelpersonal kan en anställd i en liten firma vilja samarbeta med andra anställda. En forskare kan t.ex. vilja arbeta tillsammans med vissa specialister vars expertkunskap behövs för hans/hennes eget arbete. Därför kanske en anställd accepterar personaloptioner eftersom de knyter alla till det gemensamma projektet.

²³ Ibland leder den omständigheten att arbetstagaren inte betalar för optionerna till den felaktiga slutsatsen att han/hon inte sätter värde på dem. Alternativkostnaden eller skuggpriset för att ta emot en option kan vara noll (arbetstagaren kan åtminstone tro att det förhåller sig så). När arbetstagaren väl har tagit emot optionerna blir de emellertid en tillgång av ekonomiskt intresse.

²⁴ Ändå har många investerande arbetstagare en stark förkärlek för det egna företaget, så att deras värdepappersportfölj helt eller åtminstone till stor del består av aktier och optioner i det egna företaget. Det psykologiska skälet till detta är att dessa investerare är relativt oerfarna och känner sig säkrare med tillgångar de känner till.

4. SPRIDNING AV PERSONALOPTIONER I EUROPA OCH USA

Tyvärr går det inte att ge någon fullständig och jämförbar statistisk översikt av användning och spridning av personaloptioner i Europa. I brist på data går det inte heller att jämföra användningen av personaloptioner i EU och USA med någon större precision. Det är emellertid klart att personaloptioner ännu används mycket mindre i Europa, även i Storbritannien, Frankrike och Irland, där de är relativt vanliga, än i USA.

Det är också svårt att nu förutsäga den framtida användningen av personaloptioner. Före aktiemarknadernas nedgång i slutet av 1990-talet verkade tillväxten vara dynamisk, även om utgångsläget inte kunde fastställas mera exakt. Det finns sunda ekonomiska skäl till att företag inför personaloptionsprogram och att anställda accepterar sådana optioner som ersättning för arbete (se ovan). Det är dock klart att personaloptionernas lockelse även i hög grad beror på det allmänna ekonomiska klimatet. Aktiekursernas starka nedgång, särskilt på den nya marknaden där personaloptioner användes allmänt, har säkert undergrävt intresset för denna form av ersättning. Detta gäller särskilt system på bred bas. Å andra sidan måste man tänka på att personaloptioner vanligen är mycket långfristiga (ca 10 år). Dessutom utfärdas optionerna vanligen "at the money". Därför kan nuvarande låga aktiekurser och det faktum att arbetstagaren inte behöver betala för att få optionerna också göra dem till en intressant investering för vissa anställda.

I de flesta fall utfärdas personaloptioner till högre chefer i större företag. Även i länder där personaloptioner är relativt vanliga finns de endast sällan i mindre och medelstora företag. I USA fann man vid en undersökning 1999 att endast 2,1 % av företagen med högst 100 anställda hade ett personaloptionsprogram, och i Storbritannien hade år 1998 endast 1 % av sådana företag ett aktieägarprogram (än mindre ett personaloptionsprogram). Läget är dock ett annat i små och medelstora företag i den nya ekonomin.²⁵ I kunskapsintensiva företag i denna sektor, som ofta har ett större behov av investeringskapital, har personaloptioner som knyter viktig personal till företaget och sparar likviditet stor betydelse.

I USA har personaloptioner blivit ett vanligt och allmänt använt instrument för ersättning till personal, särskilt högre chefer. Mer än 80 % av de 500 största börsnoterade företagen har infört personaloptionsprogram. Enligt National Center for Employee Ownership (NCEO) finns det ca 3 000 personaloptionsprogram på bred bas i USA. I slutet av 1990-talet fick årligen mellan sju och tio miljoner anställda i USA personaloptioner, vilket var flera gånger mer än i början av 1990-talet, då det uppskattades att omkring en miljon fick optioner. Att användningen av personaloptioner har ökat starkt i USA bekräftas också av en undersökning av Watson Wyatt Worldwide. De fann att 86 % av arbetsgivarna i USA erbjuder personaloptioner till sin personal, och 19 % av alla anställda var berättigade till personaloptioner år 2000 jämfört med endast 12 % år 1998.²⁶ Dessutom utgör personaloptioner en mycket större andel av företagsledningens förmånspaket än i andra länder. År 1998 svarade värdet av personaloptioner för 40 % av den totala ersättningen till S&P:s 500 verkställande direktörer, jämfört med 25 % 1992.²⁷

²⁵ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002).

²⁶ Se: http://www.growthplus-com.ae.psiweb.com/EntrepreneurshipNews_winter2000.html.

²⁷ Hall, B.; Murphy, K.J. (2000), Stock Options for the undiversified executives, s. 1.

I **Belgien** blev personaloptioner mera lockande när beskattningen detaljreglerades år 1999. Sedan dess har 70 000-75 000 anställda fått optioner. I dag har nästan alla de 20 största företagen i Belgien (BEL20) personaloptionsprogram. Mer än 40 % av företagen med minst 50 anställda har sådana program.²⁸ I **Danmark** hade omkring 20 % av de 500 största företagen infört personaloptionsprogram 1999, och år 2000 hade en tredjedel av de börsnoterade företagen på Köpenhamns fondbörs sådana program.²⁹ Med den förmånligare beskattning av personaloptioner som infördes 2003 antas sådana program bli vanligare i framtiden. I **Tyskland** ledde den större flexibilitet i utformningen av optionsprogram som infördes i lagen om kontroll och insyn i företagssektorn av den 1 maj 1998 till en kraftig ökning av personaloptionerna. År 1997 hade 10 personaloptionsprogram införts i tyska företag, medan 27 nya program hade tillkommit redan 1998.³⁰ I dag har mer än två tredjedelar av de företag som ingår i det tyska aktieindexet (DAX) sådana program. Den personalgrupp som kan utnyttja sådana program är fortfarande i huvudsak begränsad till högre personal och är relativt liten jämfört med det totala antalet företag. Ett skäl till detta är troligen den relativt låga andelen börsnoterade företag i Tyskland.

I **Grekland** verkar endast ett begränsat antal företag ha personaloptionsprogram i nuläget, trots att en relativt förmånlig skattebehandling av personaloptionsprogram införts för nyemitterade aktier.³¹ I **Spanien** har omkring 40 företag infört personaloptioner, av vilka hälften ingår i IBEX 35 (de spanska aktiemarknadernas officiella index, där de 35 största företagen finns).³² I **Frankrike** har omkring 50 % av alla börsnoterade företag och 95 % av de börsnoterade företag som har en total omsättning av mer än 10 miljarder franc infört personaloptionsprogram. Av alla aktiebolag använder 28 % detta instrument, 82 % av programmen gäller de högre cheferna och 57 % även chefer på mellannivå. Totalt får omkring 30 000 anställda personaloptioner.³³ Även om anställda i stor omfattning är ekonomiska deltagare i Frankrike, är många system vinstrelaterade. Personaloptioner ges fortfarande främst till högre chefer i storföretag. Ändå har Frankrike och Storbritannien, i motsats till flertalet andra länder i Europa, haft personaloptioner under relativt lång tid. De första programmen infördes 1970, dock endast i börsnoterade företag. År 1987 antogs en ny lag som utvidgade optionsprogrammets tillämpning till onoterade företag och utländska program.

I **Irland** finns flera särskilda program, exempelvis "Save as you earn", av vilka det i nuläget finns mer än 80, eller "Approved share option schemes" varav 15 hade införts i mitten av 2002. Under det senaste årtiondet har personaloptioner blivit mycket mera vanliga än tidigare, vilket troligen beror på den förmånliga bolagsskatten, som har lockat betydande investeringar från multinationella företag i andra länder i Europa och USA. I **Italien** har personaloptionsprogram inte genomförts i nämnvärd omfattning. Till följd av ny och förmånligare lagstiftning kan dock en ökning förväntas de närmaste åren. I **Luxemburg** har utländska företag infört personaloptionsprogram. Man beräknar att omkring 25 % av alla företag - främst i den ekonomiska sektorn - har ett optionsprogram.

²⁸ PricewaterhouseCoopers (2002).

²⁹ PricewaterhouseCoopers (2002).

³⁰ Deutschmann, K. (2000), s. 54.

³¹ PricewaterhouseCoopers (2002).

³² PricewaterhouseCoopers (2002).

³³ PricewaterhouseCoopers (2002); Wulff, J. (2000), s. 219.

I **Nederländerna** har personaloptioner blivit ett ganska vanligt inslag i förmånspaket. I dag har nästan alla större företag som är noterade på Amsterdams fondbörs och mer än 80 % av alla börsnoterade företag ett personaloptionsprogram. Särskilt i sektorn för informations- och kommunikationsteknik verkar optionsprogram vara relativt vanliga. Det är också intressant att notera att optioner till skillnad mot i vissa andra länder ofta används mer än andra instrument för att skapa delägarande för anställda på bred bas.³⁴ I **Österrike** har instrumentet tidigare inte använts särskilt ofta, eftersom det inte funnits så många börsnoterade företag och många aktiebolag ännu helt eller delvis ägdes av staten. Under senare år och delvis som ett resultat av förändringar i beskattningen av personaloptioner har antalet arbetstagare som innehar optioner från det företag där de är anställda ökat. För **Portugal** finns statistik endast för personaloptionsprogram som bedöms vara offentliga erbjudanden (vilket innebär att värdepapper erbjuds till en grupp på minst 200 anställda) eller när utfärdarens aktier tas upp till handel på en reglerad marknad. Av totalt 60 börsnoterade bolag på fondbörsen Euronext Lissabon har omkring 22 % infört personaloptionsprogram.

I **Finland** tillämpade 84 % av de börsnoterade företagen på Helsingfors fondbörs personaloptionsprogram. Bland företag noterade på den nya marknaden har 94 % infört sådana program.³⁵ I **Sverige** har personaloptioner blivit allt vanligare sedan slutet av 1980-talet. Tyvärr finns inga exakta kvantitativa data. I **Storbritannien** har flera särskilda program tagits in i skattelagen för att främja löntagarägarande. Några av dem bygger på aktiespridning (som Share Incentive Plan), och vissa främjar personaloptioner, särskilt Enterprise Management Incentive (EMI), Company Share Option Plan (CSOP) och Save as you earn-planer (SAYE). EMI riktar sig till nyckelpersonal i mindre företag. Sedan det infördes år 2000 har mer än 3 000 företag utfärdat optioner till anställda enligt ett EMI-system. Det finns nu omkring 3 500 CSOP-program och 1 400 SAYE-program.³⁶ Användning av personalaktieprogram som inte förmånsbeskattas är också vanlig i Storbritannien.

År 2000 hade omkring 4 000 anställda i **Norge** personaloptioner i anställande eller anknutet företag. När beskattningstidpunkten för personaloptioner ändrades från utnyttjande till utfärdande år 1995 minskade antalet anställda med optioner betydligt (från 19 600 år 1995 till endast 1 000 år 1998). Sedan beskattning vid utnyttjandet återinfördes 1999 har antalet åter stigit.

I **Tjeckien** är personaloptioner ett ganska nytt men växande instrument för förmåner till anställda. Personaloptionsprogram har främst införts i företag med utländska investerare. **Ungern** har generellt gjort framsteg med att införa system för anställdas aktieägarande i privatiseringsprocessen. Det verkar emellertid inte som om personaloptioner ännu har använts mera allmänt. I **Lettland** är personaloptionssystem praktiskt taget obefintliga, och det finns inte heller några särskilda beskattningsregler. I **Turkiet** använder små och medelstora företag inte personaloptioner. Multinationella utländska företag har dock infört ett fåtal program enligt de regler som gäller i deras hemländer. I detta sammanhang bör framhållas att omkring tio ansökningar har gjorts till Capital Markets Board of Turkey av företag som vill införa aktieoptionsprogram för personal som arbetar i deras

³⁴ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002).

³⁵ OECD (2002), Policy Benchmarks for fostering firm creation and entrepreneurship, DSTI/IND(2002)13, s. 16.

³⁶ Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E.; Sesil, J. (2002).

dotterföretag i Turkiet. Några av dessa program var optionsprogram och andra var mer inriktade på anställdas aktieäggande.

5. BESKATTNING AV PERSONALOPTIONER – NATIONELLA SYNPUNKTER

5.1. Skattekonsekvenser för arbetstagaren

För arbetstagaren har två aspekter på beskattningen av personaloptioner stort intresse. Den första är den grundläggande frågan vilka slags skatter som måste betalas (se 5.1.1.) och den andra är när dessa skatter skall betalas (se 5.1.2.).

5.1.1. *Personaloptioner - inkomst av tjänst eller kapitalvinst?*

Vilka skatter som skall tas ut på personaloptioner beror på om förmånerna betraktas som inkomst av tjänst eller kapitalvinst. Inkomst av tjänst beläggs med personlig inkomstskatt och, i princip, sociala avgifter (ibland kan även andra skatter på anställning tillämpas). Dessa skatter är ofta högre än kapitalvinstskatterna. Det är också av vikt att dessa skatter skall betalas oberoende av om inkomsten har gett någon kontant inkomst (även extraförmåner beskattas som inkomst av tjänst).³⁷

Inkomst av tjänst är inkomst som någon får som ersättning för sitt arbete enligt ett anställningsavtal. Om inkomsten betalas kontant eller in natura (exempelvis som en finansiell tillgång) saknar betydelse i detta sammanhang. Eftersom personaloptioner utfärdas enligt ett anställningsavtal, och eftersom utfärdandet kan vara knutet till vissa anställningsrelaterade villkor (exempelvis en särskild arbetsprestation eller att vissa mål uppnåtts), faller personaloptioner under definitionen på inkomst av tjänst.

Personaloptioner har dock en speciell karaktär, eftersom acceptans av optioner i stället för kontantlön också är ett investeringsbeslut från arbetstagarens sida. I princip skulle därför vinsten från optionerna också kunna betraktas som kapitalvinst.

Trots personaloptionernas något oklara natur betraktas avkastningen som inkomst av tjänst i de flesta skattesystem. Den betraktas vanligen som kapitalvinst (och beskattas som sådan) endast om särskilda villkor (exempelvis ett program med bred bas, minimitid för intjänande etc.) gäller. Det kan hävdas att i sådana fall klassningen av förmåner av personaloptioner som kapitalvinst helt enkelt är en skatteförmån som ges till företag så att de utformar sina personaloptionsprogram på det sätt staten önskar. Det kan också hävdas att uppfyllandet av dessa särskilda villkor stärker optionernas kapitalvinstaspekter.

Beskattning av en personaloption eller vinsten från en sådan måste skiljas från beskattning av vinsten från den aktie som förvärvas när optionen utnyttjas. Om den aktie som förvärvas genom att utnyttja en option kan säljas, är behållande av den (efter beskattning som inkomst av tjänst) ett investeringsbeslut från arbetstagarens sida av samma slag som att köpa aktier för en kontantlön. I detta fall blir all ytterligare vinst från en ökning av aktiens värde en kapitalvinst och beskattas som sådan. Skatteunderlaget blir i regel skillnaden mellan det värde som realiserats om aktien säljs och aktiens värde vid utnyttjandet (inte lösenkursen, eftersom detta skulle ge en dubbelbeskattning av delar av inkomsten).

³⁷ Skillnaden mellan inkomst av tjänst och kapitalvinst har också stor betydelse när det gäller gränsoverskridande fall, vilket kommer att diskuteras i ett särskilt kapitel.

Frågan vilket slags inkomst personaloptioner tillhör är viktig också av följande skäl: Vissa slags inkomst tjänas in under flera år. Om skatteprincipen är progressiv (vilket gäller skatt på inkomst av tjänst) skulle detta ge en relativt hög skattebörda. För vissa inkomster kan dock skattelagarna medge särskilda beräkningar för att minska progressiviteten (se nedan).

5.1.2. Beskattningstidpunkt

Vanligen beskattas inkomst av tjänst enligt kontantprincipen, dvs. den beskattas när arbetstagaren tar emot, uppbär eller förvärvar inkomsten. Medan tidpunkten för mottagande av ersättningen lätt kan fastställas för kontantinkomster och många extraförmåner, finns det åtminstone fem³⁸ moment i en options eller akties livscykel när skattskyldighet kan uppstå: Utfärdande, intjänande eller utnyttjande av optionen, intjänande av aktier och försäljning av aktier.

5.1.2.1. Utfärdande³⁹ av optionen

Många länder beskattar en säljbar option som kan värderas utan alltför stora problem vid utfärdandet. Detta garanterar sammanhang och rättvisa i skattesystemet, eftersom andra finansiella instrument som kan ges till en anställd som arbetsersättning (exempelvis aktier i företaget) i regel också beskattas vid utfärdandet. Det finns dock skillnader när det gäller vilka kriterier som används för att avgöra om en option är säljbar och kan värderas eller ej. Saken är klar om det finns en etablerad marknad för optionerna. Osäkerhet uppstår om arbetstagaren i princip tillåts sälja optionen men det inte finns någon marknad för den (som t.ex. när det gäller små nystartade företag).

I regel kan dock inte personaloptioner säljas. I det här fallet är beskattning vid utfärdandet förenad med flera problem som skall diskuteras i fortsättningen. Det bör noteras att diskussionen av beskattning vid utfärdandet i detta kapitel förutsätter att detta är standardformen för beskattning av personaloptioner. I ett senare kapitel kommer ett alternativt system att diskuteras, där arbetsgivarna eller arbetstagarna kan välja mellan beskattning vid utfärdandet och beskattning vid utnyttjandet.

När det gäller icke säljbara optioner finns det definitionsmässigt ingen marknad, och därför är optionens värde svårt att bestämma. Det finns allmänna statistiska modeller för att värdera säljbara optioner (exempelvis Black-Scholes-formeln eller den binomiala modellen) som kan anpassas för att värdera personaloptioner. Det finns emellertid ingen allmänt överenskommen metod för sådana anpassningar, och det är ännu oklart om resultatet av modifierade värderingsformler kan anses återge värdet av icke säljbara optioner korrekt. Av praktiska skäl kan det därför vara bättre att använda enklare metoder för att lösa värderingsproblemet vid beskattning vid utfärdandet. Ett enkelt och

³⁸ Detta kapitel behandlar endast det nationella perspektivet. I ett internationellt sammanhang finns det också en sjätte möjlighet att beskatta aktieoptioner, när en anställd lämnar landet.

³⁹ Definitionen av vad som utgör utfärdande är inte entydig. I princip kan det vara att en option erbjuds, tas emot eller inte avböjs inom en viss tid efter erbjudandet (som i Belgien), eller den tidpunkt då den anställde faktiskt tar emot optionen, alltså när optionen på något sätt registreras i dennes namn.

okomplicerat sätt är att bestämma optionens värde i procent av det underliggande instrumentets värde vid utfärdandet.⁴⁰

Om man är beredd att acceptera ett visst mått av godtycke kan man alltid finna en pragmatisk lösning på värderingsproblemet, och i vissa fall är detta oundvikligt.⁴¹ För personaloptioner måste man emellertid också tänka på att det faktum att optionen inte är säljbar har viktiga konsekvenser för dess natur. Medan arbetstagaren har direkt nytta av andra icke säljbara former av ersättning (exempelvis extraförmåner som att använda en firmabil), har en icke säljbar personaloption⁴² stor likhet med ett löfte från arbetsgivaren om viss framtida vinst under förutsättning att aktiekursen utvecklas väl. Detta argument har stor betydelse av skattesystematiska skäl. Det finns former av ekonomiskt deläggande för anställda som påminner mycket om optionsprogram, då storleken på exempelvis en bonus beror på hur företagets aktie utvecklas. Bonus beskattas dock först när den betalas ut. Om icke säljbara optioner beskattas vid utfärdandet (eller intjänandet, se nedan) förs en skillnad i beskattningen in mellan två former av ersättning som från arbetstagarens synpunkt är nästan identiska.

Beskattning vid utfärdandet för också in ytterligare ett riskmoment för arbetstagaren. Om optionernas värde rasar kommer den skatt som betalats för dem vid utfärdandet generellt inte att betalas tillbaka. Denna risk verkar kanske inte så stor för väl etablerade företag, eftersom personaloptioner vanligen gäller under relativt lång tid. De bör kunna utnyttjas med vinst vid något tillfälle. Läget är ett annat för nystartade företag eller unga tillväxtföretag med en betydande risk att misslyckas. Åtminstone för personal som inte är riskbenägen kan beskattning vid utfärdandet ganska radikalt förändra synen på personaloptioner.

På grund av den större risken när det gäller beskattning vid utfärdandet och eftersom de flesta anställda kan antas vara obenägna att ta risker kommer personaloptioner troligen att bli mera allmänna i ett land som beskattar vid utfärdandet (eller intjänandet) endast om den effektiva skattesatsen är ganska låg. Låga effektiva skattesatser kan exempelvis uppnås med generösa värderingsregler, låga nominella satser, om inga sociala avgifter tas ut och om kapitalvinst från aktier som förvärvats via optionerna är skattefri. Särskilt när aktiemarknaden blomstrar skulle detta dock kunna skapa politiska bekymmer för rättvisan i fördelningen och är därför möjligen inte politiskt acceptabelt.

Beskattning vid utfärdandet innebär vissa risker men också möjlighet till betydande nettovinster. Det skulle därför kunna hävdas att denna beskattningsform kan vara lämplig för att skapa en kultur av ”intraprenörskap”. Bandet mellan företaget och en arbetstagare som redan har betalat skatt för sina optioner skulle dessutom kunna bli starkare än i fall där arbetstagaren ännu inte har betalat något och där betalningsskyldighet kanske aldrig uppstår.

⁴⁰ Detta är exempelvis fallet i Belgien (det enda land i EU där personaloptioner generellt beskattas vid utfärdandet). Förutom värdet på det underliggande värdepapperet tar det belgiska systemet också hänsyn till optionens löptid när optionens värde fastställs.

⁴¹ Som exempel kan man tänka sig värderingsproblemet vid fastställande av arvsskatten då ett unikt konstföremål ärvs. Man kan inte uppskjuta beskattningen tills det ärvda föremålet sålts, eftersom arvingen kanske inte alls tänker sälja det.

⁴² Här innebär icke säljbar också att optionen inte har någon liknande ekonomisk användning, som att belåna den som säkerhet etc.

Beskattning vid utfärdandet stärker också personaloptionssystemets signalfunktion. Anställda som accepterar personaloptioner även om de omedelbart måste betala skatt på dem signalerar ett starkt förtroende för sina företag till andra potentiella investerare. Av samma skäl kan dock beskattning vid utfärdandet skada företag. Om ett företag erbjuder personaloptioner till sina anställda men dessa avböjer, eftersom de måste betala skatt i förskott, kan detta ge en negativ signal till finansmarknaderna, som kan tro att personalen vet mer om sitt företag än vad som är allmänt känt.

Beskattning vid utfärdandet av optionerna innebär också ett likviditetsproblem, eftersom optionerna vanligen inte kan säljas, utan pengar för att betala skatten måste komma från någon annan källa. Skattebördan blir dock ofta inte så hög om beskattningen sker vid utfärdandet eller intjänandet, och därför blir likviditetsproblemet relativt litet jämfört med värderingsproblemet. Likviditetsproblemet kan ha större betydelse vid beskattning vid utnyttjandet, vilket skall diskuteras senare.

5.1.2.2. Intjänande av optionen

Personaloptioner är vanligen inte intjänade vid utfärdandet. Ofta tjänas optioner in efter hand, så att 20 % av de optioner som utfärdas år 1 kan utnyttjas år 2, ytterligare 20 % år 3 etc. Bortsett från en ren fördröjning i tiden kan rätten till utnyttjande göras beroende av att vissa resultatindikatorer uppfylls, oavbruten anställning osv. I denna text betyder termen "intjänad" att arbetstagaren kan använda optionerna till att förvärva aktier efter eget önskemål och att arbetsgivaren inte har någon juridisk eller avtalsenlig rätt att hindra detta.⁴³ Observera att intjänade optioner ändå kan underkastas villkoret att de endast kan utnyttjas om innehavaren fortfarande är anställd av det företag som utfärdade optionen. Ur beskattningssynpunkt skall likväl det faktum att optionen kan utnyttjas och likvideras vara tillräckligt för att anse att optionen tjänats in.

Till skillnad från en icke säljbar och icke intjänad option som enbart ger möjlighet till framtida vinst utgör en intjänad option en konkret ekonomisk fördel. Den kan utnyttjas, och om aktierna kan säljas omedelbart kan den intjänade optionen snabbt omvandlas till kontanter. Därför talar inga skattesystematiska skäl emot beskattning vid intjänandet. Ur värderingssynpunkt lider dock beskattning vid intjänandet av liknande problem som beskattning vid utfärdandet. Beskattning vid intjänandet kan också skapa administrativa problem för företag som har rapporterings- och uppbördsskyldigheter, eftersom företagen måste inrätta ett "spårningssystem" för alla utfärdade optioner.

Bortsett från de praktiska svårigheter som talar mot beskattning vid intjänandet uppkommer också frågan om dess relevans. I själva verket kommer många anställda att utnyttja sina optioner vid intjänandet och offra potentiell ytterligare vinst för större säkerhet. Därför skulle den otillfredsställande situationen kunna uppstå att optioner efter intjänandet beskattas antingen enligt en komplicerad formel (som Black-Scholes) eller enligt en förenklad men något godtycklig regel (som t.ex. i Nederländerna, som länge

⁴³ Det är också möjligt att en option kan användas i en transaktion, men inte för att köpa aktier utan exempelvis som säkerhet. Ett sådant fall skulle till exempel uppstå om den anställda tar ett lån hos sin arbetsgivare och får använda sina ej intjänade optioner som säkerhet. I ett sådant fall blir de ej intjänade optionerna mer än enbart en möjlighet till framtida vinst, och i princip skulle en sådan omvandling kunna utlösa beskattning.

beskattade optioner endast vid intjänandet), trots att samma optioner utnyttjas nästan omedelbart därefter.⁴⁴

5.1.2.3. Utnyttjande av optionen

I flertalet länder beskattas personaloptioner när de utnyttjas, dvs. när lösenbeloppet betalats och aktierna erhållits. I regel finns det inga värderingsproblem, åtminstone inte för börsnoterade aktier. Det belopp som beskattas är lika med skillnaden mellan det högre marknadsvärdet på de erhållna aktierna och kostnaden för att anskaffa dem, dvs. det lösenbelopp som betalats (spread eller realvärde) plus det belopp arbetstagaren eventuellt kan ha betalat för att anskaffa optionerna.

För arbetstagaren är den största fördelen med beskattning vid utnyttjandet att personaloptioner förblir en riskfri investering. Skatt tas ut endast om optionerna visar sig ge vinst.⁴⁵ Även om den effektiva skattesatsen kan bli högre än vid beskattning i förskott, verkar många anställda föredra beskattning vid utnyttjandet.

En option utnyttjas ofta flera år efter det att den utfärdats. Det kan därför verka som om arbetstagaren (förutom att undvika risk) drog fördel av en uppskjuten betalning av skatt som inte medges den som får en kontantinkomst. Detta argument håller dock inte. Förutsatt att räntesatsen för dagens beskattning av framtida vinst är lika med den räntesats till vilken skattemyndigheten skulle bevilja en skattekredit, är uppskjuten beskattning av en option vars värde är ovisst vid utfärdandet fram till utnyttjandet samma sak som att beskatta en tillgång med känd och säker avkastning vid utfärdandet.

Det skulle kunna hävdas att skattemyndigheten genom att uppskjuta beskattningen löper samma ekonomiska risk som arbetstagaren: optionernas värde kan rasa, varvid ingen beskattningsbar vinst skulle uppstå. Å andra sidan är det dock i allmänhet så att om aktien utvecklas väl ger beskattning vid utnyttjandet högre skatteintäkter än beskattning vid utfärdandet. I genomsnitt kompenseras skattemyndigheten alltså för att den tar på sig risken. Dessutom måste effekten av progressiva skatteskalor beaktas. Om inte särskilda lättnadsregler gäller (se nedan) kommer den högre basen för beskattning vid utnyttjandet också att leda till en högre genomsnittlig skattesats beroende på att inkomstskatten är progressiv. Därför får optionsinnehavare ingen orättvis fördel jämfört med innehavare av andra finansiella tillgångar om beskattningen uppskjuts till tidpunkten för utnyttjandet.

Beskattning av vinsten vid utnyttjandet som inkomst av tjänst utlöser ofta källskatt och behov av att betala sociala avgifter. Vid den tidpunkten har emellertid arbetstagaren ännu inga kontantinkomster. (Ofta ansvarar företaget för att skatten betalas till staten, men det lägger troligen över likviditetsproblemet på arbetstagaren genom att utöver lösenbeloppet också kräva betalning av ett belopp som motsvarar källskatten). Detta skatteinducerade likviditetsproblem måste skiljas från det likviditetsproblem som orsakas av betalningen av lösenbeloppet. Det senare är vanligen större, men särskilt i unga snabbväxande företag kan det skatteinducerade likviditetsproblemet vara betydande. Dessutom kommer skyldigheten att betala skatt med hänsyn till den höga beskattningen av inkomster av

⁴⁴ Att som ett undantag från den allmänna regeln om beskattning vid intjänandet införa beskattning vid utnyttjandet i sådana fall skulle inte vara någon lösning, eftersom det kan tvinga fram en förtidslösen.

⁴⁵ Alltså vinst vid lösen. Om arbetstagaren inte säljer eller kan sälja de förvärvade aktierna, kan det hända att den totala vinsten när de till slut säljs inte täcker skatten. Se kapitlet om intjänande av aktier.

tjänst i flera länder i Europa under alla förhållanden att försvåra det likviditetsproblem som orsakas av betalningen av lösenbeloppet.

Vanligen löses likviditetsproblemen genom omedelbar försäljning av aktieposten eller en del av den (kvittning). Ibland görs skatteinducerade likviditetsproblem ansvariga för det faktum att anställda inte behåller sina företags aktier efter utnyttjande. Detta är troligen inte sant. Det kan hävdas att arbetstagaren inte skulle ha utnyttjat optionerna om han/hon inte hade velat sälja aktierna. Om optionsinnehavaren beslutar utnyttja dem av rädsla för att det underliggande instrumentet kommer att förlora i värde i framtiden, försöker han/hon naturligtvis sälja aktierna snabbt innan deras värde sjunker. Om det underliggande instrumentet å andra sidan väntas öka i värde blir optionen inte utnyttjad, eftersom ett köp av aktierna inte skulle öka den förväntade nettovinsten utan skulle binda medel som kunde investeras på annat håll.

Därför talar alternativkostnaden i allmänhet emot förtidsutnyttjande av optionerna. Ett sådant förtidsutnyttjande kan dock vara lönsamt om kapitalvinst beskattas betydligt lägre än inkomst av tjänst. I så fall kan en anställd vilja utnyttja sina optioner när skillnaden mellan aktiens värde vid utnyttjandet och det lösenbelopp som kommer att beskattas som inkomst av tjänst ännu inte är alltför stor. Om aktierna behålls, blir kommande vinster endast föremål för den lägre kapitalvinstbeskattningen. Även om arbetstagaren drar på sig en alternativkostnad, kan denna uppvägas av den lägre kapitalvinstskatten. Det är därför möjligt att en anställd utnyttjar optionerna tidigt och sedan behåller aktierna för att minimera skattebördan. Ett sådant scenario är dock endast rationellt för arbetstagare/investerare som förväntar sig att företagets aktie kommer att prestera över genomsnittet. I de flesta fall vill arbetstagaren sprida sin portfölj. Trots allt är anställnings- och löneriskerna redan uppbundna i företaget, och han/hon kan föredra att investera sitt kapital på annat håll.

5.1.2.4. Intjänande av aktierna

Vissa optionsprogram föreskriver en inlåsningsperiod för de aktier en anställd förvärvar genom att utnyttja sina optioner. Detta innebär att aktien inte kan säljas under en viss tid (ofta omkring sex månader). Sådana klausuler används för att skydda investerare från att företagsledningen manipulerar aktiekursen. De är också viktiga för småföretag som börsnoteras. I sådana fall stiger aktiekursen ibland kraftigt på mycket kort tid. Om personalen omedelbart kasserar in sin vinst kan detta emellertid äventyra kursutvecklingen.

Om aktierna inte är intjänade vid utnyttjandet kan beskattning vid den tidpunkten skapa allvarliga likviditetsproblem, eftersom arbetstagaren inte kan sälja några aktier för att täcka skatten. I sådana fall förefaller det lämpligt att uppskjuta beskattningen till den tidpunkt då aktierna är intjänade.

När aktierna tjänats in kan den beskattningsbara vinsten beräknas på två sätt. I det första alternativet kan den beskattningsbara vinsten vara lika med skillnaden mellan lösenkursen och aktiens kurs vid utnyttjandet. Om emellertid aktiekursen faller från utnyttjandet till intjänandet av aktierna räcker vinsten i värsta fall inte till för att täcka skatten. I det andra kan den beskattningsbara vinsten motsvara skillnaden mellan lösenkursen och aktiekursen när aktierna tjänats in. Det kan hävdas att ett sådant förfarande skulle innebära beskattning av privat kapitalvinst och därför inte kunde

genomföras i länder som i princip inte beskattar sådan vinst.⁴⁶ Man kan dock ifrågasätta om ökningen av aktiens värde mellan utnyttjandet av optionerna och intjänandet av aktierna verkligen är en kapitalvinst. Om den icke säljbara optionen inte betraktas som en finansiell tillgång (se ovan) bör detsamma gälla för de spärrade aktierna.

5.1.2.5. Försäljning av aktierna

Senast när aktier som förvärvats med en option säljs kontant uppstår skattskyldighet. Även om det endast är fråga om en betalning, kan man fortfarande skilja mellan en inkomst av tjänst (vinsten från utfärdande till utnyttjande) och en kapitalvinst (vinsten från det optionen utnyttjas tills aktierna säljs). Det finns alltså minst två sätt att beräkna skattskyldigheten. För det första kan man beskatta den inkomst av tjänst som helt enkelt uppskjutits tills även kapitalvinsten realiserats. För det andra kan hela vinsten beskattas enligt reglerna för kapitalbeskattning.

Den första av dessa två metoder tycks ha fördelen att inkomstbeskattningen skjuts upp. Det finns dock en risk att aktiekursen faller från det att optionen utnyttjas tills aktierna säljs. Då kan arbetstagaren kanske inte realisera en kontantvinst som är stor nog för att betala skatterna på tidigare (bokförda) vinster. Färska erfarenheter från USA har avslöjat riskerna med en sådan uppskjuten beskattning. I USA:s skattelagstiftning finns s.k. incitamentsoptioner för vilka skattebetalningen uppskjuts tills aktierna sålts, och vinsten beskattas endast enligt lägre kapitalvinstsatser. I hopp om att vinna skatteförmåner behöll många personer sina aktier den tid som krävdes. När marknaden gick ner blev vinsten på aktieförsäljningen ganska låg. I vissa fall utlöstes dock den s.k. Alternative Minimum Tax (AMT). Denna skatt beräknas på aktiernas spread, dvs. den tidigare höga bokförda vinsten vid utnyttjandet. I många fall räckte den vinst som realiserades genom försäljning av de nedskrivna aktierna inte till för att betala AMT.⁴⁷

Uppskjutande av skatten på skillnaden mellan köp- och säljkurs tills aktierna sålts kan ge investeraren en viss räntefördel, men kan också stimulera till riskfyllt beteende. Särskilt oerfarna anställda/investerare kan inte förväntas välja den säkra strategin att räkna med skatten, sälja en del av aktierna och tillfälligt investera i en säker tillgång.

Om hela vinsten av optionen (från utfärdande till aktieförsäljning) beskattas som en inkomst skulle personaloptionerna inte beläggas med någon skatt på inkomst av tjänst, även om de är en värdefull tillgång och även om de ges som arbetsersättning. I fall där privat kapitalvinst vanligen beskattas är detta helt klart en mycket förmånlig beskattningsform. Situationen är en annan i länder som inte beskattar privat kapitalvinst. Om skillnaden mellan aktiernas försäljningskurs och optionens lösenkurs beskattas när aktierna säljs, inför man indirekt en kapitalvinstskatt. Beskattning vid aktieförsäljningen kan alltså endast genomföras i länder som redan beskattar kapitalvinster.

⁴⁶ Observera att privat kapitalvinst inte beskattas i vissa skattesystem, åtminstone inte generellt. Ibland beskattas vinst på innehav med kort löptid i dessa system.

⁴⁷ Se exempelvis Townsend, K. (2000).

5.1.3. Alternativ beskattning vid utfärdande eller utnyttjande

Då alla beskattningsformer har både fördelar och nackdelar, kan man tänka sig att låta arbetstagaren välja beskattningstidpunkt, eller också kan möjlighet att utforma optionsprogram så att de utlöser olika beskattningstidpunkter tas in i skattelagstiftningen. System som medger val mellan beskattning vid utnyttjandet och vid slutlig försäljning av aktier finns redan. I flera länder uppskjuts beskattningen om personaloptionsprogrammet uppfyller vissa kriterier (se kapitel 6). I Nederländerna sker beskattning när aktierna oåterkalleligt tjänats in eller, om arbetsgivare och arbetstagare föredrar detta, när de utnyttjas. Även om system som ger möjlighet att välja mellan utfärdande och utnyttjande ibland har diskuterats⁴⁸, finns inget sådant.⁴⁹

Den största fördelen med ett system som ger valmöjlighet mellan beskattning vid utfärdandet och vid utnyttjandet jämfört med ett system där beskattning vid utnyttjandet är enda regel skulle vara att arbetstagarnas risktagande kunde belönas bättre. Om ett företags aktier utvecklas väl, kan beskattning vid utfärdandet ge en relativt låg effektiv skattesats, särskilt om beskattning i förskott kombineras med vissa skattefördelar som undantagande från sociala avgifter. Anställda som litar på en god utveckling i deras företag kunde belönas med lägre skatt för att de är beredda att ta den risk som ligger i förskottsbetalning av skatt (som blir slutlig). Ett system med alternativ beskattning vid utfärdandet kunde därför användas som en katalysator för mera ”intraprenörskap”.

Samtidigt skulle skattebetalningen möjligen knyta fastare band mellan arbetstagare och företag. En arbetstagare som redan har ”investerat” skattebetalningen i sin personaloption blir mera intresserad av sitt företags utveckling än den arbetstagare som endast beskattas vid utnyttjandet, alltså endast om vinst uppstår.

En viktig punkt är att ett sådant valsystem måste utformas så att man hindrar taktiska manipulationer från arbetstagarens eller arbetsgivarens sida. Det skulle vara av särskild vikt att valet måste vara oåterkalleligt. Dessutom måste det finnas entydiga lösningar på värderingsproblemet. Annars kanske personalen först väljer t.ex. beskattning vid utfärdandet och sedan ifrågasätter värderingen av de erhållna aktierna, uppskjuter den faktiska beskattningen (t.ex. i en rättegång) fram till utnyttjandet och först då slutligt bestämmer sig för den förmånligare beskattningstidpunkten.

Ett valsystem skulle givetvis medföra en mera komplicerad förvaltning och tendera att skapa problem i gränsöverskridande fall (se nedan). Ett sådant system skulle ändå kunna ses som förmånligt, särskilt i länder som inte beskattar privat kapitalvinst. Om privat kapitalvinst beskattas generellt kan personalens vilja att ta en företagarrisk belönas genom att inlåsningsperioder införs och genom att beskattningen skjuts upp till dess aktierna slutligen säljs. I andra länder kan införande av val mellan möjlighet till låg effektiv beskattning vid utfärdandet och normal beskattning vid utnyttjandet vara ett alternativ.

⁴⁸ Se exempelvis Deutscher Industrie- und Handelstag (2000).

⁴⁹ Nederländerna kan ses som ett undantag. Då beskattning sker antingen vid intjänandet eller utnyttjandet kan tilldelning av intjänade aktier i själva verket avgöra valet mellan beskattning vid utfärdandet och vid utnyttjandet.

5.1.4. Lindring av effekterna av progressiva skatteskalor

När det gäller personaloptioner tjänas vinsten som skall beskattas som inkomst av tjänst vanligen in under längre tid än ett normalt beskattningsår. Med progressiva inkomstskatteskalor kan därför den genomsnittliga skattebördan på personaloptioner bli högre än på vanliga löneinkomster.

Det finns olika sätt att undvika denna effekt:

- Beskattning vid utfärdandet, särskilt om en värderingsmetod som Black-Scholes används, eftersom denna värderingsform ger ett diskonterat förväntningsvärde. Det är underförstått att beskattning till diskonterat värde (beskattning av ett lägre skattunderlag) beaktar att vinsten tjänas in under en längre period och därför lindrar inverkan av progressiva skatteskalor. Som ovan nämnts är emellertid beskattning vid utfärdandet, åtminstone som en allmän skatteregel, inte någon förmånlig metod för att beskatta personaloptioner.
- Beskattning som kapitalvinst: Kapitalvinst beskattas ofta enligt en lägre skattesats än inkomst av tjänst. Alltså tas underförstått hänsyn till det faktum att kapitalvinst ofta tjänas in under flera år.
- Särskilda regler för inkomstutjämning. Sådana regler finns i flera skattesystem, bl.a. i Tyskland, Frankrike, Nederländerna och Sverige.⁵⁰ Den grundläggande logiken för dessa regler är densamma i de olika länderna, men de faktiska beräkningarna är olika. Vanligen delas den inkomst som tjänas in under flera år först med antalet år under vilka den tjänats in eller med en standardfaktor. Sedan beräknas en skattesats för den på så sätt beräknade delen av inkomsten plus den normala inkomsten (t.ex. en genomsnittsinkomst eller beskattningsårets normalinkomst). Den skatt som då erhålls multipliceras sedan med antalet år för att fastställa den slutliga skattebördan. Generellt sett är effekten av inkomstutjämningsregeln större ju högre den särskilda inkomsten är i förhållande till den vanliga inkomsten. Dessutom är effekten stor om den vanliga inkomsten inte redan beskattas enligt högsta skattesats. Därför kan inkomstutjämningsreglernas effekt bli relativt liten för anställda vars personaloptioner är en förhållandevis liten extra förmån ovanpå deras kontantlön. Detta gäller även för verkställande direktörer med hög inkomst som redan betalar inkomstskatt enligt högsta skattesats. Inverkan av reglerna om inkomstutjämning är troligen störst för personal som inte ligger i det högsta inkomstkiktet utan får en väsentlig del av sin inkomst i form av personaloptioner. I många länder beror den totala effekten av inkomstutjämningsregeln också i hög grad på om sådana regler endast tillämpas på inkomstskatt eller även på obligatoriska sociala avgifter. Även om sådana regler i allmänhet är fördelaktiga för skattebetalarna, måste man också ta hänsyn till om de ökar skattesystemens komplexitet.
- Ett annat exempel på hur effekterna av progressiva skatteskalor kan lindras är den reduktion av skatteunderlaget med 40 % som den spanska inkomstskattelagen medger. Reduktionen avser inkomst som tjänas in under mer än två år och som inte är periodisk. Den tillämpas dock endast på ett begränsat belopp av skatteunderlaget.⁵¹

⁵⁰ I Finland finns en liknande regel, men den är inte tillämplig på personaloptioner.

⁵¹ Detta begränsade belopp beräknas genom att multiplicera fysiska personers genomsnittliga deklarerade inkomst med det antal år då inkomsten tjänades in.

5.1.5. Beskattning av underkurs

Optioner utfärdas i de flesta fall ”at the money”. Ibland får emellertid anställda personaloptioner till underkurs, vilket innebär att lösenkursen är lägre än den underliggande aktiens marknadskurs vid utfärdandet. Generellt beskattas underkursen mindre förmånligt än resten av förmånen av optionen. Om underkurs förekommer är skillnaderna när det gäller beskattningstidpunkten särskilt viktiga.

Om beskattningen sker vid utfärdandet eller efter intjänandet måste underkursen beaktas särskilt, eftersom den ökar optionens värde. Särskilt efter intjänandet är underkursen en förmån som arbetstagaren i princip kan likvidera omedelbart. Om emellertid optionen inte är intjänad och om beskattning sker först vid utnyttjandet, verkar det inte finnas något behov av att särbehandla underkursen. Från arbetstagarens synpunkt är underkursen på en inte intjänad option givetvis en faktor som ökar dess värde. Situationen liknar den där optionen utfärdats ”at the money” och aktiekursen stigit.

Bortsett från beskattningsfrågorna förtjänar stimulanseffekten av en option som utfärdats till underkurs särskild uppmärksamhet. En anställd som innehar en option som utfärdats ”at the money” skulle troligen välkomna en stor variation i den underliggande aktien, eftersom detta i framtiden skulle skapa en möjlighet att utnyttja optionen med betydande vinst. Om emellertid optionen utfärdats till underkurs (förutsatt att denna inte är marginell) skulle en stor variation hos den underliggande aktien också öka risken att förlora rabatten. Från de två optionstyperna kan under i övrigt lika förhållanden, med eller utan rabatt, olika förvaltningsbeslut väntas, i det första fallet ett relativt ”äventyrligt” beteende och i det andra ett ganska ”konservativt”.

5.2. Skattekonsekvenser för arbetsgivaren

Från arbetsgivarens synpunkt är troligen följande skatterelaterade frågor av största vikt:

- Är kostnaderna för införande och förvaltning av personaloptionsprogram avdragsgilla?
- Är kostnaderna för personaloptionerna avdragsgilla, och i så fall, i vilken omfattning? Beror möjligheten att dra av kostnaden på hur den aktie som utfärdas till arbetstagaren anskaffats?
- Måste arbetsgivaren betala sociala avgifter?
- Finns skyldighet att innehålla skatt som arbetstagaren måste betala?
- Vilka regler gäller vid återkrav av kostnader?

Generellt är svaret på den första frågan ja. Arbetsgivarens kostnader för att införa och hantera ett personaloptionsprogram betraktas som affärskostnader. I dessa kostnader ingår exempelvis arvoden till konsulter som ger råd om lämpligt system, kostnader för skatterådgivning, löner till personal som förvaltar programmet etc.

Svaret på den andra frågan är ganska komplext. När arbetsgivaren utfärdar personaloptioner till arbetstagare, förbinder han sig att ställa det antal aktier som behövs till förfogande när arbetstagaren utnyttjar sina optioner. Denna skyldighet kan uppfyllas på olika sätt, varav endast de två vanligaste skall diskuteras här:

- Återköp av aktier (vid utfärdandet, utnyttjandet eller mellan dessa två tidpunkter)
- Emission av nya aktier

Om aktierna köps tillbaka, får det utfärdande företaget en verklig kostnad om återköpet sker först när arbetstagaren utnyttjar optionen (kostnaden svarar mot arbetstagarens vinst). Om återköpet sker redan vid utfärdandet uppstår i varje fall en alternativkostnad, eftersom arbetsgivaren måste släppa aktierna för ett lägre belopp än en försäljning på marknaden skulle ha inbringat. Om företaget väljer det andra alternativet, dvs. om de aktier som ges till arbetstagaren är nyemitterade, är detta ingen direkt kostnad för företaget utan endast en indirekt kostnad för dess ägare, eftersom deras rätter i företaget späds ut.

Det vanligaste bruket verkar vara att kostnaden för återköpta aktier är avdragsgill i företagsbeskattningen, medan inget skatteavdrag medges för nyemitterade aktier. Det verkar finnas undantag från denna allmänna regel. I Belgien kan skillnaden inte dras av, oavsett hur företaget skaffat aktierna.⁵² I Nederländerna är det avdragsgilla beloppet oberoende av den verkliga kostnaden men lika med det beskattningsbara belopp arbetstagaren betalar inkomstskatt på.⁵³

Beträffande socialavgifter växlar situationen i EU. I flertalet länder skall arbetsgivaren i princip betala socialavgifter, eftersom inkomsten från personaloptioner betraktas som inkomst av tjänst. I vissa länder (Belgien, Danmark, Irland, Luxemburg och Portugal) skall emellertid inga avgifter betalas, åtminstone inte regelmässigt. Beskattning av arbetstagarens inkomst är inte knuten till bolagsbeskattningen (utom i Nederländerna), men det finns ett direkt samband mellan arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter att betala socialavgifter. Arbetsgivarna har samma problem när det gäller värdering och likviditet som deras anställda. För arbetsgivaren kan dessa problem emellertid vara allvarigare av två skäl:

- Arbetsgivaren kan inte förutse när arbetstagaren kommer att utnyttja sina optioner. Det är därför svårt att planera skattskyldigheten när det gäller tidpunkt och belopp (som beror på aktiekursen den dag optionen utnyttjas).
- Arbetstagaren kan sälja en del av aktierna för att täcka skatteskulden, men arbetsgivaren har inte den möjligheten (det finns dock ett inflöde av kapital från arbetstagaren som betalar lösenbeloppet).

I allmänhet är arbetsgivaren skyldig att innehålla personalens inkomstskatt. Den dränering av företagets likviditet som blir följderna kan emellertid undvikas genom att lägga över skattskyldigheten på arbetstagaren. Detta är relativt lätt när det gäller beskattning vid utnyttjandet, dvs. arbetsgivaren begär att skatten betalas tillsammans med lösenbeloppet. Problem kan uppstå om beskattningen sker vid utfärdandet eller intjänandet. I båda fallen har arbetstagaren kanske inte likviditet för att betala skatterna, och arbetsgivaren kan behöva förskotta beloppet eller dra det från den vanliga kontanta lönen, som kanske inte räcker till (dessutom är detta inte möjligt av rättsliga skäl i vissa länder). När det gäller beskattning vid intjänandet finns också problemet att arbetsgivaren måste införa ett system för att spåra alla utfärdade optioner för att vara säker på att inte missa beskattningstidpunkten.

I vissa fall utfärdar det anställande företaget inte optioner på sina egna aktier utan på aktier i ett närstående företag. I så fall kan det företag vars aktier ligger till grund för optionerna återkräva kostnaden från det anställande företaget. Reglerna är ganska

⁵² PricewaterhouseCoopers (2002), Belgien, punkterna 3.5.2.1 och 3.5.2.2.

⁵³ PricewaterhouseCoopers (2002), Nederländerna, punkt 3.5.2.3. Det belopp som kan dras av är lika med det som skulle ha varit beskattningsbart för den anställde om beskattning skett vid intjänandet.

komplexa i sådana fall, och det är inte alltid klart om det anställande företaget har rätt att dra av dessa kostnader. I varje fall bör det finnas ett uttryckligt återkravsavtal.

6. INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE AV BESKATTNINGSNIVÅER

6.1. Allmänna kommentarer

De totala beskattningsnivåerna (inklusive obligatoriska sociala avgifter) skiljer sig avsevärt mellan EU:s medlemsstater, och även mellan EU och andra länder som USA. Dessutom skiljer sig statsinkomsternas struktur väsentligt mellan staterna.⁵⁴ Skattenivån på personaloptioner bör alltid ses mot bakgrund av nivåerna för beskattning av personlig inkomst, arbete och kapitalvinster i allmänhet samt statens totala utgifter.

Det är svårt att dra slutsatser om rätt eller lämplig höjd på skatten på personaloptioner. Med hänsyn till de många fördelar optionerna kan erbjuda företag och anställda är det dock ganska klart att dessa åtminstone inte bör missgynnas i jämförelse med vanlig inkomst av tjänst (kontantlön). När man jämför skattebördan på personaloptioner bör man också ta hänsyn till att dessa skatter i allmänhet skall bäras av den rörligare delen av arbetskraften. Därför kan höga skatter på optioner vara ett hinder mot rekrytering av högt kvalificerade, internationellt rörliga personer. I den mån personaloptioner avses locka och behålla kvalificerad personal kan stora skatteskillnader mellan EU och andra länder skapa problem.

Att jämföra den exakta skattebördan på personaloptioner mellan länder är svårt av flera tekniska skäl. För det första tas olika skatter ut på vinster från personaloptioner (t.ex. personlig inkomstskatt, obligatoriska sociala avgifter, kapitalvinstskatt), och för det andra tas dessa skatter ut vid olika tidpunkter under en personaloptions livscykel. Det är givet att en skatt på ett visst belopp x väger tyngre om den skall betalas när optionen utfärdas än samma skattebelopp vid aktiernas utnyttjande eller försäljning. Beräkningen av det skatteunderlag som ligger till grund för skatterna varierar dessutom mellan länderna.

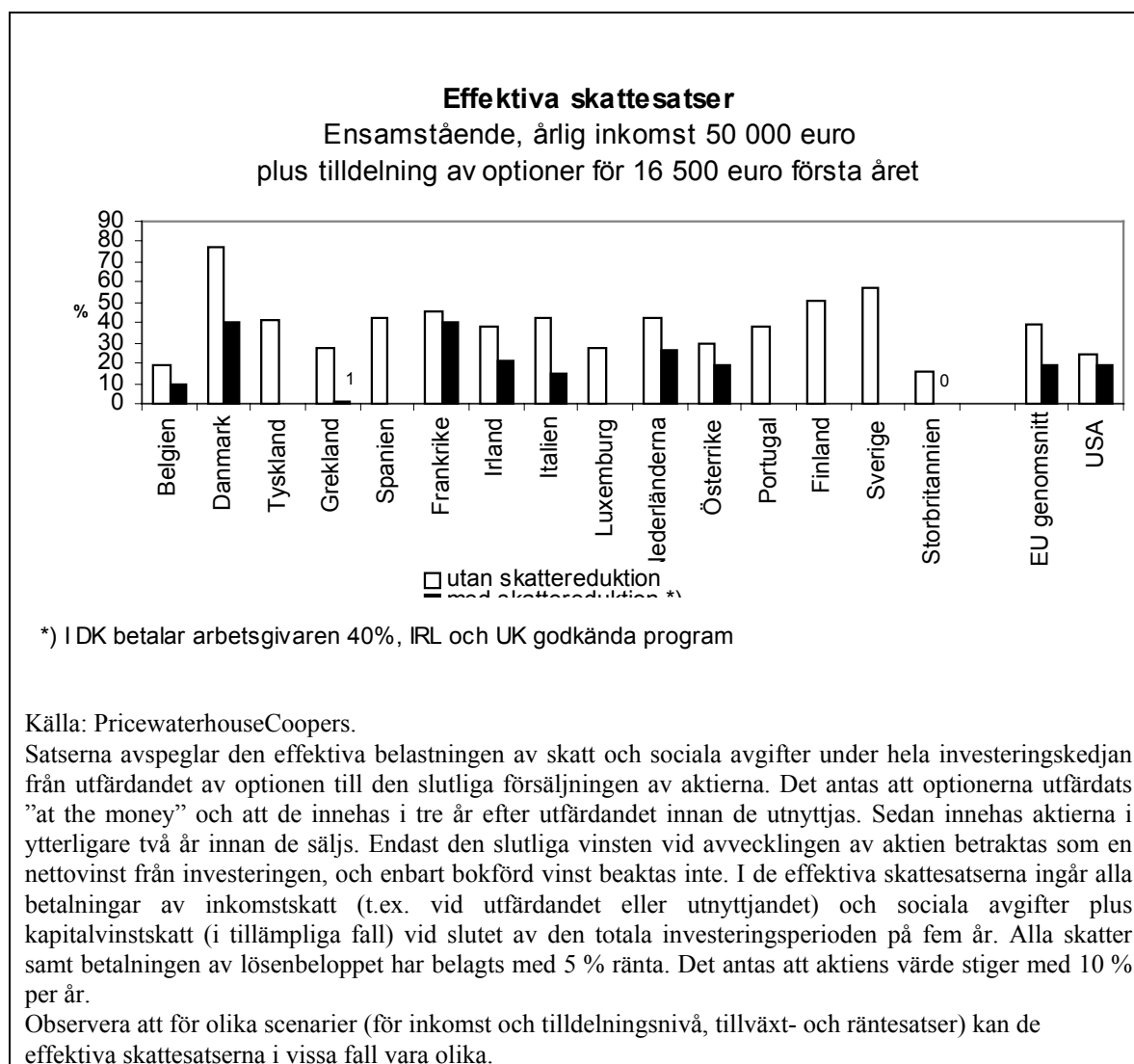
För att jämföra beskattningen i länder som beskattar optioner endast vid utfärdandet med länder som beskattar vid utnyttjandet och länder som beskattar (vissa slags optioner) när aktierna slutligen säljs har effektiva skattesatser, grundade på ett standardscenario, tagits fram (se diagram). Scenariot beaktar hela livscykeln för en investering i en option+aktie. Satsen beräknades av PricewaterhouseCoopers (London) i studien av den rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner i EU och USA.⁵⁵

För att beakta effekterna av olika inkomstnivåer och olika familjesituationer (gift, ensamstående, med eller utan barn) på inkomstskatten, beräknades effektiva skattesatser för olika (schabloniserade) typer av skattebetalare. I denna rapport valde man endast ut de effektiva skattesatserna för en ensamstående person med en årlig kontantinkomst på 50 000 euro och (engångs-)utfärdade personaloptioner motsvarande aktier för 16 500 euro vid utfärdandet. Det bör noteras att effekterna av olika inkomst- och tilldelningsnivåer samt olika familjesituationer kan vara högst betydande i vissa länder.

⁵⁴ Se exempelvis Europeiska kommissionen, Structures of the Taxation Systems in the EU 1995-2001.

⁵⁵ Se också Europeiska kommissionens webbsidor:

http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/tax_rates.htm



De vita staplarna i diagrammet ovan visar den effektiva skattesatsen på en investering i personaloptioner för normala optioner, dvs. personaloptioner som inte gynnas av någon särskild skattebehandling. I vissa länder (Belgien, Grekland, Frankrike, Irland, Italien, Nederländerna, Österrike, Storbritannien och USA) beviljas särskilda skatteprivilegier, förutsatt att optionsprogrammen uppfyller vissa villkor. I Spanien ges skattebefrielse på 12 000 euro för vissa program.⁵⁶ Tyvärr finns det inga beräkningar av effektiva skattesatser för sådana program. I Danmark kan 40 % schablonskatt beviljas, som betalas av arbetsgivaren. De mörka staplarna visar de effektiva satser som följer av förmånsbehandlingen (i Storbritannien är värdet 0).

⁵⁶ Skattelättnaden beviljas på den vinst som uppstår när optionen utnyttjas. Den ges under förutsättning att programmet ingår i företagets allmänna löneplan. Arbetstagaren måste behålla aktierna i minst tre år. Dessutom får arbetstagaren och släktingar intill andra led inte ha något direkt eller indirekt ägande i företaget som överstiger 5 %.

6.2. Villkor för förmånlig skattebehandling

Av EU:s 15 medlemsstater har tio antingen särskilda skattegynnade program eller erbjuder åtminstone en förmånligare skattebehandling för personaloptioner om ett företagsprogram uppfyller vissa villkor. Endast i Tyskland, Luxemburg, Portugal, Finland och Sverige finns det ingen särskild möjlighet till skattereduktion på personaloptioner.⁵⁷ Frankrike, Irland och Storbritannien har en relativt lång tradition med personaloptioner. Deras lagstiftning har speciella program som företag kan utnyttja. Företag kan begära att få sina personaloptionsprogram godkända enligt ett officiellt system. Om skattemyndigheterna godkänner programmet, tillämpas den förmånliga skattebehandlingen automatiskt.

Skatteförmånen kan bestå i att skattebetalningen skjuts upp (vanligen från det att optionerna utnyttjas till dess aktierna säljs), reducerad skattesats (skattsatsen för kapitalvinst kan t.ex. tillämpas på den inkomst av tjänst som realiserar vid utnyttjandet) eller förmånligare värderingsmetoder för den beskattningsbara vinsten. Ofta begränsas skatteförmånen så att den exempelvis gäller endast under vissa inkomströsklar, eller också gäller den inte underkurs vid utfärdandet.

För att få en förmånlig skattebehandling måste programmen uppfylla vissa villkor. De vanligaste och viktigaste är följande:

- a) En klar definition av optionerna och optionsprogrammet.
Skattegynnade program måste klart ange lösenkursen, och senare justeringar medges vanligen inte.
Optionens löptid får inte överskrida vissa gränser (exempelvis tio år).
Med dessa villkor försöker skattemyndigheterna undvika möjligt missbruk av optioner och hindra eventuellt skattebortfall.
- b) Ett klart samband mellan företag och anställd.
En förmånsbehandling är i regel möjlig endast för optioner på att köpa aktier i det anställande företaget eller nära anknytet företag.
Optionerna får inte kunna säljas eller överlåtas, och optionsinnehavare får inte kunna gardera sig mot optionsrisken. Ofta krävs också en viss intjänandeperiod.
- c) Optionstilldelningens storlek.
Ofta är tilldelningens storlek begränsad för programmet i allmänhet och för den enskilda tilldelningen.
Troligen ligger överväganden om rättvis fördelning bakom dessa villkor. Dessutom skyddar en begränsning av optionstilldelningens storlek aktieägarna från risken för att deras aktier späds ut alltför mycket.
- d) Programmets omfattning.
I allmänhet måste skattegynnade program ha bred bas, dvs. de skall erbjudas till en stor del av personalen och får inte vara diskriminerande.
- e) Berättigade optionsinnehavare.

⁵⁷ De särskilda reduktionerna för vissa optioner får inte förväxlas med de allmänna möjligheter att lindra inkomstskatten på inkomster intjänade under flera år som också kan tillämpas på inkomster från personaloptioner.

Vissa restriktioner kan gälla beträffande vem som får utnyttja ett skattegynnat program. Uteslutna är vanligen personer som inte är anställda eller styrelseledamöter och personer som har ett avgörande intresse i företaget.

- f) Restriktioner rörande vilka aktier som får användas.
Aktierna måste i regel vara normala aktier utan särskilda restriktioner. Dessutom måste de vara fullt inbetalade.

I de länder som beviljar skatteförmåner är de villkor som skall uppfyllas ganska lika. Man kan anta att den grundläggande politiska avsikten bakom de skattegynnade programmen är att främja program på bred bas och att begränsa förmånen för höginkomsttagare. Med hänsyn till dessa likheter skulle man kunna utforma gemensamma villkor för skattegynnade program i EU. Ett sådant program skulle särskilt förbättra situationen för anställda som (efter och medan de innehar optioner) arbetar i olika medlemsstater och skulle kunna öka personalens rörlighet. Nuvarande skillnader i inkomstskatt och sociala avgifter är troligen redan ett hinder för personalens rörlighet. Skillnader i behandlingen av personaloptioner kan vara ett ytterligare hinder, särskilt där de kan leda till förlust av en skatteförmån som tidigare (före beslutet att flytta till ett annat land) motiverade en anställd att acceptera personaloptioner.

Dessutom skulle en lista på gemensamma villkor kunna göra det möjligt för företag som har dotterbolag i olika medlemsstater att utforma enhetliga program för alla länder där de verkar. Detta skulle minska kostnaderna och därmed främja användningen av personaloptioner och anställdas ekonomiska deläggande i allmänhet. Gemensamma villkor för skattegynnade program skulle vara särskilt fördelaktiga för högteknologiska tillväxtföretag i mindre länder som till följd av sin begränsade hemmamarknad tvingas att verka internationellt.

Även om en lista över gemensamma krav fanns i alla medlemsstater, skulle inget land kunna tvingas att faktiskt bevilja skatteförmåner. Särskilt de länder som i dagsläget inte beviljar några skatteförmåner för personaloptionsprogram skulle inte behöva göra detta om en företagsplan uppfyller gemensamt fastställda kriterier. Å andra sidan skulle gemensamma kriterier vara värdelösa om inget land beviljade några skatteförmåner. Därför bör åtminstone de länder som i dag beviljar skatteförmåner om vissa villkor är uppfyllda också överväga att bevilja skatteförmåner om de gemensamma kriterierna är uppfyllda.

Varje land som vill bevilja en skatteförmån till personaloptionsprogram som uppfyller de gemensamma villkoren kan fortfarande individuellt och oberoende besluta om förmånens art. Ett land kan exempelvis sänka skattesatsen, ett annat kan upphäva skyldigheten att betala sociala avgifter och ett tredje kan skjuta upp betalningen av skatten. På samma sätt kan länderna på egen hand besluta om skatteförmånens storlek beroende på deras budgetsituation, hur starkt de vill främja ekonomiskt deläggande etc.

Förekomsten av ett gemensamt system hindrar inte heller medlemsstaterna från att tillämpa andra system som skiljer sig från det gemensamma systemet. I strävan mot landspecifika politiska mål kan olika program införas eller behållas och tillämpas jämsides med det gemensamma programmet. De förslag som läggs fram i detta kapitel ifrågasätter inte medlemsstaternas ensamrätt att besluta om ändringar i sina rättsliga system, särskilt när det gäller beskattning.

7. PERSONALENS INTERNATIONELLA RÖRLIGHET OCH RISKEN FÖR DUBBELBESKATTNING

7.1. Problemet

Skillnaderna mellan de nationella reglerna för beskattning av personaloptioner kan skapa särskilda svårigheter i gränsöverskridande situationer. Dessa problem diskuteras inte i detalj i detta kapitel. Följande punkter ger endast de huvudlinjer utefter vilka lösningar kan sökas, men de ger inga detaljerade föreskrifter om hur varje teoretiskt möjligt fall bör behandlas.

I fortsättningen koncentreras diskussionen på de tre viktigaste problemen:

- Det begreppsmässiga problemet med klassningen av inkomst från personaloptioner (inkomst av tjänst eller kapitalvinst?)
- Det begreppsmässiga problemet till vilken anställningsperiod optionerna tillhör.
- Det praktiska problemet som beror på att länder beskattar inkomst från personaloptioner vid olika tidpunkter.

Frågor om gränsöverskridande beskattning bestäms vanligen av ett system av dubbelbeskattningsavtal mellan länderna. Flertalet av dessa (bilaterala) avtal bygger på OECD:s modellkonvention för beskattning. Denna modell diskuterar emellertid inte specifikt problemet med beskattning av det relativt nya instrumentet personaloptioner i gränsöverskridande situationer, även om medlemsstaterna redan använt det för att hantera dessa. År 2001 lade OECD om sitt arbete i frågan och presenterade i mars 2002 ett utkast för offentlig diskussion av inkomstskattefrågor i gränsöverskridande fall. Följande sidor bygger till stor del på OECD-utkastet, som diskuterar de flesta relevanta problem som uppstår för arbetstagaren när det gäller inkomstskatt på personaloptioner och även kort berör frågor av vikt för arbetsgivaren. Dessutom föreslås i rapporten tolkningar av OECD-konventionen som är avsedda att lösa gränsöverskridande beskattningsproblem.⁵⁸

7.2. Definition av inkomstslag

OECD:s modellkonvention skiljer mellan olika slags inkomst som leder till olika skattebehandling. För personaloptioner kan två slags inkomst vara av intresse: inkomst av tjänst (artikel 15) och inkomst från försäljning av kapitaltillgångar (artikel 13).

Enligt OECD:s modellkonvention beskattas personlig inkomst i princip i hemlandet. Alltså beskattas kapitalvinst i hemlandet. I artikel 15 och artikel 23 (modellkonventionen) föreskrivs dock att i gränsöverskridande fall det land där anställningen finns har rätt att ta ut skatt på tjänsteinkomsten.⁵⁹ För att undvika dubbelbeskattning skall hemlandet antingen undanta inkomsten från beskattning eller bevilja skattecredit på de skatter som betalats i anställningslandet.

⁵⁸ OECD (2002), Cross-Border Income Tax Issues arising from Employee Stock Option Plans, A Public Discussion Draft, Paris (finns på Internet).

⁵⁹ Ätminstone i princip. Endast i undantagsfall tas skatt ut av den stat där den anställde är bosatt, exempelvis i det klassiska fallet med tillfällig korttidsanställning. Sådana fall skall inte diskuteras här.

Man är allmänt överens om att inkomst av anställning är inkomst som en person får som ersättning från en arbetsgivare i vars verksamhet han/hon ingår och varifrån han/hon tar order. För att avgöra om en viss förmån är inkomst av tjänst är det funktionella sambandet mellan förmån och levererade tjänster viktigt. Det bör inte ha någon betydelse i vilken form förmånen utgår, t.ex. i kontanter eller som en personaloption. Dessutom bör det inte ha någon betydelse när förmånen betalas eller uppbärs. En förmån som härrör från ett anställningsförhållande kan ges till arbetstagaren sedan arbetet avslutats (och exempelvis sedan arbetstagaren bytt bostadsort) eller, alternativt, innan arbetet påbörjats.

Länderna drar gränsen mellan inkomst av tjänst och kapitalvinst vid olika tidpunkter i en options livscykel (se kapitel 5). Detta kan skapa problem i internationella sammanhang. Två exempel:

Optioner utfärdas enligt ett särskilt program som uppfyller vissa kriterier till anställd E som arbetar för ett företag i land A. Därför beskattar land A dessa optioner som kapitalvinst först när aktierna säljs. E förflyttas på tre år till land B, som beskattar alla personaloptioner vid utnyttjandet. B utnyttjar optionerna under vistelsen i E och betalar skatt på vinsten vid utnyttjandet. Efter återkomsten till A säljs aktierna. Land A vill beskatta hela vinsten från optionen som kapitalvinst och erkänner inte någon rätt för B att skatta för en del av vinsten som inkomst av tjänst.

Anställd E är bosatt i stat A men arbetar nu i stat B där en option utfärdas till honom/henne. Land A går med på att optionen är inkomst av tjänst i B som inte skall beskattas i A, men betraktar all senare vinst från optionen/aktien som kapitalvinst på vilken det i egenskap av hemvistland tar ut skatt.

Det verkar naturligt och praktiskt att välja utnyttjandet av optionen som den händelse som markerar en omdefinition från inkomst av tjänst till kapitalvinst i internationella sammanhang av följande skäl:

- En icke intjänad villkorlig option är endast ett löfte om en framtida vinst.
- Det finns betydande värderingsproblem för personaloptioner.
- Beskattning av den totala vinsten från optioner/aktier som kapitalvinst sker inte av principiella skäl utan som en enkel metod för att bevilja en skatteförmån.
- Flertalet länder betraktar utnyttjandet av en option som den avgörande tidpunkten för åtskillnad mellan inkomst av tjänst och kapitalvinst.

Även om nationella och internationella regler i princip kan vara olika, måste de båda regelsystemen vara förenliga. Om beskattning vid utnyttjandet är den metod som föredras på nationell nivå bör alltså beskattning vid utfärdandet eller intjänandet inte föreskrivas i gränsöverskridande fall, eftersom det ofta inte kan förutses vid utfärdandet om ett gränsöverskridande fall kommer att uppstå.

7.3. Tidsperiod som förmån av personaloption avser

I de flesta fall utfärdas personaloptioner på grund av deras stimulanseffekter, dvs. de är framtidsinriktade. Det kan dock finnas fall där de utfärdas som belöning för tidigare tjänster, eller också kan utfärdandet avse både tidigare och framtida tjänster. Vilken anställningsperiod personaloptionerna avser kan inte bestämmas på förhand, det beror på de konkreta villkoren för personaloptionsprogrammet. Om optionerna utfärdas på grund

av vissa resultatindikatorer som mäter tidigare prestationer och om de villkorslöst intjänats vid utfärdandet skall de troligen anses vara belöning för tidigare tjänster. Om personaloptioner utfärdas till någon som börjar sin anställning är de uppenbart avsedda att stimulera. Om två olika rättsskipningsområden som definierar den period optionerna avser på olika sätt överlappar, kan dubbelbeskattning förekomma.

Eftersom den mest praktiska skiljelinjen mellan inkomst av tjänst och kapitalvinst är tidpunkten för utnyttjandet, kan man också anta att optionerna är en ersättning för anställningen från utfärdandet och utnyttjandet. Detta kan dock vålla svårigheter i vissa fall, vilket följande exempel visar.

Optioner utfärdas till anställd E för arbete i A. Efter tre år har optionerna tjänats in. E slutar och återvänder från A till hemvistlandet B. Efter ytterligare två år utnyttjas optionen. A bör ha ensam beskattningsrätt eftersom tiden för vistelsen i B inte längre kunde anses ha något samband med anställningen.

För att undvika problem av det slag exemplet visar bör den anställningstid optionerna avser i princip vara tiden från utfärdandet till intjänandet av optionen. Om en anställd arbetar i mer än ett land från utfärdande till intjänande måste beskattningsunderlaget delas upp proportionellt mellan länderna.

7.4. Beskattningstidpunkt

Om ovan föreslagna principer för fördelning mellan inkomst av tjänst och kapitalvinstreglerna för att hänföra inkomsterna till vissa perioder följdes av alla länder, skulle olika beskattningstidpunkter teoretiskt sett inte leda till dubbelbeskattning eller utebliven beskattning. Det finns emellertid fortfarande praktiska problem:

Personaloptioner utfärdas till arbetstagare E i land A (hemvistlandet). A beskattar optioner vid utfärdandet. Strax därefter flyttar E till land B för att arbeta där. Optionerna tjänas in och utnyttjas i B. Totalt tillbringar E 90 % av tiden från utfärdande till intjänande/utnyttjande i land B och endast 10 % i land A, där beskattning skedde vid utfärdandet.

Då det inte finns någon gemensam regel för att beräkna beskattningsunderlaget för personlig inkomstskatt, finns det inget gemensamt överenskommet skatteunderlag som de nämnda procenttalen kan tillämpas på. I stället måste varje land tillämpa procenttal enligt sina egna regler på skatteunderlaget. För land A skulle detta betyda att det endast hade rätt att beskatta 10 % av det underlag som beräknas vid utfärdandet, medan land B skulle ha rätt att beskatta 90 % av vinsten vid utnyttjandet. Detta skulle också innebära att det land som beskattar vid utfärdandet skulle tvingas betala tillbaka skatt som redan betalats.

Personalens rörlighet ökar. Det blir allt vanligare att exempelvis en anställd är tillfälligt placerad i arbetsgivarens dotterbolag i andra länder. Därför blir det allt viktigare att finna lösningar på svårigheter som kan uppstå som ett resultat av skillnader i beskattning av personaloptioner. Problem med dubbelbeskattning och utebliven beskattning skulle lösas om man höll sig till ovan anförda principer i gränsöverskridande skattefrågor och tillämpade dubbelbeskattningsavtal enligt OECD:s modellkonvention.

8. REDOVISNING AV PERSONALOPTIONER

8.1. Redovisning av personaloptioner enligt europeisk modell

Till följd av den ökande användningen av personaloptioner kommer redovisningen av dessa att få större betydelse, eftersom olika regler kan leda till att företagens resultat presenteras olika. Dessutom kan redovisningsreglerna få konsekvenser för företagets bolagsskatteplikt. Hittills har det emellertid knappast funnits några detaljerade och klara redovisningsregler för personaloptioner i europeisk nationell lagstiftning.⁶⁰ Med hänsyn till bristen på klara regler i Europa görs inget försök att här lägga fram någon detaljerad översikt av redovisningspraxis i EU:s medlemsstater.⁶¹ I stället beskrivs verksamheten i International Accounting Standards Board (IASB) i korthet. Föreskrifterna för redovisning i USA diskuteras i ett andra avsnitt. Slutligen görs vissa reflektioner kring lämplig redovisningsmetod.

I juli 2002 godkände Europaparlamentet och rådet en förordning som föreskriver att alla börsnoterade företag från och med januari 2005 skall upprätta sin koncernredovisning i enlighet med International Accounting Standards (IAS) eller International Financial Reporting Standards (IFRS).⁶² International Financial Reporting Standards blir dock inte automatiskt tillämpliga. Den nya föreskrivande kommittén för redovisningsfrågor bestående av representanter från medlemsstaterna och under Europeiska kommissionens ordförandeskap skall besluta om godkännande av IFRS för EU. Kommittén kommer att ta råd av en grupp redovisningsexperter (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG).

Ännu finns inga IFRS för personaloptioner. (IASB) kommer dock troligen att ge ut en standard för personaloptioner i framtiden. IASB publicerade nyligen en "Exposure Draft" om aktiebaserade betalningar och förordade att personaloptioner kostnadsförs i resultaträkningarna.⁶³

Det kan alltså förväntas att IAS/IFRS i framtiden kommer att föreskriva följande:

- Personaloptioner (och alla andra former av aktierelaterade ersättningar) skall bokföras som kostnader vid utfärdandet. För aktierelaterade betalningstransaktioner i eget kapital skall ersättningens värde beräknas vid utfärdandet och grundas på dess verkliga värde den dagen, men ersättningens värde skall sedan beaktas under fullgörandetiden (från utfärdande till fullbordat intjänande). För betalningstransaktioner i kontanter (t.ex. syntetiska personaloptioner) skall ersättningens värde dock räknas om varje rapporteringsdag, och en reserv skall byggas upp under fullgörandetiden så att skuldbeloppet slutavräkningsdagen är lika med det inbetalade beloppet.
- Personaloptionernas värde måste sannolikt beräknas enligt Black-Scholes-modellen, en binomialfördelningsmodell eller en variant av dessa modeller som tar hänsyn till de särskilda villkoren i det enskilda optionsprogrammet.

⁶⁰ Se International Accounting Standards Board (2001), G4+1 Position Paper, s. 13 (finns på Internet).

⁶¹ Mera detaljerad information finns i kapitel 9 i PricewaterhouseCoopers (2002).

⁶² Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1606/2002 av den 19 juli 2002, EGT L 243, 11.9.2002, s. 1-4.

⁶³ IASB:s publikationer finns på institutionens webbplats: <http://www.iasc.org.uk>.

8.2. Redovisning av personaloptioner enligt amerikansk modell

Redan 1948 publicerades de första redovisningsreglerna för personaloptioner i USA, och i dag är USA troligen det land som har de mest genomarbetade redovisningsreglerna för denna typ av ersättning. Därför skall de amerikanska bestämmelserna kort beskrivas här. I nuläget tillämpas två regelsystem. Det första är Opinion No. 25 från Accounting Principles Board (APB 25) 1972 och det andra Statement No. 123 från Financial Accounting Standards Board i oktober 1995 (SFAS 123).

Enligt båda standarderna skall personaloptioner betraktas som personalkostnader för tiden från optionernas utfärdande tills de intjänats. Optionernas värde måste delas upp proportionellt under denna tid, och kostnadens motvärde skall registreras i det inbetalade aktiekapitalet.

Den avgörande skillnaden mellan standarderna är metoden för värdering av optionerna. Det första utkastet till SFAS 123 som lämnades ut för synpunkter 1993 väckte en livlig debatt i USA om rätta sättet att redovisa personaloptioner. Många av utkastets kritiker hyste betänkligheter mot det föreslagna sättet att fastställa optionernas verkliga värde. Protesterna mot detta förslag var så starka att det meddelande som till slut offentliggjordes 1995 var mycket svagare än det ursprungliga utkastet. Det uppmuntrade företag att redovisa det verkliga värdet, men överlämnade ändå åt företagen att besluta om de ville värdera personaloptionerna till verkligt värde eller enligt APB 25, som endast tog hänsyn till det inre värdet vid utfärdandet. Eftersom de flesta optioner utfärdas "at the money" är det redovisade värdet av flertalet optioner enligt APB 25 noll. I nuläget verkar flertalet företag fortfarande tillämpa APB 25, och därför påverkar utfärdande av personaloptioner i regel inte resultaträkningen.

8.3. Redovisning av personaloptioner

Som diskussionen om den föreslagna metoden att redovisa det verkliga värdet i USA visade är den första och viktigaste fråga som skall besvaras om personaloptioner alls behöver tas upp som personalkostnader i resultaträkningen. Om företaget måste köpa utelöpande aktier på marknaden till en högre kurs än den lösenkurs arbetstagaren som utnyttjar sina optioner betalar är skillnaden helt klart en kostnad som måste tas upp. I de flesta fall tillhandahålls dock aktier genom nyemission. Företaget gör alltså inte några direkta betalningar, och därför kan det hävdas att företaget inte har några kostnader, då kostnaden helt kommer att bäras av aktieägarna. Företaget utfärdar dock personaloptioner till sina anställda i utbyte mot värdefulla tjänster. Att ta emot och konsumera dessa tjänster är en transaktion och ett ekonomiskt viktigt faktum som kan kräva en redovisningspost, precis som överföring av kontanter eller en värdefull tillgång måste redovisas.

Mot intagande av personaloptioner i resultaträkningen har anförts att ett sådant förfarande inte stämmer överens med redovisningsreglerna, eftersom personaloptioner inte är någon kostnad. IASB har emellertid redan förklarat att detta är felaktigt. Enligt IASB är varje förbrukning av tillgångar en kostnad. I det yttrandet är det avgörande att termen "tillgång" inte begränsas till sådana poster som kan tas upp i en balansräkning. Tillgångar i vidare mening är också resurser i form av tjänster som tillhandahålls av anställda och förbrukas direkt när de tas emot.

Tyngden i ovannämnda argument skall inte bedömas här. Sådana tekniska diskussioner har stor betydelse för att säkerställa att alla nya redovisningsregler stämmer överens med befintliga regelsystem, men de besvarar inte automatiskt frågan hur optionerna skall redovisas. Personaloptioner är en företeelse som inte förutsågs när redovisningsnormerna utformades, och därför kan man inte vänta sig att man av befintliga normer skall kunna sluta sig till hur de skall hanteras. Hur personaloptioner skall redovisas är i grunden en fråga om beslut.

De som motsätter sig kostnadsföring av personaloptioner har hävdats att det skulle skada den ekonomiska utvecklingen, eftersom de redovisade vinsterna skulle bli lägre. Detta argument håller dock inte. Det finns inte tillräckliga empiriska bevis på att företag som har ändrat sin redovisningspraxis och kostnadsfört personaloptioner har blivit lidande av denna ändring. Dessutom skulle det inte vara acceptabelt att driva upp aktiekurserna på konstlad väg genom ofullständig information till aktieägare, särskilt inte mot bakgrund av redovisningsskandalerna i vissa företag på senare tid. Antal och belopp på utfärdade eller löpande personaloptioner och deras respektive lösenkurs är viktig information för investerare. När löpande optioner utnyttjas kommer personalen att bli berättigad till framtida utdelningar etc. till ett belopp (lösenbeloppet) som är lägre än aktiernas marknadskurs. Det är uppenbart att investerare måste kunna få information om personaloptioner i det företag de äger eller vill köpa aktier i. Det är därför klart att företag måste vara skyldiga att lämna denna information i någon form, och att den måste vara korrekt och fullständig.

Nu diskuteras frågan om det är tillräckligt att informera om personaloptioner utanför resultaträkningen, eller om informationen måste ingå i kostnadsredovisningen. För att besvara denna fråga måste praktiska problem övervägas jämsides med frågor som rör redovisningsnormernas konsekvens, t.ex.:

- Hur bör de kostnader som personaloptionerna representerar värderas?
- Personaloptioner löper i regel under flera år. Hur skall kostnaden delas upp på olika perioder?
- Vad händer om optionerna förfaller?
- Hur bör motvärdet bokföras (t.ex. i bundna reserver)?

Med hänsyn till de betydande konsekvenser IFRS kan ha som ett resultat av förordningen från juli 2002 är det viktigt att normerna stämmer överens med allmänt vedertagen internationell konsensus. Utvecklingen av sådan konsensus kräver ytterligare överväganden och diskussion. Å andra sidan är information om personaloptioner och liknande instrument nödvändig för sunda investeringsbeslut. Detta har blivit ännu viktigare efter de skandaler och bedrägerier som nyligen avslöjats i vissa företag.

I nuläget bör man därför koncentrera sig på att snabbt utveckla fullständiga och entydiga normer för offentliggörande av information om aktiebaserade löneförmåner. Parallellt härmed, men utan onödig brådska, kan normer utformas för kostnadsföring av optioner och liknande instrument.

9. ARBETSLAGSTIFTNING OCH SKYDD AV PERSONUPPGIFTER

I flertalet EU-länder verkar den befintliga arbetslagstiftningen inte resa några oöverstigliga hinder mot införande och förvaltning av personaloptionsprogram. Viss osäkerhet kan emellertid råda om vilka skyldigheter en arbetsgivare tar på sig genom att införa ett sådant program, särskilt där personaloptioner ännu är relativt ovanliga och det inte finns någon speciallagstiftning och tillämpliga domstolsbeslut. I det följande kan inte alla aspekter på arbetslagstiftning som kan påverka personaloptionsprogram diskuteras. Diskussionen koncentreras på de vanligaste problemen, nämligen:

- nödvändigheten av att rådfråga företagsnämnder eller liknande institutioner
- diskrimineringsproblem
- skydd av personuppgifter
- frågan om optioner kan bli förvärvade rättigheter för personalen
- problemet att intjänandeperioder inte alltid kan upprätthållas

I allmänhet är personalrepresentanternas inflytande på personaloptionsprogrammen begränsat, särskilt när det gäller diskretionära system eller system för de högre ledningsnivåerna. Endast om personaloptioner är avsedda att ersätta lön kan företagsnämnderna påverka mera, under förutsättning att en sådan ersättning överhuvudtaget är rättsligt möjlig. När det gäller program på bred bas kan det vara obligatoriskt att informera och rådfråga arbetstagarrepresentanter. Detta ses dock i allmänhet inte som något hinder utan ingår under alla förhållanden i en god kommunikationsstrategi.

Samråd med företagsnämnder är i regel inte något speciellt hinder mot inrättande av personaloptionsprogram, men obligatorisk konsultation av fackföreningar kan hindra många arbetsgivare från att införa sådana program. Dessutom skulle inrättandet av personaloptionsprogram och liknande system troligen bli lidande om sådana arrangemang måste tas upp i kollektivförhandlingar.

Diskriminering i ett personaloptionsprogram grundad på kön, religion, ras, sexuell läggning etc. är förbjuden i alla medlemsstater, i hög grad också på grundval av EU-direktiv. Diskrimineringen får varken vara direkt eller indirekt. Därför är diskriminering enbart på grund av avtalsform (deltid, heltid, tidsbegränsad eller fast anställning) i regel inte heller möjlig. Diskriminering är endast möjlig på grundval av objektiva, dvs. arbets- eller prestationsrelaterade skäl. De viktigaste exemplen på för sådana försvarbara skäl för diskriminering är villkoret att en anställd har fullgjort en minimiperiod i företaget eller utövat ledningsfunktioner. Man kan i regel också begränsa utfärdandet av personaloptioner till klart definierade undergrupper av personalen, som forskningspersonal etc.

Det är ofta nödvändigt för ett väl fungerande optionsprogram att (på objektiv grund) kunna skilja mellan anställda. Politiker, fackföreningar eller arbetstagarrepresentanter bör därför inte göra några försök att vidga nuvarande definition av ej tillåten diskriminering. Arbetsgivarna bör å andra sidan vara noga med att utforma sina program så att ingen oavsiktlig diskriminering förekommer.

Enligt Europeiska unionens dataskyddsdirektiv⁶⁴ och nationella lagar om skydd av personuppgifter har anställda rätt att kontrollera användningen av deras persondata

⁶⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995, EGT L 281, 23.11.1995.

(inkomstnivå etc.). Om ett personaloptionsprogram förvaltas helt inom det anställande företaget uppstår i regel inga problem. Ibland delegeras emellertid förvaltningen av programmet till utomstående. Särskilt om förvaltningen av programmet sköts utanför EU, alltså i länder som inte omfattas av EU:s dataskyddsdirektiv, blir uppfyllelsen av personuppgiftslagarna en viktig fråga. Straffen för överträdelse av bestämmelserna om personuppgifter i de nationella lagarna kan vara stränga. Därför känner företagen ofta behov av att skydda sig och försöka skaffa skriftligt medgivande från arbetstagaren när det gäller behandling av dennes personuppgifter. I större företag kan detta skapa betungande och kostsamma förfaranden.

Arbetsgivarnas största bekymmer är troligen att personaloptionsprogram sedan de en gång beviljats kan komma att betraktas som en del av den reguljära lönen, dvs. att en skyldighet att rutinmässigt utfärda sådana optioner kan uppstå. Detta skulle undergräva optionsprogrammets särskilda incitamentskaraktär. Ännu värre vore det att systemen skulle bli en fast kostnad. Dessutom skulle ytterligare kostnader kunna uppstå om optionerna t.ex. skulle ingå i beräkningar av avgångsvederlag etc.

Risken att optioner blir förvärvade rättigheter är särskilt stor om optioner utfärdas regelbundet. Enbart ett villkor i optionsprogrammet att optionerna är diskretionära räcker kanske inte i alla länder för att hindra detta. I många fall kan ett skriftligt medgivande från arbetstagaren bidra till att hindra att optioner blir intjänade rättigheter, vilket givetvis leder till förvaltningskostnader. Dessutom gör företag i regel klokt i att i sina optionsprogram föreskriva att entledigande inte är skäl för kompensationskrav. Vid olagligt eller orättvist entledigande kan sådana villkor dock ogiltigförklaras. I regel innebär detta inget problem för inrättandet av ett optionsprogram.

Ett centralt skäl för att utfärda personaloptioner är önskan att knyta viktig personal till företaget. Därför är optionerna i regel inte intjänade vid utfärdandet utan kan utnyttjas först efter en viss tid. I optionsprogrammen förskrivs också att om en anställd lämnar företaget mot företagets vilja förfaller de optioner som inte tjänats in. Den senare regeln kan dock inte alltid upprätthållas. I vissa fall har domstolar beslutat att arbetstagaren har rätt att utnyttja icke intjänade optioner *pro rata* (dvs. i proportion till längden av den intjänandetid som redan har förflutit). Ett sådant beslut kan försvaras i speciella fall⁶⁵, men det undergräver i princip personaloptionernas användbarhet för företaget.

⁶⁵ Man kan tänka sig fall där intjänandetiden är ovanligt lång eller där arbetsgivaren på något sätt är orsak till att den anställda slutat.

10. SLUTSATSER

De nationella experterna och kommissionens generaldirektorat för näringsliv analyserade och utvärderade potentiella förtjänster och risker med personaloptioner för företag (särskilt på det viktiga området tillväxtföretag), för investerare och arbetstagare. Även den befintliga rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner i EU:s medlemsstater och i vissa tredje länder granskades. På grundval av denna analys lägger gruppen fram vissa slutsatser om hur den rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner kan utformas på ett sätt som främjar företagandet. Detta innebär inte att de nationella experterna och kommissionens avdelningar på något vis ifrågasätter medlemsstaternas ensamrätt att besluta om förändringar i sina system, särskilt när det gäller beskattning.

1) Politiska beslut om behandling av personaloptioner bör beakta det vida spektrum av faktorer som påverkar ett företags beslut om användning av personaloptioner.

Studier har visat att ett företags användning av personaloptioner påverkas av ett mycket stort antal faktorer bland vilka följande kan nämnas som exempel: det ekonomiska klimatet, medvetenhet om och förståelse av för- och nackdelar med att använda personaloptioner, tillgång till en aktiemarknad, en aktiemarknadslista, företagets ekonomiska och organisatoriska struktur, strategier för förvaltning av mänskliga resurser, en strategisk lönedimension eller preferens för flexibelt gensvar på arbets- och produktmarknadernas tryck, storleken av företagets kostnad för att inrätta och driva personaloptionsprogram, ägarnas benägenhet att dela kontrollen med personalen och risk för utspädning av kontrollen.

2) Åtgärder för att främja personaloptioner kommer att bli mest verksamma om de ingår i konsekventa nationella åtgärder för anställdas deläggande. Den rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner bör vara så utformad att den konsekvent främjar företagandet och låter arbetsgivarna fatta beslut inom området som bygger på grundläggande kommersiella överväganden.

Personaloptioner kan vara ett viktigt ekonomiskt verktyg för att främja ett mera företagsinriktat Europa. System för ekonomiskt deläggande måste beakta den särskilda situationen i det företag som använder dem för att bli effektiva. Personaloptionsprogram är inte alltid den lämpligaste formen för anställdas ekonomiska deläggande. Särskilt för unga företag med begränsad likviditet och höga tillväxtambitioner kan dock personaloptioner vara ett idealiskt instrument för att locka och behålla viktig personal och skydda investeringarna i mänskligt kapital.

Den rättsliga och administrativa ramen för personaloptioner (och särskilt incitament för att införa sådana system) kan vara viktig för företagets beslut att införa vissa former av ekonomiskt deläggande eller ej. Reglerna för personaloptioner bör därför ingå i konsekventa åtgärder för att främja företagande och deläggande för de anställda i allmänhet. De får inte i onödan påverka företagets val och utformning av sådana system och därmed skapa en felaktig resursfördelning. Politiska beslut om skattebehandlingen av personaloptioner bör hindra snedvridning av företagets beslut som gör att optionssystem används där andra former av deläggande för de anställda skulle ligga mera i linje med företagets situation och mål.

3) Personaloptioner utgör inkomst av tjänst. Beskattning vid utfärdandet bör övervägas endast för fritt säljbara optioner. I allmänhet bör personaloptioner inte beskattas före utnyttjandet. När det gäller inlåsningsperioder för försäljning av aktier bör särskilda lösningar övervägas för att hindra påfrestningar om aktiekursen faller under sådana perioder.

Eftersom personaloptioner utfärdas på grundval av ett anställningsförhållande betraktas de i allmänhet som inkomst av tjänst och beskattas som sådan.

Det kan finnas tillfällen då beskattning vid utnyttjandet skulle få oproportionerliga konsekvenser. Ett exempel är om optionerna kan säljas och deras verkliga värde för arbetstagaren klart kan fastställas (eftersom de t.ex. kan handlas på en fondbörs), då beskattning vid utfärdandet skapar konsekvens med vanlig beskattning av liknande slag av ersättning till anställda (exempelvis utfärdande av aktier).

Om personaloptioner inte kan säljas fritt och om deras värde inte enkelt och klart kan fastställas (även om det finns värderingsformler som Black-Scholes formel), bör de i regel beskattas vid utnyttjandet. I detta fall bör den beskattningsbara förmånen vara lika med värdet av de förvärvade aktierna vid utnyttjandet minus lösenbeloppet och andra kostnader som är nödvändiga för att utnyttja optionerna, särskilt det belopp som kan ha betalats för optionen. Detta innebär att om optionerna utfärdats ”at the money” beskattas rabatten först vid utnyttjandet. Uppgång i aktiernas värde efter utnyttjandet bör betraktas som kapitalvinst och behandlas som sådan.

Om det finns restriktioner mot försäljning av aktierna bör särskilda lösningar övervägas för att undvika att anställda måste betala skatt på vinst vid utnyttjandet som de inte kan realisera när spärren mot försäljning hävs på grund av att aktiekursen fallit mellan dessa två händelser. En lösning kunde vara att beskattningen skjuts upp tills restriktionen mot försäljning av aktierna hävs. Ett alternativ kunde exempelvis vara ett avdrag på den vinst som inkomstbeskattas.

4) Införande av ett val mellan beskattning vid utfärdandet och vid utnyttjandet skulle kunna övervägas i länder som inte beskattar privat kapitalvinst.

Förutom den allmänna beskattningen vid utnyttjandet (eller senare) kan man också överväga att erbjuda möjlighet att beskatta vid utfärdandet som ett alternativ till den allmänna regeln om beskattning vid utnyttjandet. Ett sådant val skulle kunna vara av intresse för företag som vill använda förskottsbetalning av skatt som ett instrument för att skapa ett starkare band mellan företag och anställd och för företag som vill markera sina anställdas engagemang och förväntningar till andra investerare. Om beskattning sker vid utfärdandet bör värderingen ta hänsyn till värdet av det underliggande instrumentet vid utfärdandet och effekterna av villkoren för optionen.

5) Särregler kan lindra effekterna av progressiva skattesystem.

Om personaloptioner beskattas vid utnyttjandet eller senare, kan det vara fördelaktigt om man vid beräkning av skattebördan tar hänsyn till om vinsten faller ut endast under beskattningsåret eller - vilket är regel - under flera år. I det senare fallet kan särskilda regler användas för att lindra effekterna av progressiva inkomstskatteskalor (exempelvis genom sänkning av den nominella skattesats som tillämpas på vinsten, genom att endast ta hänsyn till en del av vinsten eller genom någon liknande metod). Man måste dock vara noga med att detta inte skapar krångel som motverkar användning av personaloptioner eller stör den eftersträlvade balansen i skattebehandlingen mellan inkomster från personaloptioner och andra former av inkomster.

6) I allmänhet har företag rätt att dra av kostnader för att inrätta och driva ett personaloptionsprogram från sin vinst. Dessutom måste företagen besluta om de skall köpa egna aktier på marknaden eller emittera nya för att uppfylla personaloptionsprogrammets krav. Skattebehandlingen bör inte få påverka detta beslut.

I många fall utgör personaloptioner en väsentlig kostnad för företaget. Användning av personaloptioner i större skala skulle kunna uppmuntras genom att man tillåter att företag drar av dessa kostnader vid beskattningen, oberoende av de politiska målen. Det är också viktigt att skattereglerna inte i onödan påverkar företagets val om det skall köpa tillbaka aktier på marknaden eller emittera nya. Därför bör skattebehandlingen vara neutral när det gäller olika alternativ för att anskaffa aktier för att uppfylla de skyldigheter som följer av personaloptionsprogrammen.

7) Särskilda skatteincitament kan främja användning av personaloptioner på bred bas.

Erfarenheter från flera europeiska länder visar att man effektivt kan främja arbetstagares ekonomiska deltagande i allmänhet, och personaloptioner i synnerhet, genom att medge skatteförmåner för respektive inkomst. Beroende på de nationella skattesystemens uppbyggnad kan sådana skatteförmåner ha olika form, som reducerade skatteskalor, lättnader i de sociala avgifterna eller uppskov med beskattningen tills aktierna sålts.

I länder där privat kapitalvinst beskattas, främjas personaloptioner enklast genom att beskatta den totala förmånen av sådana optioner som kapitalvinst. I länder som inte (eller i regel inte) beskattar privat kapitalvinst, är den effektivaste metoden att kräva att skatten betalas vid utnyttjandet och medge skatteförmånen genom att inkomstskatten och/eller de sociala avgifterna reduceras.⁶⁶

⁶⁶ Observera att i ett sådant fall uppskjutande av beskattningen tills aktierna slutligen sålts skulle ha flera brister. Om skatten beräknades på vinsten från aktieförsäljningen och lösenkursen skulle detta leda till att man införde en skatt på vinst från privata innehav. Om skatten beräknades vid lösentillfället (skillnaden mellan aktiekursen vid utnyttjandet och lösenkursen) skulle det finnas en risk att den slutliga intäkten från aktieförsäljningen inte skulle räcka till för att betala skatten om aktiekursen föll.

8) Speciella skattesystem inriktade på små tillväxtföretag kan övervägas särskilt.

Det är positivt att medlemsstaterna medger skatteförmåner till brett baserade program, men de kunde också gärna överväga särskilda system riktade till mindre tillväxtföretag. Storbritanniens Enterprise Management Incentive skulle kunna tjäna som ett begreppsmässigt utkast till sådana system. EMI utformades för att hjälpa små högriskföretag att anställa och behålla personal med en kompetens som hjälper företaget att växa och lyckas. Endast fristående handelsföretag med bruttotillgångar mindre än 15 miljoner pund sterling kan utnyttja systemet. Dessa företag kan utfärda personaloptioner upp till ett maximalt värde av 100 000 pund till ett obegränsat antal anställda (till ett maximalt aktievärde av 3 miljoner pund enligt EMI till alla anställda). Bortsett från några ganska speciella fall beskattas optioner enligt ett EMI-system endast vid slutlig försäljning av aktier och beläggs endast med kapitalvinstskatt. Därför blir många EMI-optioner helt skattefria (se detaljer i bilaga). EMI är ännu relativt nytt. Ingen formell utvärdering har ännu genomförts för att visa i vilken omfattning systemet har uppfyllt sina politiska mål.

9) Länder som skulle kunna överväga att inrätta ett gemensamt skattegynnat system.

Gemensamma principer för skattegynnade optionssystem kan vara fördelaktiga för företag som sysselsätter personal i mer än ett land. Då frågan är extremt komplicerad går det i nuläget inte att föreslå hur ett sådant gemensamt skattegynnat system kan utformas. Oberoende av nuvarande arrangemang skulle medlemsstaterna dock kunna överväga detta alternativ och undersöka mera i detalj om det kan genomföras. Europeiska kommissionen skulle behöva samordna alla vidare förstudier på EU-nivå.

Det skall understrykas att en lista över gemensamma EU-villkor som kan tillämpas på ett europeiskt personaloptionssystem för att få en förmånlig skattebehandling är en fråga för medlemsstaterna och därför inte kan minska eller kringgå medlemsstaternas oberoende och självständighet på detta viktiga beskattningsområde. Ingen medlemsstat kan tvingas bevilja en skatteförmån, och länder som vill bevilja en skatteförmån skulle ändå självständigt kunna fastställa vilka villkor som skall uppfyllas och vilka förmåner som skall beviljas när deras egna system tillämpas.

10) Vid gränsöverskridande beskattning bör skiljelinjen mellan inkomst av tjänst och kapitalvinst vara tidpunkten för utnyttjandet. Om en anställd arbetar i mer än ett land under tiden från optionernas utfärdande till deras intjänande bör länderna ha beskattningsrätt pro rata.

Enligt OECD:s exempel bör inkomst som tjänas in tills en personaloption utnyttjas betraktas som inkomst av tjänst och enligt tillämpligt dubbelbeskattningsavtal i regel beskattas av anställningsstaten. Inkomst som tjänas in senare bör därför betraktas som kapitalinkomst och enligt tillämpligt dubbelbeskattningsavtal beskattas enbart i hemlandet (med förbehåll för de åtgärder mot skatteflykt som länderna kan anse nödvändiga i ett bilateralt sammanhang). Om en anställd arbetar i mer än ett land kan tjänsteinkomsten behöva fördelas mellan dessa länder. När beskattningsrätten fördelas bör man endast ta hänsyn till tiden från utfärdande till oåterkalleligt intjänande av optionerna, eftersom tiden från intjänande till faktiskt utnyttjande inte nödvändigtvis är knuten till anställningen.

11) Det är viktigt att börsnoterade företag ger fullständig och detaljerad information om personaloptionsprogrammen, exempelvis i sina årsredovisningar. Åtminstone för närvarande verkar kostnadsföring av personaloptionsprogram mindre viktig.

Att ett personaloptionsprogram finns, dess räckvidd, storlek och detaljer (som villkor för intjänandet etc.) är viktiga fakta som kapitalägare och potentiella investerare måste ha klar och fullständig information om. Arbete på att införa lämpliga redovisningsnormer för personaloptioner pågår i organ som fastställer redovisningsnormer. Det skulle vara praktiskt om informationen om personaloptionsprogram kunde sammanfattas i en kostnadssiffra och ingå i ett företags resultaträkning. Med hänsyn till programmens mångfald och komplexitet verkar det tveksamt om detta verkligen låter sig göra på ett jämförbart sätt för alla företag. Oberoende av om personaloptionsprogram kostnadsförs eller inte, skulle det finnas klara fördelar med att tvinga företag att offentliggöra alla detaljer om sina optionsprogram (exempelvis i årsredovisningarna).

12) Det slutliga beslutet om inrättandet av personaloptionsprogram måste förbli arbetsgivarens/företagets. Ersättning från personaloptioner skall inte betraktas som normal, periodisk löneinkomst.

Om arbetstagarrepresentanter kan delta i företagsledningens beslutsprocess sörjer en god kommunikationsstrategi från arbetsgivarens sida för att dessa får god information om personaloptionsprogram på bred bas. Formellt samrådsförfarande eller konsultation av organ som inte ingår i företaget kan dock skapa onödig administrativ belastning, minska företagets flexibilitet och äventyra införande av personaloptioner.

Även om optioner utfärdas mer eller mindre regelbundet, bör de inte betraktas som en del av den avtalsenliga lönen. De är en form av bonusinkomster som skall ges som en del av arbetsgivarens strategi för hantering av ersättningar och prestationer om och när detta är lämpligt. Av detta följer att de inte bör ingå i beräkningen av avgångsvederlag. Om periodiskt utfärdande av optioner skulle innebära att arbetsgivaren måste fortsätta att dela ut sådana, skulle instrumentets karaktär av särskilt incitament troligen försvinna. För att skapa ett starkt band mellan företag och anställd måste intjänandereglererna respekteras.

Några exempel på skattelättnader för arbetstagare

Irlands Approved Share Option Plan (ASOS) erbjuder en ganska generös behandling av optioner som utfärdas till alla anställda på bred bas och på lika villkor. Det finns ingen minsta innehavstid för optionerna. Om anställda respekterar en treårsperiod från utfärdandet av optionen till aktieförsäljningen utgår endast kapitalvinstskatt på skillnaden mellan intäkterna av aktieförsäljningen och lösenbeloppet. Det finns ett antal villkor som måste uppfyllas innan Irish Revenue godkänner en ASOS. Förutom ASOS kan personaloptionsprogram också utformas som ett Save as You Earn-program (SAYE) som ger liknande skatteförmåner. Även då måste vissa villkor uppfyllas innan Irish Revenue godkänner programmet. Enligt ett SAYE-program ingår arbetstagarna ett flerårigt sparavtal. Månatliga betalningar dras från deras nettolöner, och besparingarna används senare för att utnyttja optioner.

I **Österrike** beskattas personaloptioner i regel vid utnyttjandet. Den beskattningsbara förmånen (skillnaden mellan aktiekursen vid utnyttjandet och lösenkursen) betraktas som inkomst av tjänst och beläggs med inkomstskatt och sociala avgifter. För optioner med fastställd förfallodag som inte kan överlåtas och som utfärdas till alla anställda eller vissa grupper av personal som kan identifieras objektivt (exempelvis alla anställda i forskningsavdelningen etc.) gäller viss skattebefrielse. Befrielsen beror av den tid arbetstagaren innehar optionerna. För att utnyttja den förmånliga skattebehandlingen maximalt bör optionerna innehas i fem år. Då blir 50 % av förmånen av utnyttjandet skattefri. Man behöver inte inneha aktierna efter utnyttjandet. Gör man ändå detta senareläggs skattebetalningen, eftersom skatten förfaller först vid det tidigaste av följande två datum: försäljningen av aktierna, anställningens upphörande eller den 31 december det sjunde året efter utfärdandet.

Storbritannien har en lång tradition av ekonomiskt deltagande för anställda, och särskilt av personaloptionsprogram. Det finns flera särskilda program som medger en särskild skattebehandling av personaloptioner, som Company Share Options Plan (CSOP), Enterprise Management Incentive (EMI) (se nedan) och Save As You Earn-programmet (SAYE). Enligt ett CSOP-program kan företaget dela ut optioner till ett värde (dagen för utfärdandet) av upp till 30 000 pund vid ett tillfälle. Skattegynnade optioner måste innehas minst 3 år efter dagen för utfärdandet, och ett uppehåll på minst 3 år måste göras mellan varje förmånsbeskattade utnyttjande (se nedan). Optionerna kan inte överlåtas och kan inte utfärdas till underkurs. Vinst från optioner som godkänts enligt en CSOP beskattas endast vid aktiernas slutliga försäljning, och vinsten behandlas som kapitalvinst. (Endast när optionerna utnyttjas på ett godkänt sätt kan arbetstagaren utnyttja förmånsskatt på vinsten vid utnyttjandet).

Ett särskilt system för tillväxtföretag: Storbritanniens Enterprise Management Incentive Plan

Storbritannien är den enda land som erbjuder en särskild förmånsbeskattning av tillväxtorienterade småföretag: Enterprise Management Incentive Plan (EMI). EMI

⁶⁷ Exempler gällande endast de länder som var företrädare i expertgruppen.

startade år 2000. Avsikten är att stärka företagandet och att hjälpa mindre, fristående företag att locka eller behålla särskilt viktiga anställda. För få utnyttja systemet måste företaget uppfylla följande villkor:

- Det företag som utfärdar optionerna måste vara fristående (börsnoterat eller ej).
- Företagets bruttotillgångar får inte överskrida 30 miljoner pund (när optionen utfärdas).
- Det måste vara ett handelsföretag som i huvudsak bedriver handel i Storbritannien.
- Det måste drivas på affärsmässig bas i vinstsyfte.
- Det får inte driva "utesluten verksamhet" (exempelvis finansiella tjänster, rättsliga tjänster eller redovisningstjänster, markspekulation, jordbruk, trädgård eller hotell).

Enligt EMI-systemet kan en anställd få optioner upp till ett totalt värde av 100 000 pund (antalet optioner multiplicerat med aktiens värde vid tiden för utfärdandet). Optionspoolen är begränsad till 3 miljoner pund.

För att vara berättigad enligt systemet måste en anställd arbeta minst 25 timmar per vecka för företaget (eller, om mindre, åtminstone 75 % av sin totala arbetstid). Dessutom får arbetstagaren inte ha något avgörande intresse i företaget. Ett avgörande intresse är en andel av mer än 30 % av kapitalet.

För att vara berättigade enligt EMI måste optionerna kunna utnyttjas inom 10 år. Optionerna skall vara utställda på fullt inbetalade vanliga aktier.

Optioner som utfärdas enligt ett EMI-program beskattas (bortsett från vissa särskilda fall) först då aktierna säljs. I princip är den beskattningsbara vinsten skillnaden mellan aktiens värde vid försäljningen och lösenkursen. Vinsten beskattas som kapitalvinst. Två skattelättnader kan därför utnyttjas:

- Ett relativt stort årligt undantag (7 700 pund beskattningsåret 2002-2003).
- En gradvis minskande lättnad som minskar den beskattningsbara vinsten beroende på hur länge arbetstagaren innehaft optionerna/aktierna.

Den gradvis minskande lättnaden är en allmän mekanism som inte endast gäller personaloptioner. I regel beror lättnaden av hur länge arbetstagaren innehaft aktierna. För EMI-optioner räknas hela tiden från utfärdande till försäljning av optionerna. I praktiken kommer de flesta EMI-optioner att utnyttja den maximala gradvis minskande lättnaden. Eftersom man också skall ta hänsyn till det årliga undantaget kommer många EMI-optioner inte alls att beskattas.

Det bör observeras att då EMI fortfarande är relativt nytt har ännu ingen formell utvärdering gjorts för att visa i vilken omfattning systemet har uppfyllt sina politiska mål.

Mera information om EMI finns på:

<http://www.inlandrevenue.gov.uk/shareschemes/emi/>

Att undvika likviditetsproblem och knyta samman arbetsgivares och arbetstagares skattskyldighet: Fallet Danmark

Generellt beskattar Danmark inkomst från personaloptioner vid utnyttjandet som inkomst av tjänst. Skattesatsen kan vara relativt hög, omkring 63 %. Arbetsgivarens kostnader är avdragsgilla, oberoende av hur aktierna anskaffats.

I det danska systemet finns det en särskild möjlighet att lindra arbetstagarens skattebörda och även undvika likviditetsproblem. Företaget och arbetstagaren kan förklara att skattebördan överförs från arbetstagaren till företaget. Företaget måste betala en enhetstaxa på 40 % av arbetstagarens vinst. Samtidigt förlorar företaget rätten att dra av kostnaden för anskaffning av aktierna. För att kompensera avgiften och förlusten av avdragsrätt kan företaget minska tilldelningen av optioner. I slutänden vinner arbetstagaren på denna regel, vilket följande exempel visar:

En option utfärdas till en anställd och inbringar vid utnyttjandet 100 danska kronor. På detta måste 63 % skatt betalas, varför nettovinsten blir 37 kronor. Eftersom kostnaden är avdragsgill för företaget och företagets skattesats är 30 % blir företagets faktiska kostnad 70 kronor. Om särbestämmelserna återopas förlorar företaget rätten att dra av kostnaden för systemet, som är lika med arbetstagarens förmån. Som compensation minskar företaget tilldelningen av optioner från 100 till 70 kronor. På detta betalar företaget en avgift på 40 %, dvs. 28 kronor. Denna avgift dras från arbetstagarens vinst, som därför minskas till 42 kronor, dvs. 5 kronor mer än i standardfallet. Bortsett från den lägre skattebördan är den viktigaste fördelen med detta arrangemang att det eliminerar arbetstagarens likviditetsproblem när optionen utnyttjas.

Det bör observeras att Danmark i framtiden troligen inför ytterligare ett valfritt skattesystem, där arbetstagaren kommer att få betala skatt grundad på vinsten vid utnyttjandet. Skattebetalningen uppskjuts dock till den tidpunkt då aktierna försäljs. I skatteunderlaget kommer då inte att ingå någon kapitalförlust från en fallande aktiekurs. Om aktierna behålls under minst tre år, minskar skattesatsen avsevärt för arbetstagaren (den kan rentav gå ner till noll). Detta ger arbetstagaren ett incitament att behålla aktierna under längre tid, vilket gynnar företaget genom att företagandet stärks. Dessutom elimineras också likviditetsproblemet vid utnyttjandet.

Lindring av risken för ej intjänade aktier: Avdrag på den skattepliktiga vinsten på ej intjänade aktier i Irland

Irish Revenues anser att en restriktion på försäljning av en aktie inte påverkar dess marknadsvärde. Irish Revenue Commissioners erkänner dock att en restriktion på försäljning av aktier kan sägas minska förmånen för den enskilde, särskilt när denne t.ex. vill avyttra aktierna omedelbart men inte får göra det. Om det finns en verklig restriktion kan Irish Revenue medge följande avdrag på den inkomstskattepliktiga vinsten:

Antalet års restriktion på försäljningen	Avdrag
1 år	10 %
2 år	20 %
3 år	30 %
4 år	40 %
5 år	50 %
Mer än 5 år	55 %

Exempel: En anställd förvärvar aktier värda 5 000 euro genom att utnyttja en personaloption med en lösenkurs på 4 000 euro. Det finns en inlåsningsperiod på 3 år. Därför blir inte hela vinsten på 1 000 euro beskattningsbar. Med hänsyn till avdraget på 30 % blir den beskattningsbara vinsten endast 700 euro.

Förbudet mot att avyttra aktier måste grundas på verkliga kommersiella skäl och inte enbart utnyttjas för skatteflykt, och förbudet mot avyttring måste vara ett absolut förbud.

BILAGA II - ÖVERSIKT AV EUROPEISKA INITIATIV SOM RÖR PERSONALOPTIONER

Anställdas deläggande

För att utarbeta det gemenskapsinstrument för anställdas deläggande⁶⁸ som tillkännagavs i handlingsplanen för genomförande av gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter⁶⁹, lade Europeiska kommissionen 1991 fram den s.k. PEPPER-rapporten (PEPPER står för Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results). På grundval av rapporten antog ministerrådet en rekommendation⁷⁰ om främjande av anställdas möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat. Rådet uppmanade medlemsstaterna att erkänna de potentiella fördelarna med PEPPER-systemet och rekommenderade dem att skapa lämpliga rättsliga strukturer. Dessutom borde medlemsstaterna överväga om ekonomiskt deläggande kunde främjas genom skatteincentiv.

I januari 1997 lämnades rapporten PEPPER II om tillämpningen av rekommendationerna. Trots de potentiella fördelarna av system för deläggande hade medlemsstaterna inte gjort några större framsteg. För att stimulera dialogen mellan berörda intressenter följdes PEPPER II-rapporten av en studie: ”Ett företagsperspektiv på ekonomiskt deläggande i Europeiska unionen. Mål och hinder”.⁷¹ Där granskades tillämpningen av system för deläggande i de 500 största europeiska företagen, och i flertalet länder i EU ansågs skattesystem och rättsliga och administrativa bestämmelser vara de viktigaste hindren mot en vidare spridning av sådana system i Europa.

Efter tillkännagivandet i den sociala agendan (28.6.2000) antog Europeiska kommissionen i juli 2002 ett meddelande⁷² för att rikta en ny uppmaning till regeringarna att främja anställdas ekonomiska delaktighet i företag. Dessutom tillsattes en expertgrupp på hög nivå för att undersöka de transnationella spärren som i nuläget hindrar att system för ekonomiskt deläggande införs på europeisk nivå i företag med flera anläggningar i Europa och att föreslå lösningar före utgången av år 2003.⁷³

Handlingsplan för riskkapital

I november 1997 erkände det särskilda europeiska rådet om sysselsättning i Luxemburg ”vikten av den roll stora paneuropeiska riskkapitalmarknader kan spela för att skapa sysselsättning” och uppmanade kommissionen att rapportera hinder mot att utveckla sådana marknader i unionen.⁷⁴ I april 1998 offentliggjorde Europeiska kommissionen meddelandet ”Riskkapital: en nyckel till sysselsättning i Europeiska unionen”.⁷⁵ I meddelandet framhölls flera typer av hinder mot riskkapitalmarknadens utveckling och den viktiga roll beskattningen av personaloptioner spelar. Riskkapitalisterna i EU menade att skattebehandlingen av personaloptioner i flertalet medlemsstater var ”ett

⁶⁸ Kom(89)568 slutlig.

⁶⁹ Stadgan antogs av stats- och regeringscheferna den 9 december 1989 vid Europeiska rådets möte i Strasbourg.

⁷⁰ 92/443/EEG.

⁷¹ Van Den Bulcke (2000).

⁷² KOM (2002) 364.

⁷³ Se också kommissionens webbsidor: http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/labour/index_en.htm

⁷⁴ Ordförandeskapets slutsatser, punkt 30.

⁷⁵ SEK(1998)552 slutlig.

betydande hinder mot nystartande av företag”. Bland prioriteringarna i det utkast till handlingsplan som ingick i meddelandet tog kommissionen upp en granskning av skattebehandlingen av optioner för att främja nystartade högteknologiföretag, och även en granskning av fördelarna med betalning i aktier och system för anställdas deläggande.

Europeiska rådet i Cardiff i juni 1998 välkomnade kommissionens rapport om främjande av riskkapital i EU och uppmanade rådet och medlemsstaterna att beakta dess rekommendationer, inklusive den föreslagna handlingsplanen.⁷⁶ I mars 1999 välkomnade Europaparlamentet i en resolution kommissionens meddelande.⁷⁷

Den 24 november 1998 organiserade Europeiska kommissionen konferensen ”Riskkapitalmarknader, en nyckel till sysselsättning i Europa: från fragmentering till integrering” i Bryssel. Talare vid konferensen underströk den viktiga roll personaloptioner spelar för att locka och behålla högt kvalificerad personal och pekade ut beskattningen av optioner som ett hinder mot utvecklingen av riskkapital och företag i stark tillväxt. Diskussionerna vid konferensen ledde till en serie förslag, bland annat en rekommendation att lindra beskattningen av optioner.⁷⁸

Europeiska rådet i Wien (1998) uppmanade medlemsstaterna att rapportera hur de genomförde handlingsplanen för riskkapital. På grundval av medlemsstaternas bidrag utarbetade kommissionen ett fullständigt dokument⁷⁹ vars huvudresultat togs upp i meddelandet ”Riskkapital: genomförandet av åtgärdsplanen. Förslag till ytterligare steg framåt.”⁸⁰ Kommissionen fann att trots vissa framsteg var det totala resultatet ännu inte tillfredsställande. Den drog slutsatsen att genomförandet av handlingsplanen för riskkapital bör skyndas på och föreslog en regelbunden översyn av framstegen genom en jämförande utvärdering. Utvärderingen skulle också ta fram bästa praxis, särskilt på de områden där omfattande strukturella reformer krävdes, däribland beskattning av nystartade företag och optioner.

Europeiska rådet i Lissabon i mars 2000 fastställde det strategiska målet att säkerställa ett fullt genomförande av handlingsplanen för riskkapital senast 2003.⁸¹ För att bidra till att uppfylla detta mål granskade kommissionen i sitt meddelande ”Lägesrapport om genomförandet av handlingsplanen för riskkapital” från oktober 2000⁸² åter de framsteg som gjorts i genomförandet av handlingsplanen för riskkapital. Beträffande personaloptioner framhölls det att det är viktigt ”att medlemsstaterna utformar sina skattesystem så att det säkerställs att beskattningen av aktieäggande och optioner inte längre är en hämsko på företagande.” Kommissionen fann beträffande meddelandet om genomförande av handlingsplanen för riskkapital från oktober 2001⁸³ att flera medlemsstater hade ”fastställt specifika regler, eller klargjort tillämpningen av de generella reglerna, för beskattning av optioner.” Dessa regler eller förtydliganden var emellertid ”inte alltid anpassade till situationer när andra medlemsstater berörs.”

⁷⁶ Ordförandeskapets slutsatser, punkt 21.

⁷⁷ EGT C 175/32, 21.6.1999.

⁷⁸ Euro Papers No. 32, januari 1999.

⁷⁹ European Economy, Suppl. A, 12/99.

⁸⁰ KOM(1999)493.

⁸¹ Ordförandeskapets slutsatser, punkt 21.

⁸² KOM(2000) 658 slutlig.

⁸³ KOM(2001) 605 slutlig.

Beskattning

År 2001 gjorde kommissionens generaldirektorat för skatter och tullar en omfattande undersökning av återstående skattehinder på den gemensamma marknaden. Studien fann att när det gäller personaloptioner ”utgör medlemsstaternas oförenliga beskattningssystem ... ett allvarligt hinder mot gränsöverskridande ekonomisk verksamhet.”⁸⁴ Även om flera länder på senare tid har infört (och delvis redan ändrat) speciallagstiftning som ett resultat av den ökande användningen av personaloptioner noteras i studien att ”olyckligtvis verkar det hittills inte finnas någon utveckling mot konvergens i medlemsstaternas regler.”⁸⁵ Man föreslår vidare att ”frågan om personaloptioner skall diskuteras på EU-nivå, och att en sådan diskussion bör sondera möjligheterna att nå en bättre samordning eller tillnärmning av medlemsstaternas nationella regler...”⁸⁶

⁸⁴ KOM (2001) 582 slutlig, s. 373.

⁸⁵ KOM (2001) 582 slutlig, s. 450.

⁸⁶ KOM (2001) 582 slutlig, s. 450.

BILAGA III– ORDLISTA ÖVER TEKNISKA TERMER

Aktieoption - I regel ger en aktieoption rätt att under viss tid köpa eller sälja ett visst antal aktier i ett företag till en i förväg fastställd kurs (lösenkursen). För denna rätt betalas en viss premie i förskott. Om rätten att köpa eller sälja inte utnyttjas under löptiden förfaller optionen.

Cliff vesting - Alla aktieoptioner som utfärdats till en anställd vid en viss tidpunkt kan också lösas vid en gemensam tidpunkt i framtiden (se intjänande, partiellt intjänande).

Discount options ("underkursoptioner") - (Personal-)optioner för vilka lösenkursen fastställs till en kurs som understiger aktiekursen dagen för utfärdandet. I extremfallet **nollprisooptioner** ("gratisoptioner") är lösenkursen endast en symbolisk kurs, varför aktierna i själva verket utfärdas gratis. Discount options är motsatsen till **premium options** ("överkursoptioner").

Employee stock ownership plan, ESOP (Program för löntagaräggande av aktier) - ESOP tas upp här eftersom akronymen ESOP ibland används för personaloptionsprogram och därför ofta förväxlas med personaloptioner. De är emellertid helt olika. ESOP fungerar som pensionsprogram. Anställda betalar avgifter till ett företagsprogram, aktierna förvaras i en pensionsfond, och arbetstagarna äger dem inte direkt.

Intjänande (se cliff vesting, graded vesting)

- av aktieoptioner: betyder vanligen att en option kan utnyttjas. Perioden före intjänande av personaloptioner är ofta flera år.
- av aktier: En aktie är intjänad om den kan säljas (eller lämnas tillbaka till företaget till sitt fulla värde) även om dess ägare lämnar företaget.

Kontantlöst utnyttjande (kvittning) - Optionen utnyttjas, och de förvärvade aktierna säljs genast. Intäkterna från aktieförsäljningen täcker kostnaderna för optionslösen, källskatt och avgifter. Återstående belopp tillfaller optionens (tidigare) ägare.

Kursjustering - Sänkning av lösenkursen för en option (eller upphävande av utelöpande optioner och utfärdande av nya till en lägre lösenkurs). Om aktiens marknadskurs faller klart under lösenkursen och det blir tveksamt om marknadskursen kommer att repa sig i tid, kan företaget sänka lösenkursen så att personalens intresse för optionerna består. Ofta kombineras kursjusteringen med en ändring eller omstart av programmet för intjänande. Ibland utfärdas färre optioner än de som upphävts, så att de anställda får bära en del av kostnaden för kursjusteringen.

Köpooption - Rätt att köpa aktier inom en viss period.

Köpta optioner - Arbetstagaren betalar själv optionen vid utfärdandet. Ofta är betalningen en handpenning som räknas av som en förskottsbetalning på lösenkursen när optionerna utnyttjas.

Löptid - Tid under vilken optionsavtalet löper. För personaloptioner kan löptiden vara upp till tio år eller ännu längre. För aktieoptioner som handlas på börsen är löptiderna vanligen mycket kortare.

Lösenkurs (strike price, exercise price) - Det förutbestämda pris en optionsinnehavare har rätt att köpa den underliggande aktien för när optionen utnyttjas.

Nakna aktieoptioner - Aktieoptioner som inte är knutna till någon annan finansiell tillgång (exempelvis till obligationer som har en ränta understigande marknadsräntan och som erbjuder möjlighet att köpa aktier till en fast kurs i framtiden - aktieoptionskomponenten - som kompensation för detta). När det gäller personaloptioner är nakna aktieoptioner normalfallet.

Nollprisoptioner - se discount options.

Optionspremie - Det pris man måste betala för att förvärva en option. För anställda blir priset vanligen noll räknat i kontanter, eftersom optionen utfärdas av företaget som kompensation för arbetstagarens arbete. Bör inte förväxlas med lösenkurs.

Partiellt intjänande - Aktieoptioner som utfärdats till en anställd vid en viss tidpunkt tjänas in vid olika tidpunkter (se intjänande, cliff vesting).

Performance-vested options - Optioner som tjänas in/kan utnyttjas endast om en viss aktiekurs som överskrider kursen vid utfärdandet eller en annan förutbestämd lösenkurs uppnås.

Personaloptioner - Optioner som utfärdas till anställda för inköp av aktier i det anställande företaget inom viss tid till en i förväg fastställd kurs.

Phantom Stock Plans - Äkta personaloptioner kan endast utfärdas av aktiebolag. Phantom Stock Plans (fingerade aktieprogram) ger en form av deläggande som från arbetstagarens synpunkt kan jämföras med personaloptioner för anställda i företag med andra rättsliga former. Efter en värdering av företaget beräknas teoretiska aktiekurser. Personalen får bonus som bygger på jämförelse av värderingar vid olika tidpunkter.

Plain Vanilla Stock Options - Vanliga eller normala aktieoptioner, alltså utan särskilda ”exotiska” villkor.

Premium options - (Personal-)optioner för vilka lösenkursen fastställs högre än aktiekursen vid tidpunkten för utfärdandet. Premium options är motsatsen till discount options.

Realvärde - Skillnaden mellan den underliggande aktiens verkliga värde och optionens lösenkurs. Särskilt när det gäller personaloptioner är optionens realvärde ofta noll eller nära noll vid utfärdandet, dvs. optionen ger rätt att köpa företagets aktie till den kurs som gäller den dag optionen utfärdas (se också spread och verkligt värde).

Reloading - Reload options (återinvesteringsoptioner) fungerar vanligen på följande sätt: När arbetstagaren utnyttjar sina optioner kan han/hon betala lösenkursen med aktier i stället för i kontanter. En ny option erhålls i stället för varje aktie som lämnas in. Exempel: En anställd innehar en option på att köpa en aktie till en kurs på 12 euro. Aktiens dagskurs är 16 euro. I stället för att betala lösenkursen (12 euro) i kontanter lämnar arbetstagaren in en aktie som han/hon redan äger via optionen. För den inlämnade aktien erhålls en ny option på att köpa aktier till lösenkursen 16 euro.

Spread (kursdifferens, ibland: förmånskomponent, se också realvärde) - Skillnaden mellan en aktuell aktiekurs och lösenkursen. En option sägs vara

- ”*at the money*” om spreaden är noll, dvs. om aktiens dagskurs är lika med lösenkursen, och
- ”*in the money*” om spreaden är positiv, dvs. om aktiens dagskurs är högre än lösenkursen,
- ”*out of the money*” eller ”*underwater*” om spreaden är negativ, dvs. om aktiens dagskurs är lägre än lösenkursen. Om en option är *out of the money* blir den inte utnyttjad, eftersom man skulle få betala ett högre pris för aktien än om den köptes direkt.

Stock Appreciation Rights (SAR), syntetiska personaloptioner - Till skillnad mot aktieoptioner ger syntetiska personaloptioner inte arbetstagaren rätt att faktiskt förvärva aktier. I stället utgår en kontant betalning som motsvarar den vinst som skulle ha erhållits genom att utnyttja aktieoptioner och därefter sälja aktierna.

Säljoption - Rätt att sälja aktier inom en viss period.

Tidsvärde - Skillnad mellan en options marknadspris (premie) och dess realvärde. Tidsvärdet står för vinstmöjligheter som beror på att den underliggande aktien kan stiga i värde i framtiden. Mot slutet av optionens löptid går tidsvärdet mot noll.

Tilldelningsavtal/Optionsavtal/Optionsplan/Optionsprogram (SOP) - Dokument som förklarar villkoren för personaloptioner.

Underliggande tillgång/underliggande aktie/underliggande värdepapper - En tillgång såsom en aktie, vara etc. som optionen ger rätt att köpa eller sälja. När det gäller personaloptioner är tillgången det anställande företags aktie.

Verkligt värde - En options verkliga värde (fair value) är det pris till vilket optionen skulle kunna säljas på fondbörsen, dvs. (förväntat) marknadsvärde.

Värdering - Aktieoptioner som handlas på fondbörsen värderas till sitt marknadspris. En option som inte har något marknadspris värderas i regel enligt den s.k. Black-Scholes formel (uppkallad efter Myron Scholes och Fischer Black som utvecklade den), vilken bygger på en form av statistiskt väntevärde. Formeln grundar värdet av en option på olika variabler såsom löptiden, lösenkursen, underliggande tillgångs värde och volatilitet samt räntesatsen på riskfria investeringar.

Warrant (teckningsrätt) - Ibland används termen warrant för en aktieoption som ger innehavaren rätt att förvärva nyemitterade aktier. I motsats till warrants tolkas aktieoptioner då ofta i inskränkt bemärkelse, alltså som en rätt att förvärva befintliga aktier.

BILAGA IV– LITTERATURFÖRTECKNING

Atasoy, Y. (1997), Employee Stock Ownership Plan. Implementation in Privatization Process in Turkey, Ankara.

Benz, M.; Kucher, M.; Stutzer, A. (2000), Stock Options: The Managers' Blessing. Institutional Restrictions and Executive Compensation, University of Zurich, Institute for Empirical Research in Economics, Working Paper No. 61, October 2000.

Blasi, J.; Kruse, D.; Sesil, J.; Kroumova, M. (2000), Broad-Based Stock Options and Company Performance: What the Research Tells Us, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 12, No. 3, pp. 69-102.

Bueno, M.C. (2001), Guía de las stock options,

Burke, J.A.; Pilv, P. (2001), Recent Developments in Employee Stock Plan Legislation Outside the U.S., Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 13, No. 2., pp. 47-60.

Buyniski, T.; Silver, D. (2000), Trends in Equity Compensation 1996-2000. An Executive Summary of iQuantic High Tech Equity Practices Survey, <http://www.iquantic.com/flash/SurveysIQIS/rightLINKS/HighTechTrends.pdf>.

Cabero, M.I. (2002), Nuevas fórmulas de compensación del trabajo: Referencia a las “Stock Options”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 38, pp. 123-141

Carberry, E. (1999), Communicating Stock Options, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 2, pp. 121-130.

Casson, P. (2000), Company Share Options, Chichester.

Chance, D.M.; Kumar, R.; Todd, R.B. (2000), The “repricing” of executive stock options, Journal of Financial Economics, July.

Commission of the European Communities (1997), Report from the Commission, PEPPER II promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States 1996, COM(1996)697 final.

Commission of the European Communities (1998), Communication: “Risk Capital: A Key to Job Creation in the European Union”, SEC(1998)552final.

Commission of the European Communities (1999), Communication: “Risk Capital: Implementation of the Action Plan. Proposals for moving forward”, COM(1999)493-EN.

Commission of the European Communities (1999), Risk capital: a key to job creation. Implementation of the Action plan”, European Economy, Supplement A (economic trends), nº 12, December 1999.

Commission of the European Communities (2000), Communication: “Progress Report on the Risk Capital Action Plan”, COM (2000)658 final, 18.10.2000.

Commission of the European Communities (2001), Communication: “Progress Report on the Risk Capital Action Plan”, COM (2001)605 final, 25.10.2001.

Commission of the European Communities (2001), Company taxation in the internal market, Commission staff working paper, COM(2001) 582 final.

Council Recommendation of 27 July 1992 concerning the promotion of participation by employed persons in profit and enterprise results (including equity participation), OJ No. 0L245, 26.8.1992, pp. 53-55.

Dehn, W.; Wolf, C.; Zehetner, J. (2003), Aktienoptionsrecht, Kommentar. Darstellung und Kommentierung der Rechtslage, Wien.

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT), Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiter-Optionen. Positionspapier, 9. November 2000.

Deutschmann, K. (2000), Vergütungshalber gewährte Aktienoptionen im deutschen und US-amerikanischen Steuerrecht, Baden-Baden.

European Private Equity & Venture Capital Association – EVCA (1999), Stock Options.

Gelhausen, H. F.; Hönsch, H. (2001), Bilanzierung aktienkursabhängiger Entlohnungsformen, Die Wirtschaftsprüfung (WPg), pp. 69.

González, L.M.A. et al. (2002), Stock options, tres perspectivas: Mercantil, laboral y fiscal, Editorial Aranzadi, Pamplona.

Haas, W.; Pötschan, H. (1998), Ausgabe von Aktienoptionen an Arbeitnehmer und deren lohnsteuerliche Behandlung, Der Betrieb, pp. 2138-2141.

Haines, T.M. (2000), FASB Releases New Guidance for Stock Option Accounting, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 12, No. 2, pp. 47-74.

Hall, B.J. (2000), What you need to know about stock options, Harvard Business Review, March-April 2000, pp. 121-129.

Hall, B.J. (1998), The Pay to Performance Incentives of Executive Stock Options, National Bureau of Economic Research, Working Paper 6674, Cambridge MA.

Hall, B.J.; Murphy, K.J. (2000), Optimal Exercise Prices for Executive Stock Options, National Bureau of Economic Research, Working Paper 7548, Cambridge MA.

Hall, B.J.; Murphy, K.J. (2000), Stock Options for the undiversified executives, National Bureau of Economic Research, Working Paper 8052, Cambridge MA.

Harrer, H. (2000), Hg., Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Pläne, München.

Hernández, M.M. (1999), Stock options, incentivos a la dirección y gobierno de empresas, Cuadernos de información económica, nº 152/153, Noviembre/Diciembre 1999

Herzig, N.; Lochmann, U. (2001), Bilanzierung von Aktienoptionsplänen und ähnlichen Entlohnungsformen -Stellungnahme zum Positionspapier des DRSC, Die Wirtschaftsprüfung (WPg), p. 82.

Hess, D.; Lüders, E. (2000), New Economy accounting: Why are broad-based stock option plans so attractive, working paper University of Konstanz, ZEW Mannheim, <http://www.zew.de/de/publikationen/publikation.php3?action=detail&nr=616>.

Huddart, S.; Lang, M. (1996), Employee Stock Options Exercises: An Empirical Analysis, Journal of Accounting and Economics, Vol. 21, pp. 5-43.

Innovationsagentur (2001), Stock Options für High-tech Start-up Unternehmen. Eine praxisnahe Einführung in Stock Options-Modelle, www.innovation.co.at/deutsch/download/sf_stock.pdf.

Institut "Finanzen und Steuern" e.V. (2001) Zur lohnsteuerrechtlichen Behandlung von Aktienoptionen für Mitarbeiter, IFST-Schrift Nr. 394, Bonn.

Jiménez, I. (2001), Stock options. Regulación, economía, política retributiva y debate social, Editorial Dijusa, Madrid.

Joosten, H. (1999), Belgium: New Stock Options Legislation, Journal of International Taxation, June 1999, p. 15.

Kohler, Klaus (1997), Stock Options für Führungskräfte aus der Sicht der Praxis, Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht 161, pp. 246-268.

Korn, B. (2000), Vorstandsvergütung mit Aktienoptionen. Sicherung der Anreizkompatibilität als gesellschaftsrechtliche Gestaltungsaufgabe, Sternenfels.

Korparadi, J.W.G.; Poetgens, F.P.G., Smit, P.M. (1998), Tax Aspects of Employee Share Options in Belgium, France, Germany, the Netherlands and the United Kingdom, European Taxation, pp. 278-293.

Kruse, D.; Blasi, J. (1999), Public Opinion Polls on Employee Ownership and Profit Sharing, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 3, pp. 3-25.

LaWer, T. (1999), Evergreen Provisions for Stock Option Plans, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 2, pp. 113-119.

Lombardi, M. (1998), Clarifications on New Stock Option Rules, European Taxation, p.99-100.

Luber, T. (1999), Incentives für Manager, Capital 4/99, pp. 38-45.

Meyers, A.S. (1998), Handling Death, Divorce, and Leaves of Absence Under a Stock Option Plan, in: Journal of Employee Ownership Law and Finance Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 4, pp. 121-133.

Meyers, A.S. (1998), Performance-Based Stock Options, Journal of Employee Ownership Law and Finance in: Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 4, pp. 111-119.

Miller, S. (1998). Communicating Stock Plans to Employees, Journal of Employee Ownership Law and Finance, in: Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 3, pp. 169-183.

National Commission on Entrepreneurship (2000), Employee Stock Options: Their Use and Policy Implications, Washington.

OECD (2002), Cross-Border Income Tax Issues arising from Employee Stock Option Plans, A Public Discussion Draft, Paris, www.oecd.org.

OECD (2002), Policy benchmarks for fostering firm creation and entrepreneurship, DSTI/IND(2002)13.

Oyer, P. (2000), Why do firms use incentives that have not incentive effects?, <http://fmwww.bc.edu/RePEc/es2000/1440.pdf>.

Pastore, R.R. (2000), Stock options. An authoritative Guide to Incentive and Nonqualified Stock Options, 3rd print, San Francisco.

Pendleton, A.; Blasi, J.; Kruse, D.; Poutsma, E. Sesil, J. (2002), Theoretical study on stock options in small and medium enterprises, study for the European Commission, Manchester,
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/study.htm.

Piccardi, L.; Trezzini, S. (1997), Major Reform around the corner for Reorganizations and Taxation of Italian Entities and Nonresidents on Profits realized in Italy, Journal of International Taxation, October 1997, pp. 471-475.

Portner, R. (1997), Employee Stock Options: Law and Taxation in Germany, Tax Planning International Review, pp. 8-13.

Portner, R. (1997), Mitarbeiter-Optionen (Stock Options): Gesellschaftsrechtliche Grundlagen und Besteuerung, Deutsches Steuerrecht (DStR), 20/97, pp. 786-788.

Portner, R. (1998), (Weitere) lohnsteuerliche Fragen, insbesondere bei Expatriates, Deutsches Steuerrecht (DStR), 40/98, pp. 1535-1539.

Portner, R.; Bödefeld, A. (1996), Taxation of Employee Stock Options, European Taxation, 12/1996, pp. 416-418.

PricewaterhouseCoopers (2002), Employee Stock Options in the EU and the USA, London,
http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/study.htm.

- Ramos, L.M. (1999), Is Employee Ownership Risky for Employee Owners?, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 4, pp. 79-97.
- Rosen, C. (1999), Simulating Employee Ownership in Very Small Businesses, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11, No. 1, pp. 169-173.
- Scholz, M. (2001), Stock Options in Deutschland und in den USA. Besteuerung bei nationalem und internationalem Personaleinsatz, Wiesbaden.
- Schwarz, C.; Michel, J. (1998), Aktienoptionpläne: Refromvorhaben in Deutschland – Erfahrungsvorsprung in Frankreich, Der Betriebsberater pp. 489-494.
- Simons, D. (2001), Erfolgsneutrale oder erfolgswirksame Buchung von Aktienoptionsprogrammen? -Eine gegenüberstellende Bewertung anhand eines Beispiels, Die Wirtschaftsprüfung (WPg), pp. 90.
- Spierts, E. (1999), Besteuerung von Arbeitnehmer-Optionen in den Niederlanden, Internationales Steuerrecht (IStR) p. 585-588.
- Stanley, R. (1998), When Wall Street causes the jitters – repricing stock options in tough markets, <http://www.fed.org/onlinemag/nov98/tips.html>.
- Stern, R.D. (1998), Stock Option Repricings, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 10, No. 3, pp. 159-167.
- Thomas, K.A. (2000), Consider your Options. Get the most from your equity compensation, 2nd print, Lisle, Ill.
- Townsend, K. (2000), The hidden tax dangers of US executive share options, Financial Times, December 20, 2000.
- UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) (2002), Stock Options in the EU: Tax obstacles to cross-border mobility of employees in the Single Market, <http://www.unice.org>.
- Uszczapowski, I. (1999), Optionen und Futures verstehen, München, 4th edition.
- Uvalic, M. (1991), The Pepper-Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Social Europe, Supplement 3/91.
- Van den Bulcke, F. (2000), A Company perspective on Financial Participation in the European Union. Objectives and Obstacles, Research Centre for Financial Participation, Catholic University Brussels.
- Vanhulle, H. (1999), Belgium's New Stock Option Rules have various Tax and Social Security Implications, Worldwide Tax Daily, 28.6.1999, p. 123.
- Vater, H. (2000), Stock Options für Führungskräfte aus handels- und steuerrechtlicher Sicht, Marburg.

Verdingh, Y. (1999), Belgium: New Fiscal Regime For Stock Options, Intertax 27/12, pp. 460-474.

Wildner, S. (2000), Stock Options: Ausgestaltungsmöglichkeiten und steuerliche Behandlung beim Begünstigten, Aachen.

Wolf, M. (2001), Taking other people's money, Financial Times January 9, 2001.

Zehetner J., Wolf C. (2001), Gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen für Stock Options, ecolex 2001, 4.

Zehetner J.; Wolf C. (2001), Arbeitsrechtliche Probleme bei Stock Option Modellen, ecolex 2001, 12.

Zehetner J.; Wolf C. (2001), Sozialversicherungsrechtliche Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, ecolex 2001, 21.

Zehetner J.; Wolf C. (2001), Die Besteuerung von Stock Options, ecolex 2001, 24.