

*Claes Norberg och Per Thorell*

## Redovisning och beskattning av personaloptioner

*Av två domar i Regeringsrätten följer att företagens kostnader för personaloptioner numera är avdragsgilla såsom för lön. Avdraget bestäms utan koppling till redovisningen vilket innebär att det kan komma att såväl understiga som överstiga den redovisade kostnaden. Trots att ingen koppling görs till redovisningen ska avdraget enligt Regeringsrätten göras det år som följer av god redovisningsred. Vi anser att det är väl motiverat att medge avdrag för dessa lönekostnader, vilket också står i överensstämmelse med hur man ser på frågan i internationell redovisning (IFRS 2), men förespråkar att det skattemässiga avdraget kopplas till redovisningen.*

### 1 Inledning

Denna uppsats handlar om hur s.k. personaloptioner beskattas i näringsverksamhet.<sup>1</sup> Eftersom det saknas uttryckliga skatteregler för avdrag för företagens kostnader för personaloptioner bestäms rättsläget i allt väsentligt av två domar från Regeringsrätten (RegR), pleniavgörandet RÅ 2004 ref. 83 och den nyligen avkunnade domen RÅ 2007 ref. 70. Personaloptioner är ett av flera möjliga sätt att utforma aktierelaterade ersättningar till anställda på. Vi använder begreppet med den innebörd det har i inkomstskattelagen (1999:1229; IL), dvs. en rätt för anställda att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor.

Detta är ett komplicerat område av flera olika skäl. Det beror bl.a. på att ersättningsprogrammen kan utformas på en rad olika sätt, att ett stort antal frågor på olika rättsområden berörs (skatterätt, bolagsrätt, redovisning m.m.) och inte minst att regelverken innehåller en terminologi och begreppsapparat som är svårtillgänglig.<sup>2</sup> Till svårigheterna på skatteområdet hör också att frågorna i stort sett är oreglerade i IL. Mot denna bakgrund ska vi ge en kort allmän inledning till de skattefrågor som senare ska behandlas.

Grundproblemet när aktier och andra slag av aktierelaterade ersättningar används som medel för att ersätta anställda för deras arbetsinsats i företaget är att utgivandet av aktierna typiskt sett inte har uppfattats som en kostnad för företaget utan för ägarna. De anställda tillför genom sitt arbete företaget resurser men ersätts inte av företaget utan av ägarna, som får sitt ägande utspätt av

<sup>1</sup> Vi vill tacka deltagarna i ett skatterättsligt seminarium vid Stockholm Centre for Commercial Law och medarbetarna vid Ernst & Youngs Technical Department för värdefulla synpunkter på ett utkast till denna uppsats.

<sup>2</sup> Ett exempel på detta är att de engelska begreppen *expense* och *cost* inte är identiska med de svenska begreppen *utgift* och *kostnad* (periodiserade utgifter). Vi har – i likhet med den svenska versionen av IFRS 2 – valt att konsekvent tala om kostnader utom i en del fall som rör periodiseringen då vi använder både utgifter och kostnader.

att de anställda blir delägare i företaget. Självklart gör inte ägarna denna uppoffring utan förväntan om att deras eget innehav samtidigt ska öka i värde.

Rent affärsmässigt har det ingen betydelse hur värdetillväxten i företaget sker. Men intressenterna i företaget måste förstå hur verksamheten utvecklas. Grunden för denna förståelse är att olika sätt att göra transaktioner på ska gå att jämföra. Lika fall ska behandlas lika. Den kritiska frågan blir då vad som skulle motivera att ett företag som ersätter sina anställda med lön ska redovisa en högre lönekostnad och lägre vinst än ett företag där de anställda får motsvarande ersättning i form av personaloptioner. Visst föreligger olikheter mellan fallen men är dessa tillräckligt stora för att motivera att de hanteras olika?

I dag finns internationellt sett en samsyn på hur aktierelaterade ersättningar ska redovisas. Därför kommer vi att i nästa avsnitt redogöra för detta regelverk. På vilket sätt redovisningen av personaloptioner påverkar bedömningen vid beskattningen kommer att ägnas särskild uppmärksamhet i efterföljande avsnitt.

Uppsatsen handlar i första hand om två frågor. Det ena är om, i vilken omfattning och på vilken grund företag får avdrag för kostnaderna för personaloptioner. Den andra frågan är när detta avdrag får ske. Den första frågan benämns fortsättningsvis omfångsfrågan och den andra periodiseringsfrågan.

Vi behandlar inte frågor som rör fördelningen av kostnaden mellan koncernbolag, internationella skattefrågor och frågor som rör fastställandet av den verkliga kostnaden utifrån uppställda villkor i avtalet med de anställda (marknadsvillkor, intjäningsvillkor m.m.).<sup>3</sup> De exempel som vi använder för att visa redovisnings- och beskattningseffekter i företaget av personaloptioner är konstruerade utifrån dessa förenklingar.

## 2 Redovisningen av personaloptioner

Den första internationella standarden på området, IFRS 2, Aktierelaterade ersättningar, som gäller fr.o.m. 2005, föregicks av omfattande debatt i många länder.<sup>4</sup> Debatten handlade i stor utsträckning om den äldre amerikanska standarden APB 25 som även tillämpades av många utländska, däribland en del större svenska, företag. Ett antal länder hade mot bakgrund av diskussionerna runt år 2000 påbörjat arbetet med att utveckla nya redovisningsregler på området. I dag är de amerikanska reglerna (US GAAP) och IFRS i princip helt samordnade. Detta sedan den amerikanska standarden FAS 123 reviderades för ett antal år sedan.

För svensk del gäller i dag att IFRS 2 ska tillämpas i alla svenska börsnoterade företags koncernredovisningar. Standarden ska också tillämpas i det noterade svenska moderföretaget enligt RFR 2, Redovisning för juridiska personer.<sup>5</sup> Några specifika redovisningsregler för aktierelaterade ersättningar i onoterade

<sup>3</sup> Hur man i redovisningen ska se på frågan om hur kostnaderna ska fördelas inom en koncern finns numera behandlad i uttalandet IFRIC 11, Group Cash-settled Share-based Payment Transactions, som gäller fr.o.m. 2008.

<sup>4</sup> Vi använder i uppsatsen en rad förkortningar som är etablerade på redovisningsområdet utan att närmare förklara dem. För den som behöver en närmare förklaring hänvisas till Norberg och Thorell, Redovisningsfrågor i skattepraxis, 2007.

<sup>5</sup> Detta beror på att enligt denna rekommendation ska IFRS tillämpas i moderföretaget om inte annat framgår av rekommendationen. Eftersom inget undantag görs för IFRS 2 ska den således tillämpas även i moderföretaget.

företag finns inte. Onoterade företag har dock rätt att frivilligt tillämpa samma regler som börsföretag, dvs. IFRS i koncernen och RFR 2 i moderföretaget.

Redovisningsreglerna är i princip desamma för alla slag av aktierelaterade ersättningar till anställda.<sup>6</sup> Eftersom vi bara behandlar personaloptioner kommer vi endast att använda detta begrepp fortsättningsvis.

Redovisning av personaloptioner kan sägas innehålla tre frågor. Den första är om detta är en kostnad i företaget. Den andra frågan är hur man ska mäta kostnadens storlek och den tredje frågan är hur den ska fördelas över tiden (periodiseras). De enkla svaren är att det är en kostnad som ska värderas till verkligt värde och periodiseras över intjänandeperioden. Vi ska här utveckla grunderna för svaren.

**Kostnad?** Den principiellt viktigaste frågan i IFRS 2 är om den anställdes rätt att erhålla optioner över huvud taget är en kostnad i företaget. För att få svar på denna fråga måste man gå till motiven till standarden (basis for conclusions). Av dessa framgår bl.a. följande.

Ett ofta återkommande argument i debatten kring standarden för att inte kostnadsföra personaloptioner var att dessa innefattade ett avtal mellan ägarna och de anställda genom vilket de förra överförde delar av sitt ägande till personalen och att bolaget inte var part i avtalet. Detta argument avfärdade IASB med att det var företaget, inte ägarna, som upprättade optionsplaner och faktiskt utfärdade optionerna. Optionerna (egetkapitalinstrumentet) utfärdades i utbyte mot tjänster från de anställda och det var företaget, inte ägarna, som mottog dessa tjänster. Det fanns enligt IASB ingen principiell skillnad mellan detta fall och de fall egetkapitalinstrument betalas med kontanter eller på annat sätt.

Enligt IASB får den anställda optionerna p.g.a. sin anställning. Optionerna utgör en del av ett ersättningspaket. Invändningen från kritikerna om att de anställda inte gör någon motprestation avvisas med att de knappast får optionerna gratis. Ett beslut som enligt IASB inte ligger inom ledningens befogenheter.

Invändningen om att det inte finns några kostnader i bolaget bemöter IASB på följande sätt. Argumentet är alltså att optionerna inte kräver några uppoffringar av kontanter eller andra tillgångar i bolaget. Men enligt IASB är det ingen skillnad mellan fall då ersättningen för en emission är kontanter, avskrivningsbara tillgångar, aktier eller arbetsinsatser från personalen. Hur och när kostnadsföringen sker av dessa tillförda resurser (tillgångar) är principiellt ointressant.

Vad man närmare menar framgår när man bemöter invändningen om att kostnadsföringen inte är förenlig med definitionen av begreppet kostnad i Föreställningsramen. Denna definition lyder: "En kostnad är en minskning av det ekonomiska värdet under en redovisningsperiod till följd av utbetalningar eller minskning av tillgångars värde, eller ökning av skulder med en minskning av eget kapital som följd [...]".<sup>7</sup> Kärnfrågan blir här – eftersom ingen utbetalning eller skuldökning ägt rum – om förbrukningen av tjänster (arbetsinsatsen) som normalt inte kvalificerar för att redovisas som en tillgång kan anses utgöra en "minskning av tillgångars värde". IASB:s uppfattning i frågan är att även om tjänster normalt inte uppfyller villkoren för att redovisas som tillgång *utgör de en tillgång den stund de erhålls*. De utgör *tillgångar som förbrukas omedelbart*. Bara för

<sup>6</sup> Andra slag av aktierelaterade ersättningar som också behandlas i IFRS 2 kan redovisas på annat sätt, t.ex. ersättningar som utgår till konsulter.

<sup>7</sup> IASB, Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter, punkt 70b.

att arbetsinsatsen i princip förbrukas direkt när den mottas förändrar således enligt IASB inte synen på att det är en kostnad i verksamheten på samma sätt som t.ex. avskrivningen på en erhållen anläggningstillgång.

Vad man säger är således att den arbetsinsats som den anställde gör har ett värde för företaget och insatsen uppfyller kraven på att vara en tillgång i Föreställningsramen på samma sätt som andra tillskott som görs som motprestation för optioner.<sup>8</sup> Ersättningen till den anställde ska visserligen kostnadsföras, men kan t.ex. komma att ingå i värdet på en tillgång och borde i andra fall ha ökat intäkterna t.ex. genom merförsäljning. Det faktum att man inte kan identifiera tillgången fullt ut i balansräkningen utgör således inget skäl att inte kostnadsföra värdet av arbetsinsatsen. Det bör påpekas att IASB och FASB har samma synsätt i frågan.

**Verkligt värde.** När man väl bestämt att det föreligger en kostnad i företaget måste man åsätta den ett värde. Valet står mellan värdet på den anställdes prestation och egetkapitalinstrumentet. Angreppssättet i IFRS 2 är att det är instrumentets verkliga värde som ska användas. I huvudsak beror detta på svårigheten att mäta arbetsprestationen. Företagets kostnad (värdet på transaktionen) är således det pris som egetkapitalinstrumentet (personaloptionen) skulle kunna köpas eller säljas för i en aktuell transaktion mellan villiga parter på armslängds avstånd. Valet står mellan ett marknadspris (om ett sådant finns) och ett uppskattat värde som räknas fram med tillämpning av någon godtagbar optionsvärderingsmodell. Det bör tilläggas att samma synsätt tillämpas i den gällande amerikanska standarden FAS 123.

Värdering till verkligt värde i IFRS 2 är den stora skillnaden i förhållande till den tidigare amerikanska standarden APB 25. Det är således inte synen på frågan om personaloptionerna är en kostnad i bolaget som har förändrats utan hur denna kostnad ska beräknas.

Om det framkom ett värde på optionen enligt APB 25 skulle detta belopp också kostnadsföras och periodiseras på samma sätt som enligt IFRS 2. APB 25 grundades dock inte på verkligt värde utan på vad som betecknades som *intrinsic value* (realvärde). Med detta menas skillnaden (vid varje tidpunkt) mellan marknadsvärdet på den underliggande aktien och optionens lösenpris.<sup>9</sup> Eftersom lösenpriset vanligtvis var detsamma som marknadsvärdet på aktien vid tilldelningstillfället blev realvärdet noll varför ingen kostnad uppkom i företaget. Vad som inte beaktas i realvärdet är vad som brukar kallas optionens *time value* (tidsvärde) vilket oftast svarar för hela optionens värde.<sup>10</sup>

Ett ofta framfört argument för en värdering till realvärdet var att tidsvärdet på optionen svårligen kunde beräknas. När FASB försökte ändra standarden utlöste det häftiga protester.

APB 25 möjliggjorde att företagen i betydande utsträckning kunde ge ut personaloptioner utan att det redovisade resultatet påverkades. Det var lockande i alla företag och särskilt i företag som saknade erforderliga finansiella resurser och likviditet (exempelvis IT-bolagen). Det var en win-win situation. Om optionen förlorade sitt värde uppkom ingen förlust för den anställde och om den gick upp fanns en intäkt hos denne men ingen kostnad hos den som ställt ut optionen. Enligt IFRS 2 beräknas däremot en kostnad för företaget utifrån per-

<sup>8</sup> A.a. punkt 53 ff.

<sup>9</sup> IFRS 2, Basis for conclusions, punkt 75–79. Vi vill understryka att "intrinsic-metoden" enligt APB 25 kan ha haft en annan innebörd än enligt IFRS 2.

<sup>10</sup> A. st.

sonaloptionens verkliga värde vid utställandet. Oavsett det slutliga utfallet på optionsprogrammet kommer företagets resultat att belastas med en kostnad.

**Periodisering.** När väl man kommit fram till att kostnaden ska belasta företaget och beräknas till verkligt värde är det inte så svårt att dra slutsatsen att den anställdes arbetsinsatser tillhandahålls successivt enligt villkoren i optionsavtalet och att kostnaderna ska fördelas på samma sätt.

**Exempel.** Ett företag ger ut personaloptioner som har ett verkligt värde enligt IFRS 2 på 90. Intjäningsperioden är tre år. Det betyder att 30 ska redovisas som lönekostnad varje år respektive som en ökning av eget kapital. Allt annat lika blir det därför ett nollsummespel eftersom kostnaderna ökar lika mycket som eget kapital. Vi bortser här från effekterna av de villkor som ska vara uppfyllda av den anställda när den verkliga kostnaden beräknas. Vi säger fortsättningsvis att optionen har ett bokföringsmässigt värde på 90 och att den bokföringsmässiga kostnaden är 30/år.

**Sociala avgifter.** IFRS behandlar endast redovisningen av optionen. Hur eventuella socialavgifter ska redovisas måste bedömas på nationell nivå eftersom skatte- och avgiftsreglerna varierar mellan olika länder. För svensk del gäller UFR 7, IFRS 2 och sociala avgifter för noterade företag. Vi visar med ett exempel i avsnitt 5 hur detta uttalande ska tillämpas.

**Skatter.** Enligt IFRS gäller att bara den del av skatteeffekten som hänför sig till lön som kostnadsförts i resultaträkningen får redovisas som skatt i resultaträkningen. Om ett större skattemässigt avdrag medgivits ska detta redovisas direkt mot eget kapital.<sup>11</sup> Vi illustrerar denna regel i exemplet i avsnitt 5.

Vilken betydelse innehållet i redovisningen (IFRS 2) har för beskattningen ska vi ägna särskild uppmärksamhet i det följande. Vi kommer därvid att använda oss av den begreppsapparat som numera får anses etablerad vid analyser av frågor rörande kopplingen mellan redovisningen och beskattningen. Vi skiljer således mellan omfångs- och periodiseringsfrågor och mellan frikopplade och kopplade periodiseringsfrågor. Omfångsfrågor påverkas inte av redovisningen medan periodiseringsfrågor kan göra det beroende på hur lagreglerna i IL är utformade. Om inga skatteregler finns gäller huvudregeln att redovisningen ska följas (kopplade frågor). Om uttryckliga regler finns tillämpas dessa.<sup>12</sup>

### 3 Beskattningen av den anställda

En anställd som erhåller förmåner p.g.a. sin anställning ska beskattas för dessa. Beskattning sker i inkomstslaget tjänst. Huvudregeln är att inkomster i annan form än pengar ska värderas till marknadsvärdet. Med marknadsvärde avses det pris den skattskyldige skulle ha fått betala på orten om han själv skaffat sig motsvarande varor, tjänster eller förmåner mot kontant betalning, 61 kap. 2 § andra stycket IL. Förmåner ska som huvudregel beskattas vid den tidpunkt då de kan disponeras eller på annat sätt kommit den skattskyldige till del, 10 kap. 8 § IL. Bestämmelsen ger uttryck för den s.k. kontantprincipen och innebär att beskattning ska ske oberoende av när förmånen intjänats.

För vissa typer av förmåner finns särskilda regler om beskattningstidpunkt. Anställda kan erbjudas att förvärva värdepapper till förmånligt pris av arbetsgivaren. Av 10 kap. 11 § första stycket IL framgår att förmånen ska beskattas det år då förvärvet sker. För förvärv av rättigheter som inte är värdepapper i

<sup>11</sup> IAS 12, punkt 68 A-C.

<sup>12</sup> Norberg och Thorell, 2007, s. 20 f. och 26.

skatterättslig mening gäller en särskild regel om beskattningstidpunkt. Enligt 10 kap. 11 § andra stycket IL gäller att om det som förvärvas inte är ett värdepapper utan innebär en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor, tas förmånen upp som intäkt det beskattningsår då rätten utnyttjas eller överläts. Denna regel avser s.k. *personaloptioner*.

Begreppet värdepapper definieras inte i bestämmelsen. Ett grundläggande kännetecken för värdepapper är att de som regel kan överlätas fritt. Ofta innehåller personaloptionsprogrammen emellertid begränsningar i rätten att förfoga över optionerna, t.ex. genom överlåtelseförbud eller genom att de kan utnyttjas först efter en kvalifikationsperiod. Ett vanligt förekommande villkor är att optionsrättigheterna förfaller om anställningen upphör. Om de anställda erbjuder optioner som innefattar en ovillkorlig rätt att förfoga över dem antingen genom att förvärva den underliggande egendomen eller genom överlåtelse anses de utgöra värdepapper i den mening som avser i 10 kap. 11 § första stycket IL.<sup>13</sup> Om det däremot finns väsentliga förfogandeinskränkningar klassificeras optionerna som personaloptioner.

Reglerna om personaloptioner infördes 1998. Av äldre rättspraxis framgick att personaloptioner inte ansågs utgöra värdepapper eller finansiella instrument. De särskilda regler som infördes 1990 om förmånsbeskattning av värdepapper var därför inte tillämpliga. Däremot ansågs personaloptioner som någon slags självständig rättighet som skulle förmånsbeskattas i inkomstslaget tjänst. Före 1998 torde beskattning ha skett enligt de allmänna reglerna om förmånsbeskattning. Förmånen beskattades det år då kvalifikationsperioden löpte ut, oavsett om personaloptionen utnyttjades eller inte.<sup>14</sup>

Före 1998 ansågs således erhållandet av personaloptioner som en löneförmån med anknytning till anställningen. Införandet av särskilda regler om personaloptioner detta år innebar ingen ändring av detta synsätt. Den huvudsakliga förändringen 1998 var i stället att beskattning skulle ske vid faktiskt utnyttjande eller faktisk överlåtelse och inte enbart p.g.a. att den anställda hade möjlighet att utnyttja/överlåta optionen. Det huvudsakliga motivet för regeln var problem att fastställa värdet på personaloptionerna. Personaloptioner ansågs skilja sig från andra tjänsteförmåner så till vida att det faktiska värdet på förmånen var okänt fram till dess den utnyttjades. En beskattning vid utnyttjandetidpunkten ansågs därför som det mest ändamålsenliga alternativet.<sup>15</sup> I praktiken innebar förändringen en senareläggning av beskattningstidpunkten jämfört med tidigare.

En konsekvens av senareläggningen av beskattningen är att det skattepliktiga förmånsvärdet vid utnyttjandet av personaloptionerna i många fall blir högre än tidigare.<sup>16</sup> Effekten förklaras av att det är marknadsvärdet när förmånen utnyttjas som ska användas vid värderingen.

Sammanfattningsvis kan följande sägas. Beskattning hos den anställda sker såsom för lön när personaloptionerna faktiskt utnyttjas för att förvärva värdepapper. Enbart möjligheten att kunna utnyttja optionen anses inte som en skattepliktig förmån.

<sup>13</sup> Lodin, Lindencrona, Melz och Silverberg (LLMS), Inkomstskatt, elfte upplagan, 2007, s. 123 f.

<sup>14</sup> Prop. 1997/98:133, s. 24 f.

<sup>15</sup> A.a. s. 31.

<sup>16</sup> A.a. s. 46.

#### 4 Avdragsrätten för företaget (omfångsfrågan)

Frågan om vad som är en avdragsgill kostnad för ett företag (omfångsfrågan) är frikopplad från redovisningen. I stället avgörs frågan av skatteregler och praxis. Utgångspunkten vid beskattningen är dock att vad som är en kostnad i redovisningen också är det vid taxeringen. I många fall kommer bedömningen att överensstämma. Skattereglerna kan emellertid såväl inskränka som utvidga vad som är en avdragsgill kostnad i förhållande till vad som är en kostnad i resultaträkningen.<sup>17</sup>

Det saknas uttryckliga skatteregler om avdragsrätt för företagets kostnader för personaloptioner. Av äldre praxis, RÅ 1984 Aa 175, framgick att erbjudande till anställda att teckna aktier i bolag till förmånlig kurs inte ansågs ge upphov till en avdragsgill kostnad för bolaget. Enligt bolagets uppfattning hade aktieägarna gjort ett vederlagsfritt aktieägartillskott genom att avstå från rätten att teckna aktier. Vidare ansåg bolaget att förmånen att få teckna aktier till förmånligt pris var att anse som ett vederlag för utfört arbete som borde motsvaras av en avdragsrätt för företaget. RegR ansåg dock inte att bolaget tillförts någon tillgång genom aktieägarnas beslut. RegR ansåg inte heller att bolaget hade ådragit sig en kostnad p.g.a. aktieteckningen. RegR uttalade att en förmån p.g.a. anställning inte alltid grundar avdragsrätt för arbetsgivaren med ett belopp som motsvarar värdet av förmånen i den anställdes hand och exemplifierade detta med fallet att en arbetsgivare överlåter ett inventarium till bokfört värde medan marknadsvärdet ligger till grund för beskattningen av den anställda. Utgången i målet innebar att kostnader för personaloptioner inte var avdragsgilla.

Rättsläget ändrades genom plenimålet RÅ 2004 ref. 83. I fallet hade bolaget utformat ett aktiesparprogram som i korthet gick ut på följande. För varje aktie som den anställda förvärvade och behöll i bolaget under viss tid (intjänandetiden) så erhöll den anställda en gratisaktie vid periodens utgång. Bolaget frågade dels om det var berättigat till avdrag för den lönekostnad som kostnadsfördes under intjänandeperioden och i så fall vid vilken tidpunkt, dels om det var berättigat till avdrag med anledning av den förmån som uppkom när anställda erhöll gratisaktier enligt aktiesparplanen och i så fall vid vilken tidpunkt och med vilket belopp.

SRN uttalade att företaget var berättigat till avdrag för löneutgift med belopp motsvarande marknadsvärdet på aktierna när de överlämnades till de anställda.

RegR gjorde samma bedömning som SRN och fastställde förhandsbeskedet. Mot bakgrund av att RegR inte lämnade någon egen motivering är SRN:s bedömning av betydelse.

SRN resonerade på följande sätt. Om en anställd erhåller pengar av sin arbetsgivare beskattas han normalt för lön. Utbetalningen är ersättning för utfört arbete och därför skattepliktig inkomst. Ersättning för arbete kan också utgå in natura genom överlämnande av andra tillgångar än pengar. Sådan ersättning är också normalt skattepliktig som lön. Som huvudregel gäller vid beskattningen att ersättningen ska tas upp till marknadsvärdet vid överlämnandet. En arbetsgivares ersättning till en anställd i annan form än pengar presumeras alltså i skattehänseende vara en marknadsmässig betalning för det arbete som den anställda utför. Ur arbetsgivarens synvinkel kan betalningen för arbetet ses som en avyttring av tillgången till marknadspris. Arbetsgivaren ska då beskattas

<sup>17</sup> Norberg och Thorell, 2007, s. 22 och s. 61 f.

på så sätt att ett belopp motsvarande tillgångens marknadsvärde tas upp som inkomst samtidigt som avdrag medges med samma belopp såsom för utgiven lön. Därutöver medges avdrag för eventuellt restvärde. Ett alternativt synsätt är enligt SRN att se överlämnandet av tillgången som en överlåtelse till ett pris understigande marknadsvärdet, dvs. beskattning ska ske som om avyttringen sker till marknadspris. Det skattemässiga resultatet blir enligt SRN detsamma i båda fallen eftersom avdrag medges såsom för lön motsvarande tillgångens marknadsvärde och dess eventuella skattemässiga restvärde. SRN ansåg att det i fallet var fråga om en "vederlagsfri" överföring av aktier. I enlighet med vad SRN anfört borde beskattning ske som om aktierna avyttrats till marknadspris. P.g.a. skattereglerna i IL avseende egna aktier uppkom dock ingen skattepliktig vinst eller förlust. Däremot hade bolaget enligt SRN rätt till avdrag som för utgift för lön med belopp motsvarande aktiernas marknadsvärde (vid tidpunkten för avyttringen till de anställda).

Utgången i målet innebär att avdrag medges såsom för lön med ett belopp som motsvarar aktiernas marknadsvärde. Vår bedömning är att det var denna fråga, dvs. karaktären på kostnaden, som var anledning till att målet togs till plenum. RegR ville m.a.o. ändra den tidigare tolkningen av skattelagen som kom till uttryck i 1984 års mål. Det är således i frågan om karaktären på kostnaden som målets prejudikatvärde ligger.

Vad är det då som enligt SRN och RegR motiverar skattemässig avdragsrätt såsom för lön med ett belopp som motsvarar personaloptionens marknadsvärde när de utnyttjas? Det bör särskilt observeras att IFRS 2 inte fanns när målet avgjordes. Vår bedömning är att man inte ska fästa för stor vikt vid SRN:s resonemang om uttagsbeskattning. SRN:s huvudsakliga grund för att medge avdrag är enligt vår mening att alla ersättningar (kontant eller i annan form) som utgår till en anställd för dennes arbete, och som är skattepliktiga som lön, också i princip är avdragsgilla i företaget. Egna aktier utgör inte något undantag i detta avseende eftersom aktierna kan omvandlas till kontanter. Den avgörande händelsen är att aktierna (förmånen) överförs till de anställda. Enligt vår mening saknar det betydelse hur beskattningen sker i bolaget av den överförda tillgången. Bolaget har en lönekostnad oavsett om uttagsbeskattning sker eller inte. SRN:s resonemang om uttagsbeskattning skulle kunna ses som en pedagogisk förklaring till att en förmån hos den anställde alltid leder till en uppoffring i företaget (uttag).

Till detta vill vi lägga att frågan om vad som är kostnaden för personaloptionerna enligt vår mening inte bör påverkas av på vilket sätt företaget överlämnar aktierna till den anställde, t.ex. om redan innehavda egna aktier används eller om man ger ut teckningsoptioner som kan omvandlas till aktier (14 kap. ABL). Oavsett tekniken för genomförandet av optionsprogrammet rör det sig om en utspädning av ägandet som bör behandlas på ett likartat sätt. Kostnaden bör m.a.o. vara lika stor oavsett hur företaget överför ägandet till de anställda. Detta är enligt vår mening en följd av RÅ 2004 ref. 83.

En ytterligare fråga i detta sammanhang är vad som händer med avdragsrätten för bolaget om den anställde inte utnyttjar personaloptionen. Det framgår inte tydligt av RÅ 2004 ref. 83 men vi tolkar förhandsbeskedet som att avdrag endast medges under förutsättning av att aktierna överförs till den anställde. Därmed skulle någon avdragsrätt inte föreligga om personaloptionen inte utnyttjas. Detta synsätt avviker från vad som gäller i redovisningen. Där redovisas alltid en kostnad i företaget oavsett om optionen utnyttjas eller inte (enligt IFRS 2).

Man skulle kunna tala om att det föreligger ett annorlunda kostnadsbegrepp i beskattningen jämfört med redovisningen. Mot bakgrund av hur SRN resonerat förefaller grunden vara att bara om den anställde får en (skattepliktig) förmån så föreligger en (avdragsgill) kostnad i företaget. Utgår ingen förmån finns ingen kostnad. Det ser ut som om man åberopar en reciprocitetsprincip vid beskattningen. Men reciprocitet är knappast ett principiellt argument för eller mot avdragsrätt för kostnader i företag. Företagets kostnader är desamma oavsett hur den anställde beskattas för förmånen, som t.ex. kan vara skattefri eller schablonbeskattad. En rimlig utgångspunkt är också att kostnaderna i företaget är desamma oberoende av om den anställde ersätts med (skatterättsliga) värdepapper eller personaloptioner, och att den anställdes beskattning av dessa förmåner, som kapitalvinst eller tjänst, inte har någon betydelse för avdragsrätten.

Vad skulle motivera att man i fallet med personaloptionerna fäster avseende vid reciprociteten i beskattningen? Det kan knappast vara att det krävs en faktisk slutlig förmögenhetsöverföring till den anställde för att det ska finnas en kostnad i företaget. Enligt vår mening uppstår nämligen kostnaden (löneutgiften) i företaget när optionsavtalet ingås med den anställde. I företaget går avtalet i normalfallet att värdera vid denna tidpunkt vilket framgår av IFRS 2. Att det vid detta tillfälle föreligger svårigheter att värdera förmånen hos den anställde är en annan fråga som inte har koppling till företagets kostnader för personaloptionsprogrammet. Värderingsfrågan hos den anställde hänger samman med att lön beskattas enligt kontantprincipen, och att en beskattning av förmånen framstår som oskälig om denna när den är tillgänglig för lyftning saknar värde. Men detta har som sagt inget med kostnaden i företaget att göra. Företaget har ingått ett avtal med den anställde som innefattar att denne ska göra vissa prestationer under ett antal år och som ersättning för detta får personaloptioner i stället för kontant lön. Företaget bör enligt vår mening få avdrag för den bedömda kostnaden för detta oberoende av värdeutvecklingen på personaloptionen (bolagets aktier). Det värde den anställde tillför företaget blir inte mindre för att personaloptionen blir värdelös eller högre om optionen stiger i värde. Anser man det faller själva grunden för att det rör sig om en lönekostnad, och därmed också grunden för avdragsrätten.

Ytterligare perspektiv på frågan vad som borde vara den reella skattemässiga kostnaden i företaget får man om man undersöker vilka omständigheter som är avgörande för hur olika slag av aktierelaterade ersättningar ska behandlas enligt IFRS 2. En viktig indelningsgrund är om den slutliga ersättningen är aktier (egetkapitalinstrument) eller kontanter. Alla aktierelaterade ersättningar av det förra slaget ska värderas på samma sätt – när avtalet ingås – och bara om detta inte är möjligt ska en annan värdering göras. För dessa fall, liksom för aktierelaterade ersättningar som ska lösas med kontanter, gäller att optionen ska värderas till skillnaden mellan marknadsvärdet och lösenpriset vid varje enskilt tillfälle.<sup>18</sup> Detta är en värdering som mest liknar den som sker vid beskattningen enligt RÅ 2004 ref. 83 eftersom den totala kostnaden blir värdet på optionen när den slutligen regleras. Varför finansiella instrument som ska lösas med aktier skattemässigt ska jämföras med sådana instrument som ska lösas med kontanter, t.ex. syntetiska optioner, som är av helt annat slag är svårbegripligt. Även om personaloptioner skattemässigt inte definieras som värdepapper bör

<sup>18</sup> IFRS 2, punkt 24 och 30.

dessa enligt vår mening från kostnadssynpunkt i företaget jämföras med värdepapper.

Vilken tyngd har då invändningen i förarbetena om att personaloptionerna är svårvärderade och därför bör beskattas först vid utnyttjandet? Inte heller enligt IFRS 2 ska ju optioner som inte kan värderas följa huvudregeln. Skillnaden är att förarbetena tar sin utgångspunkt i beskattningen hos den anställde medan IFRS 2 reglerar frågan om svårigheterna i företaget. Enligt IFRS 2 går det nämligen att värdera personaloptionerna i företaget.<sup>19</sup>

Sammanfattningsvis kan man således konstatera att såväl i redovisningen (IFRS 2) som vid beskattningen utgör värdet av den anställdes rätt till personaloptionerna en lönekostnad. Skälen för denna klassificering är olika men den är av mindre betydelse i sammanhanget. Viktigare är dock att man ser olika på värderingen. Enligt IFRS 2 går det i normalfallet att värdera kostnaderna för personaloptionerna för bolagets del. Enligt vår mening borde det vara detta värde som också utgör den skatterättsliga kostnaden i bolaget. Att förmånen blir en annan hos den anställde är en följd av att man vid tillämpningen av kontantprincipen tvingas ta andra hänsyn än man gör i ett företag när man tillämpar bokföringsmässiga grunder.

Vi vill avsluta med att konstatera att vår diskussion om vad som borde vara avdragsgillt är de lege ferenda. Enligt vår mening är rättsläget klart. Det är marknadsvärdet på optionerna när de utnyttjas som bestämmer omfattningen av den skatterättsliga avdragsrätten.

## 5 Rätt beskattningsår (periodiseringsfrågan)

Av föregående avsnitt följer således att lönekostnaden är skatterättsligt avdragsgill och att beloppet bestäms av den anställdes förmånsvärde när optionen utnyttjas. Eftersom lönekostnaden enligt IFRS 2 bestäms på annat sätt finns ingen beloppsmässig koppling mellan redovisningen och beskattningen. Detta åskådliggörs i exemplet nedan.

Den fråga som nu ska behandlas är vilket år avdraget för lönekostnaden ska göras. I RÅ 2004 ref. 83 uttalar SRN rörande periodiseringen av lönekostnaden att *"avdrag skall göras det eller de beskattningsår som följer av god redovisningssed."* RegR gjorde samma bedömning och fastställde förhandsbeskedet. En fråga som det finns anledning att ställa sig är hur SRN och RegR såg på frågan om avdragsrätten för lönekostnaden var villkorad av att hela beloppet också var bokfört. Av företagets ansökan framgår av fråga 1a att frågan gällde "avdrag för den lönekostnad som kostnadsförs". Tillsammans med citatet ovan från SRN ger det intryck av att man tänkt sig att kostnaden i sin helhet ska vara bokförd för att vara avdragsgill. Av RÅ 2007 ref. 70, när man beskriver förhållandena i 2004 års mål, framgår emellertid att detta villkor inte var uppfyllt i 2004 års mål. I det mål som refererades 2004 gällde frågan gratisaktier som tilldelades de anställda på vissa villkor. Som vi uppfattar vad som sägs i 2007 års mål kostnadsfördes dessa gratisaktier i bolaget till det värde de hade när de införskaffades (när

<sup>19</sup> I övervägandena till IFRS 2 diskuteras ingående frågan om personaloptioner går att värdera inom ramen för de optionsprismodeller som används. I basis för conclusions (punkterna 145–199) har man på nästan tio sidor utvecklat frågan. Det är framför allt två faktorer som är värda att notera. Den omständigheten att optionen inte kan omsättas är något som man bortser från i tillämpliga värderingsmodeller. Den andra omständigheten är att i vilken utsträckning de anställda kommer att utnyttja optionerna kan beräknas på bolagsnivå. Vad som gäller på individnivå är inte en fråga för bolaget.

avtalet ingicks med de anställda) och inte till det värde de hade när de anställda erhöill dem. I det mål som avgjordes samtidigt men som inte blev refererat gällde frågan personaloptioner och kostnaderna för dessa blev över huvud taget inte kostnadsförda i bolaget därför att bolaget tillämpade APB 25. Vår slutsats blir därför att det inte föreligger något krav på att lönekostnaden ska vara bokförd för att vara skattemässigt avdragsgill. Detta förefaller också logiskt eftersom avdragsrätten (omfångsfrågan) avgjorts oberoende av redovisningens innehåll.

Nästa fråga blir att tolka vad SRN/RegR menar med hänvisningen till god redovisningssed (citrat ovan). Det ligger nära till hands att tolka detta uttalande som att det rör sig om en vid beskattningen kopplad periodiseringsfråga. För detta talar bl.a. att frågan är oreglerad i IL (som kopplade frågor brukar vara). För att vara frikopplad behöver frågan vara uttryckligen reglerad och det är den inte i detta fall. Mot att det är en kopplad fråga talar dock att lönekostnaden inte är densamma som i redovisningen. För att en koppling över huvud taget ska vara möjlig måste det enligt vår mening röra sig om en periodisering av samma belopp, dvs. det belopp som redovisas som en kostnad i redovisningen. Per definition kan frågan därför inte vara kopplad.

Vi tror att SRN/RegR med god redovisningssed i RÅ 2004 ref. 83 i första hand menar att inkomstberäkningsmetoden bokföringsmässiga grunder ska tillämpas (till skillnad från kontantprincipen hos den anställde).<sup>20</sup> God redovisningssed går ju per definition inte att tillämpa eftersom kostnaderna i redovisningen inte överensstämmer med det avdragsgilla beloppet. Utan uttryckliga skatteregler och utan stöd i redovisningen finns inget annat att göra än att tillämpa bokföringsmässiga grunder. Även om detta rör sig om en särpräglad skattefråga utgör det givetvis inget hinder mot att man vid tillämpningen av denna inkomstberäkningsmetod söker vägledning i hur löneutgiften periodiseras i redovisningen. Detta kan t.o.m. vara lämpligt.

Vi ska åskådliggöra den skatterättsliga periodiseringsfrågan med följande *exempel*. Vi utgår från exemplet i avsnitt 2 men lägger till de förutsättningar som är nödvändiga vid taxeringen. Optionens verkliga värde vid respektive års utgång är: år 1 = 90, år 2 = 70 och år 3 = 150. Detta värde kallas fortsättningsvis för optionens *skattemässiga värde*.

Den skattemässigt avdragsgilla lönekostnaden är således 150. Hur periodisera man då detta belopp enligt bokföringsmässiga grunder? Ett sätt (alternativ 1) att resonera är att utgå från redovisningen så långt som det är möjligt, dvs. att redovisa 30 i årlig lönekostnad och sedan gör en slutjustering av avdraget år tre (ytterligare 60 i avdrag). Ett annat sätt (alternativ 2) att resonera är att hela kostnaden på 90 tas redan första året, varefter avsättningen korrigeras varje år utifrån optionens värdeutveckling (20 återförs andra året och ytterligare 80 kostnadsförs år tre). Ett tredje sätt (alternativ 3) är att fördela kostnaden över intjänandeperioden (successiv intjäning) utifrån vid varje tidpunkt gällande optionsvärden (först kostnadsföra 1/3 av 90 = 30, sedan 2/3 av 70 - 30 = 16 och slutligen 3/3 av 150 - 46 = 104). Slutligen (alternativ 4) skulle man kunna tänka sig att vänta med att ta hela kostnaden (150) till år tre.

I RÅ 2007 ref. 70 frågade bolaget om man kunde använda alternativ 1 vid taxeringen, dvs. tillämpa IFRS 2 (kostnadsföra 30/år i vårt exempel) och sedan

<sup>20</sup> Det har inte alltid varit lätt att skilja mellan detta begrepp och den rättsliga standarden på redovisningsområdet (i dag god redovisningssed), se Thorell, Skattelag och affärssed, 1984, s. 169 ff. Till saken hör också att vi tror att frågan som i första hand varit föremål för prövning i plenum var omfångsfrågan.

yrka avdrag vid taxeringen med ytterligare 60 år tre. På detta svarade RegR: "Annat har inte framkommit än att en sådan skattemässig periodisering är förenlig med kravet på god redovisningssed". Avdrag medgavs vilket innebar att SRN:s beslut fastställdes. Vi tolkar detta som att RegR menar att också andra metoder att kostnadsföra lönerna skulle kunna accepteras. Hänvisningen till god redovisningssed är något förbryllande men bör ses i ljuset av uttalandet i 2004 års mål, dvs. att bokföringsmässiga grunder ska tillämpas.

I alternativ 2 görs en mycket försiktig värdering (överskattning av åtagandet) utifrån bedömningen av åtagandets totala kostnader oberoende av villkoren i avtalet. Hela värdet på optionerna vid utgången av respektive år redovisas således vid beskattningen som en kostnad/avsättning oberoende av återstående intjäningstid. Detta sätt att redovisa leder följaktligen till att hela den beräknade kostnaden är ett (90) och hela lönekostnaden (150) blir kostnadsförd i räkenskaperna (i jämförelse med 90 enligt IFRS 2). En sådan redovisning i strid med grunderna i IFRS 2 kan knappast sägas vara förenlig med bokföringsmässiga grunder. Eftersom den anställda ska fullgöra sin prestation successivt bör det skattemässiga avdraget inte kunna överstiga den anställdes intjäning ett enskilt år. Enligt vår mening bör detta synsätt gälla även onoterade företag som inte är skyldiga att tillämpa IFRS 2.

Enligt vår mening är alternativ 3 det som framstår som bäst i överensstämmelse med god redovisningssed och därför alltid bör kunna accepteras vid en tillämpning av inkomstberäkningsmetoden bokföringsmässiga grunder vid beskattningen. Vi ska åskådliggöra tillämpningen av detta alternativ med ett utökat exempel nedan.

Av detta följer förmodligen att eftersom det inte har någon betydelse hur företaget redovisar lönekostnaden (periodiseringsfrågan är frikopplad) spelar det ingen roll om bolaget är noterat, dvs. tillämpar IFRS 2, eller onoterat. Skattekonsekvenserna blir densamma. Om det finns ett etablerat synsätt i redovisningen rörande hur periodiseringen av beloppet bör ske bör det också tillämpas vid beskattningen i alla företag.

Tidigare har nämnts att detta sätt (alternativ 3) att periodisera löneutgifterna på förekommer i några undantagsfall i IFRS, nämligen optioner som inte går att värdera när de utställs och optioner som ska lösas med kontanter.<sup>21</sup> Synsättet är också tillämpligt på de socialavgifter (30 procent) på lönekostnaden (150) som ska utgå enligt svensk rätt. Hur denna kostnad, som till skillnad från själva lönekostnaden leder till faktiska utbetalningar i bolaget, ska redovisas framgår av UFR 7, IFRS 2 och sociala avgifter för noterade företag. Enligt UFR 7 ska denna kostnad periodiseras enligt alternativ 3 ovan, dvs. socialavgifterna i exemplet ovan blir (år ett) 9, (år två) 5 och (år tre) 31. Vi bortser dock i fortsättningen från socialavgifterna.

Även om alternativ 4 klart är i strid med ett redovisningsmässigt synsätt saknar det betydelse här eftersom redovisningen av optionerna inte överensstämmer med skatteunderlaget. Skattemyndigheterna har i normalfallet knappast något att invända mot en senareläggning av avdraget. Vi tar detta som exempel på att det i ett fall som detta borde kunna finnas viss valfrihet för den skattskyldige att periodisera kostnaden så länge inte avdraget i förhållande till redovisningen tidigareläggs.

<sup>21</sup> Se avsnitt 4.

Konsekvenserna av den skatterättsliga avdragsrätten (enligt alternativ 3) blir följande. Den skattskyldige har alltid rätt till ett sammanlagt avdrag med 150. Företaget i exemplet får således ett större avdrag (+ 60) än vad som redovisas som lönekostnad i redovisningen. Å andra sidan medges inget avdrag om optionen är värdelös år tre trots att bolaget enligt IFRS 2 kostnadsfört 90. Vid beskattningen utgör nämligen de årliga lönekostnaderna fram till år tre preliminära uppskattningar av kostnaden (avsättningar) som ska återföras varje år och prövas på nytt. Detta följer av RÅ 2007 ref. 70. Nästa fråga är om skatteavdraget i sin helhet (150) eller bara till den del som det avviker från kostnaden i redovisningen (+ 60) ska redovisas som ett deklarationsavdrag. Det ligger enligt vår mening närmast till hands att hela avdraget är ett deklarationsavdrag eftersom det, trots att det i båda fallen är fråga om en lönekostnad, i princip är helt olika karaktär på kostnaden. Detta innebär att den årliga kostnaden i resultaträkningen ska återläggas varefter skatteavdraget sker. Deklarationsavdraget har fram till år tre karaktären av en avsättning som ska omprövas varje år.

Ytterligare en fråga är hur skillnaden mellan vad som är lönekostnad i redovisningen och vad som är en avdragsgill lönekostnad ska hanteras i redovisningen. Detta bestäms för företag och koncerner som tillämpar IFRS av IAS 12, Inkomstskatter. Någon valfrihet finns inte här utan "IFRS-företag" måste tillämpa IAS 12.<sup>22</sup>

*Exempel* för att åskådliggöra redovisningen av skatt i årsredovisningen enligt alternativ tre i ett företag som tillämpar IFRS. Socialavgifter och skatt är 30 procent.

	År 1	År 2	År 3	<i>Om optionen är värdelös år 3</i>
Optionsvärde	90	70	150	0
Bokföringsmässig kostnad (90)	- 30	- 30	- 30	-30
Skattemässig kostnad (150)	- 30	- 16	-104	+46
Minskad skatt (45)	- 9	- 4,8	- 31,2	+ 13,8
Skatt i RR (27)	- 9	- 9	- 9	+ 18
Skatt i EK (18)	0	4,2	- 22,2	- 4,2
Socialavgifter	- 9	- 5	- 31	+ 14

**Kommentar:** Den sista kolumnen är tillagd för att illustrera vad som händer om optionen blir värdelös. Gjorda skattemässiga avdrag ska då återläggas (+). I övrigt gäller att den totala skatten är 45 varav 18 ska redovisas över eget kapital (vilket är skatteeffekten på det "extra" skattemässiga avdraget på 60). Vi är osäkra på om man år 2 ska redovisa 9 i RR (trots att skatten bara är 4,8) och använda motposten eget kapital för 4,2.

<sup>22</sup> I vilken utsträckning IAS 12 ska tillämpas i juridisk person framgår av RFR 2, punkt 27.

Sammanfattningsvis är det således inkomstberäkningsmetoden bokföringsmässiga grunder som ska tillämpas på den skattemässigt avdragsgilla lönekostnaden. Eftersom denna inte slutgiltigt kan bestämmas förrän optionerna utnyttjas blir avdrag fram till denna tidpunkt preliminära och ska omprövas varje år (avsättningar). Eftersom villkoren i en personaloption kräver prestationer under flera år sker intjäningen successivt över intjänandetiden. Något omedelbart avdrag för hela den beräknade kostnaden vid varje års utgång kan därför inte medges. Det naturliga är att periodiseringen görs efter bästa möjliga bedömning varje år (alternativ 3 ovan). Inget hindrar dock att den skattskyldige, eftersom ingen koppling finns till redovisningen, gör det skattemässiga avdraget senare än vad detta alternativ innebär. Bolag kan t.ex. av förenklingskäl välja att följa redovisningen så långt möjligt löpande och sedan göra en justering av avdraget det sista året.

## 6 Utvärdering

Såväl i redovisningen (IFRS 2) som vid beskattningen anses värdet av den anställdes rätt till personaloptioner som en lönekostnad. Värdet på optionerna beräknas dock vid olika tidpunkter och därmed blir lönekostnaden olika. Vad gäller periodiseringen av denna ska – eftersom posten är oreglerad men samtidigt frikopplad vid beskattningen – bokföringsmässiga grunder tillämpas. Härigenom kommer man nära den princip för periodiseringen som ska tillämpas enligt IFRS 2, dock med en viss valfrihet för den skattskyldige att senarelägga avdraget.

RÅ 2004 ref. 83 var ett principiellt viktigt mål då RegR, med avvikelse från tidigare praxis, slog fast att den anställdes förmån av personaloptionerna också var en avdragsgill lönekostnad i bolaget. Man kan tycka att detta är ett rimligt ställningstagande, trots att någon utbetalning aldrig äger rum, eftersom den anställda trots allt har en skattepliktig inkomst av förmånen på vilken också företaget måste betala sociala avgifter. Vi har framfört kritik rörande skälen för utgången i målet, men samtidigt understrukit att det finns goda teoretiska skäl för utgången i IFRS 2.

Vår genomgång visar att trots att omfångsfrågan ska avgöras fristående från redovisningen har man stor nytta av innehållet i IFRS 2 för att förstå vad det är för typ av avtal och kostnad som föreligger när företaget ger ut personaloptioner. RÅ 2004 ref. 83 bör enligt vår mening ses i ljuset av att frågan om redovisningen av sådana avtal när målet avgjordes var oklar. Genom IFRS 2 har inte bara redovisningen utan även den kommersiella substansen i dessa avtal fått en etablerad tolkning

Det finns enligt vår mening stora fördelar med att vid beskattningen utgå från det redovisningsmässiga kostnadsbegreppet. Det bör finnas starka skäl om man ska avvika från detta. Karaktären på ett avtal eller en transaktion ska om möjligt överensstämja med redovisningen – förutsatt att den grundas på ett strikt kommersiellt synsätt – och präglas av synsättet att lika fall ska behandlas lika. Neutralitet är givetvis eftersträvansvärt också vid beskattningen och inkonsekvenser i lösningar bör undvikas. Från företagets utgångspunkt är skillnaden mellan ersättningar som utgår i form av (skatterättsliga) värdepapper och personaloptioner som ska lösas med värdepapper i normalfallet liten. Kostnaderna för dessa ersättningsprogram bör då i likhet med IFRS 2 beräknas på ett likartat sätt.

Vilka invändningar kan då göras mot vårt synsätt? En invändning skulle kunna vara att det från kontrollsynpunkt är en fördel att avdragsrätten överensstämmer med vad som är skattepliktigt hos mottagaren. Vi är inte övertygade om styrkan i detta argument. Betydande kontrollproblem kan också uppkomma i detta fall eftersom personaloptionsprogram ofta innefattar anställda i många bolag, i flera länder och att de inte sällan har möjlighet att utnyttja optionerna under lång tid. En annan invändning är givetvis att företag får avdrag för en teoretiskt beräknad kostnad som aldrig orsakar några utbetalningar i företaget. Mot detta står dock att företagen med vår lösning skulle vara tvungna att belasta resultatet med hela kostnaden och att den redovisade kostnaden är reviderad.

Ytterligare en invändning mot att utgå från den redovisade kostnaden för personaloptionerna skulle kunna vara att det blir problem vid beskattningen i onoterade företag, dvs. företag som inte tillämpar IFRS. Även om personaloptioner är ovanliga i dessa företag kan de förekomma. Vår inställning är här att om ett onoterat företag ger ut personaloptioner så bör såväl redovisnings- som skattereglerna kräva att de också redovisas i enlighet med IFRS 2. Villkoret för avdragsrätt blir således att man beräknat värdet på personaloptionerna på ett enligt IFRS 2 godtagbart sätt.

Vi vill understryka att vi anser att rättsläget – såväl omfångs- som periodiseringsfrågan – är klarlagt genom 2004 ref. 83 och RÅ 2007 ref. 70 och att den ändring i avdragsrätten som vi förespråkar kräver en lagändring. Det är omfångsfrågan som är den svåra. Periodiseringsfrågan kommer efter en eventuell lagändring att tillhöra det kopplade området, dvs. att helt följa god redovisningssed.

*Claes Norberg är professor i handelsrätt vid Ekonomihögskolan, Lunds universitet och Per Thorell är professor, verksam vid Ernst & Young Technical Department i Stockholm, och knuten till Stockholm Centre for Commercial Law.*