

Incitamentsprogram

Att få rätt personer att stanna och känna sig motiverade är en avgörande framgångsfaktor när du som företagare ska genomföra en affärsplan eller realisera en affärsidé. Ett väl genomfört incitamentsprogram kan bidra mycket till kompetensförsörjningen och det är därför viktigt att du noga tänker igenom vad du vill uppnå och vilka effekter programmet kan komma att få. Hur blir dina medarbetare engagerade? Hur uppfyller vi målen i affärsplanen? På vilket sätt kan ett incitamentsprogram hjälpa oss att nå detta? Vilka nyckelkompetenser behöver vi och under vilken tidsperiod behöver vi dessa för att företaget ska kunna nå sina mål?

Beroende på ditt företags situation och utmaningar passar olika sorters incitamentslösningar. Incitamentsprogram kan delas in i två olika varianter:

1. De anställda får ersättning i pengar utifrån individuella mål eller mål kopplade till resultatet i hela eller delar av företaget. Programmen kan vara bonusprogram eller syntetiska optioner och de leder aldrig till något ägande av andelar i företaget.

2. Programmet leder till delägarskap för de anställda. Här är de vanligaste varianterna köp av aktier, teckningsoptioner, köpoptioner eller konvertibler. För dessa program är belöningen att värdet på företaget ökar. Det är viktigt att avgöra när beskattningstidpunkten inträffar, när den inträffat beskattas värdestegringen som inkomst av kapital.

Även personaloptioner är kopplade till värdet på företaget, en värdestegring beskattas i tjänst vilket ofta inte är önskvärt. Från 1/1 2018 finns det kvalificerade personaloptioner som är ett bra sätt att premiera anställda för de företag som omfattas av de nya reglerna.

Instrument i denna guide

Aktier	2
Teckningsoptioner	3
Köpoptioner	4
Kvalificerade personaloptioner, sk KPO	5
Personaloptioner	6
Syntetiska optioner	7
Bonusprogram	8
Sammanfattning	9

Aktier

Den anställda blir aktieägare direkt i samband med köpet. Som aktieägare har hen rätt att delta på bolagsstämma och att få eventuell avkastning i form av utdelning och även ta del av värdestegringen.

Fördelar

- De anställda kan bli mer involverade i verksamheten genom delägandet.
- Man knyter de anställda till bolaget, de anställda måste arbeta kvar i bolaget för att få köpa och behålla aktierna.
- Chans till avkastning genom framtida värdestegring.
- Beskattningstidpunkten är vid köpet av aktien.
- Rättsläget tillåter relativt omfattande förfoganderättsinskränkningar.

Nackdelar

- Hög investering för den anställda då aktieförvärvet oftast sker till marknadsvärde. Köp till underpris ses som en förmån och beskattas som tjänsteinkomst.
- De anställda tar en högre risk jämfört med att få en bonus eller en löneökning.
- När det inte finns några externa parter som köpt aktier kan det vara svårt att värdera företaget.



Teckningsoptioner

Teckningsoptioner innebär en rätt att under en viss tidsperiod till ett bestämt pris teckna nyemitterade aktier i bolaget. Beslutet om att ge ut teckningsoptioner fattas av bolagsstämman och gäller även för framtida emission av aktier när optionen tecknas.

Fördelar

- De anställda kan bli mer involverade i verksamheten genom det framtida delägandet.
- Lägre initial investering jämfört med aktieäggande, man betalar bara optionspremien.
- Man knyter de anställda till bolaget, de måste arbeta kvar i bolaget för att få en möjlighet att teckna aktier.
- Chans till avkastning genom framtida aktieäggande.
- Förutsatt att teckningsoptionerna är att se som värdepapper så sker beskattningstidpunkten när man köper optionen.

Nackdelar

- De anställda tar en högre risk jämfört med att få en bonus eller en löneökning.
- Om aktiekursen går ner för mycket finns det risk att de anställda ger upp hoppet om att optionerna ska få ett värde.
- Finansiering av lösenpriset när aktierna ska tecknas.
- Ofta svårt att realisera värdet i onoterat bolag.
- Övriga aktieägare späds ut i sitt ägande.
- När det inte finns några externa parter som köpt aktier kan det vara svårt att värdera företaget och därmed även optionerna.

Köptioner

Köptioner innebär en rätt att under en viss tidsperiod till ett bestämt pris köpa befintliga aktier i bolaget. Används inte så ofta på grund av att det råder ett osäkert rättsläge kring hur dessa kan utformas för att hanteras som ett värdepapper. Sedan kan säljaren av den underliggande aktien få önskade beskattningskonsekvenser.

Fördelar

- De anställda kan bli mer involverade i verksamheten genom det framtida delägandet.
- Lägre initial investering jämfört med aktieäggande.
- Man knyter de anställda till bolaget, de måste arbeta kvar i bolaget för att få en möjlighet att teckna aktier.
- Chans till avkastning genom framtida aktieäggande.
- Förutsatt att teckningsoptionerna är att se som värdepapper så sker beskattningstidpunkten när man köper optionen.
- Övriga aktieägare påverkas inte, endast de som ställt ut köptionerna.

Nackdelar

- De anställda tar en högre risk jämfört med att få en bonus eller en löneökning.
- Om aktiekursen går ner för mycket finns det risk att de anställda ger upp hoppet om att optionerna ska få ett värde.
- Ökad skatterisk då det inte är helt klarlagt vilka inskränkningar som kan finnas. Är de för stora ses det som en personaloption, vilket leder till att värdestegringen beskattas som inkomst av tjänst.

Kvalificerade personaloptioner

Kvalificerade personaloptioner innebär en rätt att under en viss tidsperiod till ett bestämt pris teckna nyemitterade aktier i bolaget. Nya regler från 1 januari 2018 innebär att man i vissa "nystartade" företag kan ge ut KPO:er gratis till de anställda. Särskilda förutsättningar gäller för optionerna, bolaget och de anställda. Vi går inte i detalj in på dessa här.

Fördelar

- De anställda kan bli mer involverade i verksamheten genom det framtida delägandet.
- Ingen eller låg initial risk då dessa kan ges ut gratis.
- Man knyter de anställda till bolaget i minst tre år och eventuellt längre då de måste arbeta kvar i bolaget för att få en möjlighet att teckna aktier.
- Lösenpriset kan sättas så lågt som nominellt värde.
- Chans till avkastning genom framtida aktieäggande.
- Beskattning först vid försäljning av aktien, vinsten beskattas som inkomst av kapital.
- Företaget värderas till bokfört värde eller till senaste transaktion om det gjorts externa köp.

Nackdelar

- De anställda tar en högre risk jämfört med att få en bonus eller en löneökning.
- Om aktiekursen går ner för mycket finns det risk att de anställda ger upp hoppet om att optionerna ska få ett värde. Inte lika stor effekt som för vanliga optioner då de anställda ofta inte betalat något för en KPO.
- Ofta svårt att realisera värdet i onoterat bolag.
- Övriga aktieägare späds ut i sitt ägande.
- Om företaget säljs innan de anställda ägt sin KPO mer än tre år blir värdet beskattat som inkomst av tjänst.

Personaloptioner

Personaloption är en rätt att under en viss tidsperiod till ett bestämt pris teckna nyemitterade eller befintliga aktier i bolaget. Anledningen att de benämns som personaloptioner är att det finns så stora inskränkningar i ägandet att de inte kan ses som ett värdepapper. Används nästan aldrig i Sverige. Utländska optionsprogram ses ofta som personaloptioner enligt svenska skatteregler. Tanken är ofta att aktien ska kunna realiseras i samband med att man nyttjat sin option och blivit aktieägare.

Fördelar

- Utifrån att dessa ofta sätts upp i större bolag, oftast noterade, kan den anställda realisera aktien och få ut värdet direkt man blir aktieägare. På detta sätt får man ett incitament för den anställda att jobba för att höja värdet på aktien.
- Om tanken är att de anställda ska fortsätta äga aktier så kan de bli mer involverade i verksamheten genom det framtida delägandet.
- Man knyter de anställda till bolaget, de måste arbeta kvar i bolaget för att få möjlighet att erhålla aktier.

Nackdelar

- Skatt i inkomstlaget tjänst på skillnaden mellan betalt aktiepris och marknadsvärdet på aktien vid nyttjandet av personaloptionerna.
- Osäkerhet för bolaget beträffande storlek på sociala avgifter som betalas på värdet på aktierna vid optionsnyttjandet.
- Kostnader för administration och värderingar



Syntetiska optioner

Den syntetiska optionen ger inte den anställde rätt till en aktie utan denne får i stället en kontant ersättning vid en bestämd tidpunkt. Storleken på den kontanta ersättningen bestäms utifrån hur mycket marknadsvärdet på den underliggande aktien överstiger det fastställda lösenpriset.

Fördelar

- De anställda kan bli mer involverade i verksamheten genom den framtida möjligheten till kontant avkastning.
- Lägre initial investering jämfört med aktieäggande.
- Man knyter de anställda till bolaget, de anställda måste arbeta kvar i bolaget för att få möjlighet till kontantavräkning.
- Ingen utspädning av befintliga ägare då några nya aktier inte emitteras.

Nackdelar

- Högre risk för de anställda med kontantavräkning beroende av bolagets prestation istället för lön eller bonus.
- Om aktiekursen går ner för mycket finns det risk att de anställda ger upp hoppet om att optionerna ska få ett värde.
- Ibland svårt att avgöra om en syntetisk option utgör ett värdepapper. Det finns fall där man ansett att de syntetiska optionerna endast utgör ett vanligt kontant bonusprogram som då beskattas som en vanlig tjänsteinkomst med ansvar för sociala avgifter för bolaget.

Bonusprogram

Bonusprogram är oftast ett resultatbaserat program som baseras på nyckeltal som i sin tur kan delas upp på olika avdelningar inom ett bolag. Bonusprogrammen får ofta en omedelbar effekt, gynnar oftast kortsiktiga mål och ökar lönsamheten. Programmen kan utformas fritt och anpassas till den specifika situationen.

- Den kontanta ersättningen som den anställda erhåller genom ett bonusprogram beskattas som lön det vill säga som inkomst av tjänst direkt vid erhållandet.
- Utbetalningen av bonus belastar bolagets resultat, dessutom ska bolaget betala sociala avgifter och i vissa fall även pensionsavsättningar på bonusen beroende på anställningsavtal/kollektivavtal.



Har du frågor kring incitamentsprogram?

Hör gärna av dig till oss om du har frågor eller funderingar! Vi kan hjälpa till med bland annat:

- Design och rådgivning i set up
- Värderingsfrågor – aktier och optioner
- Simulering av utfall
- Redovisning och skattemässiga bedömningar
- Avtalsstöd för samtliga alternativ

Läs mer och kontakta oss via:

grantthornton.se/incitamentsprogram



grantthornton.se/incitamentsprogram