

Personalemission och personalfonder som belöningsystem

— **En studie om personalemission som belöningsystem hos ett onoterat aktiebolag**

Malin Sarin

Examensarbete för tradenom (YH)-examen

Utbildningen för företagsekonomi

Vasa 2021

EXAMENSARBETE

Författare: Malin Sarin
Utbildning och ort: Företagsekonomi, Vasa
Inriktning: Ekonomiförvaltning
Handledare: Anna-Lena Berglund

Titel: Personalemission och personalfonder som belöningsystem
– En studie om personalemission som belöningsystem hos ett noterat aktiebolag

Datum: 2.12.2021 Sidantal: 41 Bilagor: 2

Abstrakt

I dagens läge har många företag någon typ av belöningsystem. Belöningsystem fungerar som ett komplement på dagens konkurrenskraftiga marknad och med hjälp av belöningsystem kan företag effektivt nå sina visioner och mål. Personalemission och personalfonder är exempel på belöningsystem. Vid införande av belöningsystem har beskattningen en stor betydelse och avgör vad som är lönsamt för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Syftet med detta examensarbete var att undersöka om ändringarna i beskattningen, som togs i bruk januari 2021, kunde leda till ett ökat intresse för personalemissioner hos noterade aktiebolag, både ur personalens och ledningens perspektiv. En helhetsbild på hur belöningsystem är en motiverande faktor till arbetet har tydliggjorts i detta examensarbete. Målet med examensarbetet var att redogöra för belöningsystem med fokus främst på personalemissioner och beskattningen av personalemissioner.

I examensarbetets empiriska del valdes både en kvantitativ och en kvalitativ forskningsmetod. Med hjälp av en kvantitativ enkätundersökning och en kvalitativ intervju har ett noterat aktiebolags tankar kring personalemission som belöningsystem redogjorts för, både ur personalens och ledningens perspektiv. En jämförelse mellan dessa två undersökningsmetoder har gett tydliga svar på tankarna kring personalemission som belöningsystem.

Resultatet bekräftar att belöningsystem är, enligt personalen och ledningen vid det noterade aktiebolaget, en motiverande faktor till att utföra sitt arbete på ett så rätt och kvalificerat sätt som möjligt. Resultatet tyder också på att personalens intresse för att delta i en aktieemission riktad till personalen har ökat i och med ändringar i beskattningen.

Språk: svenska

Nyckelord: belöningsystem, personalemission, personalfond, beskattning

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Malin Sarin
Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Vaasa
Suuntautumisvaihtoehto: Taloushallinto
Ohjaaja: Anna-Lena Berglund

Nimike: Henkilöstöanti ja henkilöstörahasot palkitsemisjärjestelmänä

– Tutkimus henkilöstöannista palkitsemisjärjestelmänä listaamattomassa osakeyhtiössä

Päivämäärä: 2.12.2021

Sivumäärä: 41

Liitteet: 2

Tiivistelmä

Nykyään monilla yrityksillä on jonkinlainen palkitsemisjärjestelmä. Palkitsemisjärjestelmät täydentävät nykypäivän kilpailukykyisiä markkinoita ja palkitsemisjärjestelmien avulla yritykset voivat tehokkaasti saavuttaa visionsa ja tavoitteensa. Henkilöstöanti ja henkilöstörahasot ovat esimerkkejä palkitsemisjärjestelmistä. Palkitsemisjärjestelmiä käyttöön ottaessa verotuksella on suuri merkitys ja se määrittää, mikä on kannattavaa sekä työnantajalle että työntekijälle.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, johtaisivatko tammikuussa 2021 käyttöön otetut verotuksen muutokset listaamattomien osakeyhtiöiden lisääntyneeseen kiinnostukseen työntekijäasioihin sekä henkilöstön että johdon näkökulmasta. Kokonaiskuva siitä, miten palkitsemisjärjestelmät ovat motivoiva tekijä työhön, on tehty selväksi tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli ottaa huomioon palkitsemisjärjestelmät, joissa keskitytään pääasiassa henkilöstöanteihin ja henkilöstöntien verotukseen.

Opinnäytetyön empiirisessä osassa valittiin sekä määrällinen että laadullinen tutkimusmenetelmä. Määrällisen kyselyn ja laadullisen haastattelun avulla on otettu huomioon listaamattoman osakeyhtiön ajatukset henkilöstöanneista, kuten palkitsemisjärjestelmistä, sekä henkilöstön että johdon näkökulmasta. Näiden kahden tutkimusmenetelmän vertailu on antanut selkeitä vastauksia ajatuksiin henkilöstöanteista palkitsemisjärjestelmänä.

Tulos vahvistaa, että listaamattoman osakeyhtiön henkilöstön ja johdon mukaan palkitsemisjärjestelmät ovat motivoiva tekijä heidän työnsä suorittamisessa oikealla ja pätevällä tavalla. Tulokset viittaavat myös siihen, että henkilöstön kiinnostus osallistua henkilöstölle suunnattuun osakeantiin on kasvanut verotuksen muutosten seurauksena.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: palkitsemisjärjestelmä, henkilöstöanti, henkilöstörahasot, verotus

BACHELOR'S THESIS

Author: Malin Sarin
Degree Programme: Bachelor of Business Administration
Specialisation: Financial Administration
Supervisor: Anna-Lena Berglund

Title: Employee share issue and personnel funds as reward systems

- A study about employee share issue as a reward system at an unlisted limited company

Date: 2.12.2021

Number of pages: 41

Appendices: 2

Abstract

At present, many companies have some type of reward system. Reward systems work as a complement to today's competitive market and by using reward systems companies can efficiently reach their visions and goals. Employee share issue and personnel funds are examples of reward systems. When introducing reward systems, taxation is of great importance and determines what is profitable both for the employer and the employee.

The purpose of this thesis was to investigate if the changes in taxation, which were taken into use in January 2021, could lead to an increased interest in employee share issues at unlisted limited companies, both from the personnel's and the management's perspective. A comprehensive picture of how reward systems are a motivating factor for the work has been elucidated in this thesis. The goal of the thesis was to give an account of reward systems, focusing mainly on employee share issues and the taxation of employee share issues.

In the empirical part of the thesis, both a quantitative and a qualitative research method were chosen. By using a quantitative survey and a qualitative interview, an account has been given of an unlisted limited company's thoughts on employee share issues as reward system, both from the personnel's and the management's perspective. A comparison between these two research methods has given clear answers to the thoughts on employee share issue as a reward system.

The result confirms that reward systems are, according to the personnel and management at the unlisted limited company, a motivating factor to perform their work in an as correct and qualified way as possible. The result also indicates that the personnel's interest in participating in an employee share issue has increased because of changes made in the taxation.

Language: Swedish

Key words: reward systems, employee share issue, personnel funds, taxation

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund.....	2
1.2	Syfte och problemformulering	2
1.3	Frågeställningar	2
1.4	Avgränsningar	3
2	Motivation	4
2.1	Belöningsystem som motivationsfaktor	4
2.2	Olika belöningsystem	4
2.3	Tidigare forskning: Mandatum Lifen Palkitsemistutkimus 2020.....	5
3	Personalemission och personalfond	7
3.1	Personalemission.....	7
3.1.1	Nyemission	8
3.1.2	Aktuella personalemissioner	8
3.2	Personalfond.....	10
3.2.1	Bildande av personalfonder	10
3.2.2	Medlemskap i personalfonder	12
3.2.3	Gemensamma personalfonder i koncerner	12
3.2.4	Beslutanderätt och förvaltning.....	13
3.2.5	Kapital och fondandelar	13
3.2.6	Exempel på personalfonder	13
4	Beskattning.....	15
4.1	Beskattning av personalemission	15
4.1.1	Aktieemissioner enligt ISKL 66 §.....	16
4.1.2	Aktieemissioner enligt ISKL 66 a §	17
4.1.3	Förhållandet mellan ISKL 66 a § och ISKL 66 §.....	20
4.2	Beskattning av personalfond	20
4.2.1	Utbetalningar från personalfonder	21
4.2.2	Utbetalningar från personalfonder i internationella situationer	21
4.2.3	Verkställande av förskottsinnehållning.....	22
5	Metoder och tillvägagångssätt	23
5.1	Forskningsmetoder.....	23
5.2	Val av metod.....	24
5.3	Reliabilitet och validitet.....	24
6	Resultat och analys.....	26
6.1	Resultatpresentation	26

6.1.1	Enkät till personal	26
6.1.2	Intervju med ledningen	31
6.2	Analys.....	32
6.2.1	Analys av enkätsvar	32
6.2.2	Intervjuanalys	36
7	Diskussion	38
7.1	Resultatdiskussion	38
7.2	Metoddiskussion	39
8	Litteraturförteckning	40

Figurförteckning

Figur 1.	Deltagare i enkäten.	27
Figur 2.	Belöningsystem som motiverande faktor.....	27
Figur 3.	Kunskap om aktier.	28
Figur 4.	Kunskap om aktieemissioner.....	29
Figur 5.	Syn på personalemission.	29
Figur 6.	Intresse för personalemission.	30
Figur 7.	Påverkan av ändringar i beskattningen.	30
Figur 8.	Belöningsystem som motiverande faktor enligt olika åldersgrupper.	32
Figur 9.	Kunskap om aktier i olika åldersgrupper.....	33
Figur 10.	Kunskap om aktieemission i olika åldersgrupper.	34
Figur 11.	Intresse av att delta i en personalemission enligt olika åldersgrupper.	35

Bilageförteckning

Bilaga 1	Enkätundersökning
Bilaga 2	Intervjufrågor till ledningen

1 Inledning

Personalen är idag en av de viktigaste resurserna hos de flesta företag. Alltmer fokus läggs på att personalen ska känna sig motiverade och känna meningsfullhet i sitt arbete. Det är ytterst viktigt för företag att ständigt nå utsatta mål både på kort- och långsikt. För att uppnå dessa mål krävs effektiva styrmedel och bra resurser. Bra och kunnig personal är mycket viktigt. Därför är det viktigt att arbetstagarens motivation, värderingar och välmående tas på allvar.

I dagens läge har de flesta företag någon typ av belöningsystem. Belöningsystem används för att motivera och belöna anställda, vilket i sin tur leder till bättre prestationer i arbetet. Belöningsystem fungerar även som ett komplement på dagens konkurrenskraftiga marknad. På detta sätt kan företag effektivt nå sina visioner och mål. Tanken med belöningsystem är att personalen ska utöver det vanliga prestera bättre i arbetet. Andra ändamål med belöningsystem är att lyckas behålla sina arbetstagare i företaget och att ses som en lockande arbetsgivare.

Vid införande av belöningsystem har beskattningen en stor betydelse. Beskattningen avgör vad som är lönsamt för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Lagar om beskattning är viktigt att ta i beaktande vid införande av belöningsystem. 1.1.2021 trädde en ändring i kraft i Inkomstskattelagen gällande aktieemissioner, vilket är en typ av belöningsystem. Aktieemissioner som grundar sig på arbetsförhållande och genomförs av onoterade bolag tillämpas i denna ändring.

Den empiriska delen av arbetet består av både en kvantitativ och en kvalitativ undersökning. Den kvantitativa metoden består av en enkät som skickas ut till ett onoterat aktiebolags anställda medan den kvalitativa metoden består av en intervju med ledningen vid företaget. I denna del tas ändringarna i beskattningen upp. Den teoretiska delen fungerar som stöd för undersökningen. Teorin baserar sig på motivation i arbetet, belöningsystem och beskattningen gällande personalemissioner och personalfonder. I examensarbetet granskas belöningssystemens, med fokus på personalemission, motiverande verkan hos de anställda. Undersökningens syfte var att se om en personalemission blivit mer intressant hos onoterade aktiebolag, både ur arbetstagarnas och arbetsgivarens synvinkel, till följd av ändringarna i beskattningen.

1.1 Bakgrund

Ett väl fungerande belöningsystem kan vara svårt att utveckla. Företag har en stor fördel gentemot sina konkurrenter om de lyckats utveckla ett framgångsrikt belöningsystem. Begreppet belöningsystem syftar i denna studie på förmåner, bonus, gratifikation, resultatdelning och vinstdelning.

Som sagt kom det i början av januari 2021 några ändringar i beskattningen gällande aktieemissioner. Det gäller en skattelättnad för personalemissioner från onoterade aktiebolag. Vid en aktieemission riktad till personalen kan arbetstagaren teckna aktier i bolaget till ett lägre pris än det gängse värdet. Om teckningspriset är minst lika stort som det matematiska värdet på aktien så medför aktieemissionen ingen skattepliktig förmån. De här ändringarna kan eventuellt leda till en ökning av aktieemissioner riktade till personalen.

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med examensarbetet var att undersöka om ändringarna i beskattningen, som togs i bruk januari 2021, kunde leda till ett ökat intresse för personalemissioner hos onoterade aktiebolag. Examensarbetet ger en bild på hur belöningsystem kan motivera de anställda att utföra sina arbetsuppgifter på ett kvalificerat sätt. I examensarbetet förklaras noggrant vad personalemission och personalfond är. Beskattningen som gäller personalemissioner och personalfonder kommer också att tas upp och tydliggöras.

1.3 Frågeställningar

Examensarbetet svarar på följande frågeställningar:

- Är belöningsystem en motiverande faktor till arbetet?
- Hur påverkar ändringarna i beskattningen ett onoterat aktiebolags tankar kring utförandet av aktieemission riktad till personalen?

1.4 Avgränsningar

Examensarbetets teoridel har avgränsats att endast ta upp motivation i arbetet, olika belöningsystem med fokus främst på personalemission och personalfond samt beskattningen av personalemissioner och personalfonder. I arbetet tas yttre motivation upp vilket handlar om att en person styrs av yttre belöningar, exempelvis bonusar. Examensarbetet behandlar ej ordinarie lönesystem. Endast några belöningar som utöver den vanliga lönen kan tillkomma kommer att behandlas i detta arbete.

Den empiriska delen har avgränsats till att enbart undersöka hur skattelättnaderna eventuellt påverkar ett noterat aktiebolags tankar kring personalemissioner, både från de anställdas och ledningens perspektiv. Undersökningen kommer att tillämpas på ett noterat aktiebolag med cirka 50 anställda.

2 Motivation

En av de viktigaste resurserna hos ett företag är motiverade arbetstagare. Att motivera sina anställda så att de bidrar med ett bra arbete kan vara en utmaning för vissa företag. Företagens förmåga att kunna motivera de anställda på rätt sätt är därför mycket viktigt. (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

Motivation består av motivationsfaktorer. Motivationsfaktorerna kan indelas i inre och yttre motivationsfaktorer. Den inre motivationen bygger på personens inre drivkrafter och behov. Inre motivation är individorienterad, det vill säga individen styr den inre motivationen själv. Inre motivationsfaktorer är till exempel intressanta och givande arbetsuppgifter som uppfyller egna behov och målsättningar. Den yttre motivationen innebär att man upplever sig styrd av yttre belöningar som t.ex. lön och status. (Näslund & Jern, 2015; Samuelson, 2001).

2.1 Belöningsystem som motivationsfaktor

Belöningsystem är ledningsverktyg som används till att uppmuntra arbetstagarna och för att stöda företagets framgång. Belöningar motiverar arbetstagarna till att utföra sina arbetsuppgifter på ett kvalificerat sätt. Ett kvalificerat sätt att utföra arbetsuppgifter betyder att man följer företagets värderingar, strategier och mål. Belöningar kan också ses som investeringar. Både arbetsgivaren och arbetstagaren har nytta av dessa investeringar. Ett resultat av verksamheten kommer att synas med tiden och samtidigt utvecklas verksamheten samt hålls konkurrenskraftigt. (Kauhanen, 2010).

2.2 Olika belöningsystem

Idag använder många företag sig av belöningsystem. Vid införande av belöningsystem är det viktigt för företaget att välja ett system utifrån företagets egna situation. Några exempel på belöningar som används är bonusar, resultatlön, vinstdelningar och gratifikationer. (Samuelson, 2001).

Utöver den ordinarie lönen kan man få en bonus. Bonus är ett belöningssystem som används för att belöna och motivera anställda efter att ha uppnått ett särskilt mål. Bonus kan indelas i två huvudgrupper, individuell bonus och kollektiv bonus. Den enskilde arbetstagarens prestation ger grunden för den individuella bonusen. Medan den kollektiva bonusen baseras på hur en grupp av arbetstagare presterat tillsammans. En bonus betalas oftast ut en gång per efter att företagsledningen gått genom och analyserat de prestationer som åstadkommit under året. (Samuelson, 2001).

Resultatlön är en form av belöning där hela lönen eller en viss del av lönen kan variera beroende på om ett i förväg bestämt mål om resultatet uppnåtts. Den individuella prestationen är viktig. Med individuell prestation avses i detta fall hur man utfört en uppgift, beroende på indrivna intäkter eller hur väl målen uppfylls. (Unionen, u.å.).

Vinstdelning går ut på att de anställda får ta del av företagets ekonomiska vinst. Efter att kostnader och skatt betalats får de anställda en del av vinsten. Bolagsstämman beslutar om hur företagets vinst fördelas. Utbetalningen till de anställda kan förverkligas på två sätt, endera direkt utbetalning av vinstandel eller bestående av avsättning till en vinstandelsfond. (Sveriges chefsorganisation, u.å.).

Gratifikation är en typ av belöning som fås vid goda insatser och består av en gåva eller en engångsersättning. Denna belöning bestäms av arbetsgivaren. Kalkylmässigt innefattar gratifikationsavsättningen både ett lönetillskott och arbetsgivarens skyldighet att betala de sociala kostnaderna. Gratifikationen kan förfalla om anställningsförhållandet upphört och kan då inte betalas ut till arbetstagaren. (Smitt, 2002).

2.3 Tidigare forskning: Mandatum Lifen Palkitsemistutkimus 2020

Under tiden december 2019 – januari 2020 gjorde Mandatum Life en undersökning, Mandatum Lifen Palkitsemistutkimus 2020, om anställdas intresse för risktagande i form av prestationsbonusar. Enligt studien skulle 36 procent, drygt en tredjedel, av de anställda kunna tänka sig en lägre grundlön om bonusar beroende på prestation skulle ge ett högre totalresultat. I studien undersöktes arbetsgivares och anställdas syn på ersättning. På enkäten svarade totalt 302 arbetsgivare och 1007 anställda från finska företag. (Mandatum Life, 2020).

Enligt svaren på enkäten kan man se att intresset för prestationsbaserade ersättningar skillde sig beroende på ålder. Den yngre generationen, födda mellan år 1996 och 2005, hade en majoritet på 58 procent av respondenterna och svarade att de var intresserade av prestationsbaserade ersättningar. I studien framkom också att den yngre generationen pratar mer öppet med sina kollegor om löner än den äldre åldersgruppen. (Mandatum Life, 2020).

63 procent av företagen svarade att det vanligaste sättet att belöna sina anställda var genom prestationslön, följt av engångsbelöning (22 procent), försäkringsförmåner (13 procent), tilläggspension (11 procent), aktieersättning (8 procent) och personalfond (5 procent). Enligt studien var det vanligare med ersättningar i större företag än i mindre företag. Studien visade också att den viktigaste motivationsfaktorn för anställda är de ekonomiska belöningarna. (Mandatum Life, 2020).

3 Personalemission och personalfond

Personalemissioner och personalfonder är belöningsystem som används hos en del företag. En personalemission är en aktieemission riktad till personalen, det vill säga en riktad aktieemission. En personalfond är en fond som bildats, ägs och kontrolleras av ett företags personal. (Skatteförvaltningen, 2019; Skatteförvaltningen, 2021).

I följande underkapitel kommer personalemission och personalfonder tas upp från grunden. I dessa kapitel kommer också några exempel på personalemissioner och personalfonder tas upp. Exempelen som tas upp är aktuella och har utspelat sig i Finland.

3.1 Personalemission

Definitionen på en aktie är att det är en ägarandel i ett aktiebolag. Om man köper en aktie i ett aktiebolag betyder det att man köper en andel av bolaget vilket i sin tur betyder att man blir delägare i bolaget. Aktier är en slags finansieringskälla för företag, eftersom när aktierna säljs för första gången så får företaget in pengar. Det är alltså ett sätt att få ihop pengar för företag, i stället för att exempelvis låna pengar av en bank. (Nordnet, 2021a).

En aktieemission innebär att ett bolag överlåter sina egna aktier eller ger ut nya aktier (nyemission). Aktier kan emitteras utan betalning (vederlagsfri emission) eller tecknas mot betalning (emission mot vederlag). Bolagsstämman fattar beslut gällande emission. Styrelsen kan också få rättigheter att till en viss del eller dess helhet besluta om emissionen (emissionsbemyndigande). Senast en månad efter beslutet av emissionsbemyndigande skall detta anmälas för registrering. (Aktiebolagslag 624/2006, 2021; Mattinen, 2019).

En aktieemission som är riktad till en begränsad investerargrupp, som till exempel ett företags anställda, kallas för en riktad emission. Verkställandet av en riktad aktieemission kräver att det finns vägande ekonomiska skäl från bolagets synpunkt. Förhållandet mellan teckningspriset per aktie och det gängse priset har stor betydelse för verkställandet av den riktade emissionen. (Aktiebolagslag 624/2006, 2021).

En personalemission är en så kallad riktad aktieemission eftersom aktieemissionen är riktad till personalen. En emission som är riktad till personalen kännetecknas av att aktiens teckningspris är lägre än aktiens gängse pris. (Skatteförvaltningen, 2021).

3.1.1 Nyemission

Företag kan vid behov av ägarkapital utföra en nyemission. Vid en nyemission erbjuds aktieägarna och andra att teckna nya aktier i bolaget. Med andra ord kan man säga att företaget emitterar. Syftet med en nyemission är att få större kapital i bolaget. Detta kan exempelvis bero på att företaget försöker undvika en konkurs. Vid en nyemission tilldelas aktieägarna en teckningsrätt. Teckningsrätten baseras på det antal aktier aktieägarna äger före emissionen. En teckningsrätt innebär att man har rätt till att köpa aktier vid en viss tidpunkt och till ett pris som bestämts på förhand. Priset på aktierna är ofta lägre än marknadspriset. Efter en nyemission är aktiens bokföringsmässiga värde mindre än före nyemissionen, detta kallas utspädning. (Visma, 2021).

3.1.2 Aktuella personalemissioner

Ett exempel på ett företag som utfört personalemissioner nyligen är Viria Abp, tidigare Anvia-koncernen. Viria som nu går under koncernen Loihde har under de senaste åren utfört personalemissioner. Hösten 2018 riktade Viria en aktieemission till de anställda. Personalen erbjöds att teckna 63 500 aktier till ett rabatterat pris. 267 personer tecknade aktier till en rabatt på tio procent. Aktieemissionen övertecknades. I augusti 2019 riktades en ny emission till Virias anställda. Denna gång erbjöds 83 789 aktier med tio procent rabatt. Emissionen övertecknades även denna gång och totalt 330 anställda valde att teckna aktier. (Stenbacka, 2019).

Viria beskriver emissionerna som ett aktiebaserat belöningsprogram för personalen. Inom två år efter emissionerna erbjuder Viria också tilläggsaktier till de som deltagit. Dessa tilläggsaktier ska vara gratis. Enligt Virias dåvarande verkställande direktör Mika Vihervuori beror det stora intresset för aktierna på att de anställda tror på bolagets framtid. Efter dessa aktieemissioner riktade till Virias personal så äger personalen och nyckelpersoner 7,8 procent av Viria. Aktier som Viria använt i samband med företagsförvärv ingår i denna procent. (Stenbacka, 2019).

Även bankkoncernen Aktia Bank Abp har nyligen utfört en personalemission. I augusti kom förslaget om en riktad aktieemission från styrelsen. Bankens anställda skulle få köpa aktier till ett rabatterat pris. Priset på aktierna beräknades som ett medelpris under en period av en månad. Teckningspriset på aktien blev 10,14 euro per aktie. Medelpriset på Aktia-aktien blev mätt under perioden 1.7-31.7.2021 till 11,26 euro per aktie. Sedan har en rabatt på 10 procent räknats från medelpriset vilket blev det slutgiltiga rabatterade priset per aktie, alltså 10,14 euro per aktie. (Stenbacka, 2021; Arvopaperi, 2021).

Av Aktias anställda deltog en tredjedel, 336, av de anställda i aktieemissionen. Emissionen övertecknades och cirka 1,4 miljoner aktier tecknades till ett teckningspris på 10,14 euro. De anställda fick teckna minst 500 aktier och högst 70 000 aktier per person. De 336 anställda har förbundit sig till att behålla 50 procent av de tecknade aktierna i minst 18 månader och de resterande aktierna minst 36 månader. (Stenbacka, 2021).

Aktias verkställande direktör Mikko Ayub har uttalat sig gällande personalemissionen. *"Jag är mycket nöjd med personalemissionens resultat. Utgångspunkten för personalemissionen var att involvera och sporra medarbetarna till att bli aktieägare i Aktia och således till långsiktigt arbete för att öka ägarvärdet. Personalemissionen övertecknades, vilket är ett starkt tecken på personalens förtroende för Aktias framtid."* (Stenbacka, 2021).

Det finns både fördelar och nackdelar med utförande av en personalemission såväl för arbetsgivaren som arbetstagarna. För arbetsgivaren innebär en personalemission att företaget får publicitet, eftersom det oftast skrivs om personalemissioner i tidningar och medier. En annan fördel för arbetsgivaren är att företagets personal får förtroende för företagets framtid. En nackdel kunde vara att företaget ger bort en del av ägandet. Den främsta fördelen för arbetstagarna, som deltar i en personalemission, är att det ger motivation på lång sikt eftersom de nu är delägare i företaget. En nackdel för arbetstagarna är dock att en personalemission kan kännas obekant och skrämmande eftersom en personalemission inte kanske är det vanligaste belöningssystemet som används hos företag. En personalemission medför också en risk för arbetstagaren, jämfört med andra belöningssystem.

3.2 Personalfond

En fond är en annan typ av investering. En samling värdepapper, exempelvis aktier eller obligationer, är definitionen på en fond. Att investera i en fond innebär att man köper andelar i en fond och därmed blir delägare i fonden tillsammans med de andra fondägarna. (Nordnet, 2021b).

Personalfondslagen (2010/934) reglerar personalfonder. Syftet med lagen är att främja samarbetet mellan personalen och arbetsgivaren, bättra på konkurrenskraften och produktiviteten samt att främja nyttjandet av belöningsystem som gäller hela personalen. En personalfond är en fond som ägs och kontrolleras av ett företags personal, en kommun eller ett ämbetsverk. Ändamålet med fonden är att förvalta företagspremier och andra tillgångar som betalats till fonden. För arbetsgivaren innebär en personalfond att betala ut resultat- och vinstpremier till de anställda på ett kostnadseffektivt sätt. Medel som betalas in till fonden är bland annat personalfondsavsättningar från resultat- och vinstpremier, tillhörande tilläggsdelar och donationer. En personalfond får bildas endast om företagets omsättning vid tidpunkten då fonden bildas är minst 200 000 euro och om antalet anställda är minst tio. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Fördelar med personalfonder ur företagets synvinkel är bland annat att premierna är avdragbara i företagets beskattning och att inga lönebikostnader betalas på premierna. Dessutom finns det fördelar som att belöningseffekten förbättras och bilden av arbetsgivaren stärks. Fördelar för de anställda är exempelvis ett bra sätt att spara, varken skatter eller lönebikostnader betalas vid överföring till fonden och 20 procent av den andel som lyfts är skattefri. (Skatteförvaltningen, 2019).

3.2.1 Bildande av personalfonder

Då en personalfond bildas måste de bestämmelser som framkommer i 8 § i personalfondslagen följas. De förfaringsätt som måste iakttas vid bildande av en personalfond är förhandlingar om bildande av fonden, beslut och tillämpning av resultat- eller vinstpremier, godkännande av stadgarna, personalfondens konstituerande möte, registreringsanmälan av personalfonden samt registrering av personalfonden. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Bolaget och dess personal ska, när en personalfond planeras, behandla bildandet av personalfonden och resultat- eller vinstpremierystemet. Resultat- eller vinstpremierystemet skaffar medel för personalfondsavsättningar. Det är sedan bolaget som tar de slutgiltiga besluten gällande resultat- eller vinstpremierystemet och dess tillämpning samt om personalfondsavsättningens tilläggsdel. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Personalfondsavsättningen, dvs. den premie som fonderas, består av resultat- och vinstpremier. Personalfondsavsättningen ska bestämmas före ingången av året. Som medlem i en personalfond kan man, om man så önskar, kontant lyfta sin egen andel av personalfondsavsättningen. Detta endast om resultat- eller vinstpremierystemet tillåter det. Resultat- och vinstpremieavsättningarna kan delas in i personliga fondandelar. De personliga fondandelarna kan till viss del lyftas årligen, beroende på fondens stadgar. (Arbets- och näringsministeriet, u.å.; Personalfondslag 934/2010, 2021).

Personalfondsavsättningens tilläggsdel är en penningprestation. Denna penningprestation bestäms var för sig av varje företag eller resultatenhet som har en personalfond. Maximibeloppet för tilläggsdelen kan under ett år vara högst en månadslön för varje medlem eller lönesumman under en månad för de medlemmar som utdelas tilläggsdelen. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Ett förslag om bildande av personalfond framställs av företrädaren för personalgruppen exempelvis en förtroendeman. Företrädaren ska framföra bildandet av personalfonden, personalfondens stadgar och skicka ut en skriftlig möteskallelse till personalfondens konstituerande möte. Minst en vecka före mötet bör kallelsen nå de blivande medlemmarna. Om minst två tredjedelar av personalen röstar för, kan personalfondens stadgar och bildande av personalfonden bildas. Styrelse och revisorer ska väljas för personalfonden på det konstituerande mötet. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Det finns en del stadgar i personalfonden som måste följas. I stadgarna måste åtminstone kommande nämnas. Personalfondens namn, företaget som fonden hör till, personalfondens hemort, hur personalfondsavsättningen beräknas, möjlighet för betalande av personalfondsavsättningens tilläggsdel, grunder för beräkning av fondandel, hur en fondandel får bli lyft, tid för personalfondens möte och hur möteskallelsen ska skickas ut, ordinarie mötets ärenden som ska behandlas, antalet

styrelsemedlemmar och revisorer, om fullmäktige ska väljas och hur fullmäktige väljs samt personalfondens räkenskapsperiod. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Registreringen av en personalfond ska anmälas skriftligt till samarbetsombudsmannen. I anmälan ska det framkomma personalfondens stadgar, postadress och kontaktuppgifter, en utredning om att fonden bildats enligt vad som sägs i 9–11 §, namntecknarnas och styrelsemedlemmarnas fullständiga namn och hemkommuner samt möjliga begränsningar. Samarbetsombudsmannen ser till att personalfondens verksamhet är laglig. När en personalfond inte längre följer lagens krav måste den upphöra. En personalfond kan också upphöra vid beslut av fondmedlemmarna. Genom registrering får personalfonden rättsförmåga, det vill säga fonden har rättigheter och skyldigheter. (Arbets- och näringsministeriet, u.å.; Personalfondslag 934/2010, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

3.2.2 Medlemskap i personalfonder

En annan förutsättning för att bilda en personalfond är att hela bolagets personal måste höra till personalfonden, man får som arbetstagare inte välja om man vill vara medlem i personalfonden eller inte. Om ett bolag anställer en ny arbetstagare, efter att personalfonden bildats, så börjar den anställdes medlemskap i personalfonden vid anställningsförhållandets början. Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör och personalfondsandelarna utbetalats upphör också medlemskapet i personalfonden. Bolagets verkställande direktör kan också vara en medlem i personalfonden, om det i fondens stadgar finns en bestämmelse om detta. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

3.2.3 Gemensamma personalfonder i koncerner

Om det rör sig om en koncern så kan, enligt 4 § i personalfondslagen, en så kallad gemensam personalfond bildas. En gemensam personalfond kan bildas av två eller flera bolag som hör till samma koncern. Personal vid ett i Finland registrerat dotterbolag vars moderbolag är utländskt kan också höra till den gemensamma personalfonden. Även personalen vid ett utländskt dotterbolag kan höra till personalfonden om moderbolaget är finskt. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

3.2.4 Beslutanderätt och förvaltning

Vid ett personalfondsmöte bestäms beslutanderätten i personalfonden. Medlemmarna i fonden bestämmer om beslutanderätten och fondmötet ska hållas enligt de tider som bestäms i stadgarna. Vanligtvis har varje medlem en röst var men om det i fondens stadgar står annat gällande en medlems röstetal följer man det. Slutgiltiga beslut under personalfondsmötet är beslut som vid omröstning fått mer än hälften av rösterna. Vid lika röstetal gäller ordförandes röst, lottdragning eller omröstningstillfälle beroende på vad som nämns i stadgarna. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

En styrelse måste också väljas till personalfonden. Styrelsen måste bestå av minst tre medlemmar. De som kan väljas till styrelsemedlemmar är medlemmar i personalfonden eller de som hör till företagets ledning. Styrelsens främsta uppgifter är personalfondens förvaltning och finanser. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

3.2.5 Kapital och fondandelar

Det egna kapitalet i en personalfond består av medlemsandelskapital och övrigt fondkapital. Medlemmarnas fondandelar och deras värderingar överförs till medlemsandelskapitalet medan fondens gemensamma kapital och donationsmedel överförs till det övriga fondkapitalet. En personalfond kan också ha främmande kapital, exempelvis lån. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

Enligt vad som bestämts i stadgarna ska personalfondens personalfondsavsättning läggas till medlemmarnas fondandelar. Om det handlar om personliga andelar, läggs dessa till respektive medlems fondandel. Kapital från personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar, överskott eller värderingar är kapital som får läggas till medlemmarnas fondandelar. Annat kapital får inte läggas till fondandelarna. (Personalfondslag 934/2010, 2021).

3.2.6 Exempel på personalfonder

Finnair är ett exempel på ett företag som använder sig av olika incitamentsprogram, både kort- och långsiktiga. Dessa incitamentsprogram används bland annat för att uppnå företagets strategiska mål. Finnair vill engagera personal och ledning i bolaget med långsiktiga mål. Deras långsiktiga incitamentsprogram är i form av en personalfond. Finnair

har en vinstdelningsplan varav en del av bolagets vinst fördelas till personalen. Varje år fastställer styrelsen olika mål och vinstandelen bestäms utifrån hur bra dessa uppnåtts. Alla Finnairs anställda, med några undantag, är berättigade till vinstdelningsplanen. De som inte är berättigade till vinstdelningsplanen är företagets VD och övriga medlemmar i styrelsen, samt deltagarna av prestationsdelningsplanen. Finnairs personal i Finland får sin del av bolagets vinst till personalfonden, medan personal utanför Finland får sin del av vinsten utbetald i sin löneutbetalning. (Finnair, 2021).

4 Beskattning

Från och med 1.1.2021 finns det i inkomstskattelagen (1535/1992) två bestämmelser om aktieemission som grundar sig på arbetsförhållande. ISkL 66 § gäller alla bolag medan ISkL 66 a § gäller andra än offentligt noterade bolag. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Fondandelar och överskott kan utbetalas till personalfondens medlemmar. Inkomstskattelagens 65 § framför att fondandelarna och överskotten utgör 80 procent skattepliktig förvärvsinkomst. Inkomsten är i övrigt skattefri förvärvsinkomst. (Skatteförvaltningen, 2019).

Den här delen av examensarbetet kommer behandla beskattningen av personalemissioner och personalfonder. Gällande beskattningen av personalemissioner kommer både bestämmelserna i ISkL 66 § och ISkL 66 a § att tas upp och även jämföras med varandra. I delen som handlar om beskattning av personalfonder tas utbetalning från personalfonder upp, både ur nationella och internationella situationer. Verkställande av förskotts innehållning tas också upp i denna del.

4.1 Beskattning av personalemission

Enligt ISkL 66 § har de anställda vid ett företag rätt att till lägre pris än det gängse värdet teckna aktier eller andelar i företag. Den del av nedsättningen på aktiens eller andelens pris som överstiger 10 procent av det gängse priset blir en skattepliktig förmån. Nedsättningens belopp är i sin helhet skattepliktig inkomst om förmånen inte kan utnyttjas av majoriteten av personalen. Om förmånen är tillgänglig och kan utnyttjas av majoriteten av personalen så är en skattefri nedsättning möjlig. Fastställandet av gängse värde på en offentligt noterad aktie eller andel regleras enligt ISkL 66 §. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

I början av år 2021 trädde ISkL 66 a § i kraft. Bestämmelser om aktieemission som grundar sig på arbetsförhållande i andra än offentligt noterade bolag tas upp i denna bestämmelse. Skattepliktig inkomst bildas i denna bestämmelse endast om teckningspriset är mindre än det uträknade matematiska värde för aktien. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

4.1.1 Aktieemissioner enligt ISkL 66 §

Vid en aktieemission som grundar sig på arbetsförhållande är den förmån som fås en skattepliktig förvärvsinkomst. I bestämmelsen anses dock rabatten på högst 10 procent som skattefri inkomst. Förmånen måste grunda sig på ett arbetsförhållande för att kunna tillämpas. Aktieemission kan utöver emittering av nya aktier också anses enligt Aktiebolagslagen 9 kap. 1 § som överlåtelse av bolagets egna aktier. Bolaget kan ha fått aktier i sin ägo. Detta kan ske genom förvärv, inlösen eller en vederlagsfri aktieemission vilken bolaget riktat till sig själv. Oberoende om bolaget emitterat nya aktier eller egna aktier är de skyldiga att betala överlåtelseskatt. (Aktiebolagslag 624/2006, 2021; Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Ett annat krav som bör uppfyllas för att skattelättnaden skall vara giltig är relaterad till aktieemissionens tillgänglighet. Endast om förmånen är tillgänglig och utnyttjas av en majoritet av personalen är rabatten på 10 procent skattefri. Majoritet i detta sammanhang innebär att över hälften av personalen kan delta i emissionen och teckna aktier. Detta förutsätter alltså inte att majoriteten av personalen bör delta i emissionen för att rabatten ska vara giltig. Över hälften av personalen kan syfta på personal på bolagsnivå men även på koncernnivå. Om aktieemissionen riktas till en begränsad personkrets, uppkommer skattepliktig förmån på hela skillnaden mellan aktiens gängse pris och den summa som betalats för aktien. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

En väsentlig del av aktieemissionen är att fastställa offentligt noterade aktiers gängse pris. Genom att beräkna genomsnittliga priset av offentligt noterade aktier för kalendermånaden före emissionsbeslutet, fastställs aktiernas gängse pris. Beräkningen görs genom att dividera omsättningen av månadens slutförda förvärv med antalet förvärv. Följande kalendermånad efter denna notering kan komma att påverka fastställningen av skatteplikten för förmånen. Om aktiens genomsnittliga pris är lägre under denna månad, kommer beloppet av den skattepliktiga inkomsten grunda sig på det lägre värdet. Rabatten, eller förmånsbeloppet, beräknas genom att subtrahera aktiens teckningspris från aktiens genomsnittliga gängse pris. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Exempel: Företag X Abp har beslutat att ordna en aktieemission riktad till personalen där arbetstagarna får teckna aktier med en rabatt på 10 procent av aktiens gängse pris. Företag X Abp har 200 anställda och hela personalen erbjuds möjligheten att teckna aktier vid aktieemissionen. Emissionen planeras äga rum i augusti och därav beräknas ett genomsnittligt pris på en offentligt noterad aktie, det vill säga det gängse priset, för kalendermånaden 1.7 – 31.7. Det genomsnittliga priset under tiden 1.7 – 31.7 beräknas till 10 euro, vilket betyder att med rabatten på 10 procent blir aktiernas teckningspris för personalen 9 euro. Eftersom alla förutsättningar för att ISkL 66 § ska gälla uppfylls, bildas ingen skattepliktig förmån för personalen vid denna aktieemission. Personalens förmån på 1 euro är alltså skattefri. Om det under samma förutsättningar skulle ha erbjudits en rabatt på 30 procent i stället, skulle en skattepliktig förmån uppkommit på den rabatt som överskrider 10 procent, d.v.s. 20 procent. Personalen skulle då få en skattepliktig förmån på 2 euro per tecknad aktie.

4.1.2 Aktieemissioner enligt ISkL 66 a §

Skattepliktig inkomst bildas enbart när teckningspriset understiger det kalkylerade matematiska värdet för bolagets aktie. Det matematiska värdet kalkyleras enligt det senaste fastställda bokslutet före ingången av aktieemissionens teckningstid. Bestämmelsen i ISkL 66 a § gäller endast för andra än offentligt noterade bolag. Bestämmelsen kan tillämpas om alla förutsättningar i ISkL 33 a § uppfylls. En av förutsättningarna att tillämpa bestämmelsen är att aktierna som tecknas är i ett bolag som den skattskyldige ingått ett arbetsförhållande med. Denna bestämmelse kan inte tillämpas på koncernnivå. Exempelvis då moderbolaget för en koncern erbjuder sina anställda att teckna aktier i deras dotterbolag eller då dotterbolagets anställda blir erbjudna att teckna aktier i moderbolaget. I dessa situationer kan bestämmelsen i ISkL 66 § tillämpas. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Enligt ISkL 66 a § ska en aktieemission vara tillgänglig för majoriteten av personalen, precis på samma sätt som i ISkL 66 §. Det vill säga att över hälften av personalen ska ha möjlighet till att teckna aktier, men det har ingen betydelse om alla inte utnyttjat möjligheten att teckna aktier. Denna bestämmelse kan därför inte heller tillämpas där en begränsad personkrets erbjuds att teckna aktier. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Antingen nya aktier eller egna aktier som bolaget innehar kan tecknas i en aktieemission. Enligt samma princip som i ISkL 66 § finns det även här skyldighet för företaget att betala överlåtelseskatt. Teckning av aktier sker ofta kort efter emissionsbeslutet. Den normala teckningstiden är tre månader. Dock kan teckningstiden i vissa situationer och av särskild orsak vara längre än tre månader. Detta behöver nödvändigtvis inte påverka det matematiska värdet trots att teckningstiden förlängs. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Det finns ett antal innehavsbegränsningar för tillämpande av bestämmelsen i ISkL 66 a §. För det första tillämpas denna bestämmelse inte för ägare eller andra personer med betydande innehav i företaget, eftersom ISkL 66 a § syfte är att belöna och engagera bolagets personal. Dessutom lämnas skatteskyldiga eller deras familjemedlemmar utanför tillämpningsområdet för bestämmelsen, om deras ägarandel i företagets aktier överstiger 10 procent, direkt eller indirekt. (Skatteförvaltningen, 2021) (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021).

Enbart på andra än offentligt noterade bolag kan ISkL 66 a § tillämpas. Det vill säga, vid teckningstidpunkten ska arbetsgivarbolaget vara ett annat än offentligt noterat bolag. Bolag vars egendom utgörs i huvudsak av egendom som främjar näringsverksamheten och bolag som utövar näringsverksamhet är lämpade för denna bestämmelse. En förutsättning är alltså att bolaget, vid tidpunkten för aktieteckningen, utövar näringsverksamhet enligt lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet. En annan förutsättning är att arbetsgivaren regelbundet betalar ut lön. Regelbundet i detta sammanhang uppfylls om arbetsgivaren betalar ut lön till minst två löntagare eller om arbetsgivaren betalar lön samtidigt till sex löntagare. Detta ska också finnas infört i förskottsuppbördsregistret. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Enligt ISkL 66 a § kan en aktieemission också genomföras i ett utländskt bolag. Detta gäller om bolagets hemvist finns inom det europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Om bolagets hemvist är i en stat utanför samarbetsområdet kan en aktieemission genomföras endast om myndigheterna emellan har en överenskommelse om informationsbyte i skatteärenden. Samma förutsättningar gäller som för inhemska personalemissioner, det vill säga det utländska bolaget, aktieteckningen och aktieemissionen ska uppfylla samma krav. I Finlands förskottsuppbördsregister är utländska bolag inte införda. Därför måste ett

utländskt bolag, enligt lagen om förskottsuppbörd, visa att de inte har försummelser relaterade till beskattning, skattebetalning och bokföringsskyldighet. Den skattskyldige är den som är ansvarig att reda ut om förutsättningarna i ISkL 66 a § uppfylls i det utländska bolagets personalemission. I praktiken kan detta bevisas genom ett intyg som fås av bolaget. I intyget ska det framkomma en utredning om aktiens matematiska värde som baseras på bokslutshandlingar och om förutsättningarna gällande bolaget, aktieemissioner och aktieteckningen uppfylls enligt ISkL 66 a §. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

I en aktieemission uppstår en skattepliktig fördel endast om teckningspriset är lägre än det matematiska värdet som räknats för aktien. Differensen mellan teckningspriset och det matematiska värdet utgör den skattepliktiga förvärvsinkomsten. I fall där det handlar om avgiftsfri emission ses det matematiska värdet som skattepliktig förvärvsinkomst. För arbetstagaren bildas ingen förmån om teckningspriset motsvarar eller överstiger det matematiska värdet. Det senaste fastställda bokslutet, innan aktieteckningen börjat, används vid beräkningen av nettoförmögenheten. Genom att dela nettoförmögenheten med antalet aktier får man det matematiska värdet per aktie. Antalet aktier är enligt antalet aktier i bolaget vid teckningstiden för aktieemissionens början. I ett utländskt bolag räknas det matematiska värdet på aktier på samma sätt som i inhemska bolag. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Exempel: Företag Y Ab erbjuder hela sin personal, 200 arbetstagare, att teckna aktier i bolaget. Tre av dessa arbetstagare äger mer än 10 procent av bolagets aktier. Bestämmelsen i ISkL 66 a § kommer inte att tillämpas på dessa tre arbetstagare, p.g.a. innehavsbegränsningarna. Bestämmelsen gäller dock för övriga 197 arbetstagare. Teckningstiden för aktierna börjar 1.5.2021. För att beräkna det matematiska värdet på aktien kommer bokslutet enligt 31.12.2020 användas, i och med att ett kalenderår utgör företagets räkenskapsperiod. Bolagets nettoförmögenhet har räknats ut till 1 430 000 euro. Antal utestående aktier i bolaget vid tidpunkten för aktieemissionens början, 1.5.2021, är 158 000. Aktiens matematiska värde beräknas enligt Ekvation 1.

$$\text{Aktiens matematiska värde} = \frac{1\,430\,000 \text{ €}}{158\,000} = 9,05 \frac{\text{€}}{\text{aktie}} \quad (1)$$

Arbetstagarna erbjuds teckna aktier i bolaget till teckningspriset 8 euro per aktie. Enligt ISkL 66 a § kommer differensen mellan aktiens matematiska värde och teckningspriset utgöra skattepliktig förvärvsinkomst, d.v.s. 1,05 euro per tecknad aktie. Om arbetstagarna under samma förutsättningar skulle ha erbjudits att teckna aktier till ett pris av t.ex. 9,50 euro skulle ingen skattepliktig förvärvsinkomst uppkomma, enligt ISkL 66 a §. Detta eftersom teckningspriset skulle ha varit högre än aktiens matematiska värde.

4.1.3 Förhållandet mellan ISkL 66 a § och ISkL 66 §

Om förutsättningarna för tillämpning av ISkL 66 a § inte kan uppfyllas kan ISkL 66 § möjligtvis tillämpas, beroende på om förutsättningarna uppfylls. Exempelvis i en situation där aktier i dotterbolaget erbjuds till moderbolagets arbetstagare eller där moderbolagets aktier erbjuds till dotterbolagets arbetstagare. Om ett bolag som emitterat aktier inte uppfyller de gällande förutsättningarna kan det förhindra tillämpningen av ISkL 66 a §. Att bolagets egendom bildas av annan egendom eller inte utövar näringsverksamhet enligt näringskattelagen, att bolaget inte finns i förskottsuppbörsregistret och räknas inte som en arbetsgivare som betalar ut lön regelbundet är alla förutsättningar som ska kunna tillämpas. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

Då förutsättningarna i ISkL 66 a § uppfylls, kan också ISkL 66 § uppfyllas. Om det beräknade matematiska värdet överskrider 90 procent av det gängse priset på aktien leder tillämpning av ISkL 66 § 1 för den skattskyldige till ett förmånligare slutresultat. Om majoriteten av personalen inte erbjuds förmånen att teckna aktier kan inte bestämmelsen i ISkL 66 a § inte tillämpas. För arbetstagaren är differensen mellan gängse pris och ett lägre teckningspris skattepliktig förvärvsinkomst i sin helhet. Den skattefria rabatten på 10 procent kan heller inte tillämpas enligt ISkL 66 §. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2021).

4.2 Beskattning av personalfond

Personalfondslagen (934/2010) reglerar personalfonder och verksamheten kring dem. Denna del av arbetet behandlar beskattningen av utbetalningar till medlemmar från personalfonder och beskattningen av betalningar till personalfonder. (Personalfondslag 934/2010, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

4.2.1 Utbetalningar från personalfonder

Personalfonder betalar ut fondandelar till sina medlemmar. Medlemmarna kan också få utbetalt överskott från personalfonder. Enligt 65 § i inkomstskattelagen (1535/1992) utgör fondandelarna och överskotten till 80 procent skattepliktig förvärvsinkomst. Inkomsten är i övrigt skattefri. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

Fondandelen kan, enligt personalfondslagen, också betalas till en medlems rättsinnehavare. För arbetstagaren och även arvtagaren utgör fondandelarna från personalfonden till 20 procent skattefri inkomst och 80 procent förvärvsinkomst. (Personalfondslag 934/2010, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

Beroende på bestämmelserna i det resultat- eller vinstpremiesystem som företaget infört, har en medlem rätt att lyfta sin andel av personalfondsavsättningen eller en tilläggsdel kontant. Andelen utgör i sin helhet skattepliktig förvärvsinkomst om den lyfts direkt kontant. På fondandelar eller kontant utbetalda resultat- eller vinstpremiebelopp tas ingen dagpenningpremie ut. Arbetsgivarens sjukförsäkringspremie betalas inte heller ut på resultat- eller vinstpremiebelopp. (Personalfondslag 934/2010, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

4.2.2 Utbetalningar från personalfonder i internationella situationer

En person är skyldig att betala skatt på utbetalningar som fås från en utländsk personalfond, även om personen är bosatt i Finland. Fondandelar och överskott utgör skattepliktig förvärvsinkomst till 80 procent enligt 65 § i inkomstskattelagen. Resten av inkomsten är skattefri, dvs 20 procent. Bestämmelsen i ISkL 65 tillämpas på inkomst från utländska personalfonder, precis som med inkomst från inhemska personalfonder. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

Bestämmelserna om löneinkomst på utbetalningar från personalfonder tillämpas i skatteavtalsituationer. I skatteavtalet tillämpas oftast artikel 15 eller 19 beroende på hurudant anställningsförhållande personen i fråga haft. En person som bor i Finland och arbetar eller arbetat i ett privat anställningsförhållande kan få inkomst från en utländsk personalfond. Som arbetstagarens hemvist har Finland enligt artikel 15 punkt 1 rätt att beskatta denna utbetalning. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

4.2.3 Verkställande av förskotts innehållning

En personalfonds utbetalda fondandelar och överskott utgör annan förvärvsinkomst för arbetstagare, d.v.s. inte lön. Förskotts innehållning verkställs enligt 12 § i lagen om förskottsuppbörd (1124/1996). Förskotts innehållning verkställs på skattepliktiga fondandelar och överskott. Beräkningen av förskotts innehållning görs enligt den tilläggsprocent som finns på den skattskyldiges skattekort eller enligt förskotts innehållningsprocenten, tilläggsprocenten och inkomstgränsen som finns antecknade på den skattskyldiges skattekort. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

Resultat- eller vinstpremieandelen utgör i sin helhet skattepliktig lön om den lyfts kontant. Förskotts innehållningen verkställs likadant som på övriga löner. Om en begränsat skattskyldig person utbetalas personalfondsandelar och överskott tas en källskatt ut på 35 procent. Denna bestämmelse gäller inte om prestationsmottagaren kan uppvisa ett skattekort för begränsat skattskyldig. (Inkomstskattelag 1535/1992, 2021; Skatteförvaltningen, 2019).

5 Metoder och tillvägagångssätt

I denna del av arbetet redogörs för de två olika forskningsmetoderna och anger den metod som valts att användas i den empiriska delen av arbetet. I examensarbetet läggs stor vikt i valet av metod. Metoden ska vara tillförlitlig och ta i beaktande undersökningens genomförande och frågeställningar. Begreppen reliabilitet och validitet redogörs också i detta kapitel.

5.1 Forskningsmetoder

Metod är ett begrepp som syftar på redskap, vilket innebär ett sätt att komma fram till ny kunskap och ett sätt att lösa problem. En metod är alltså allt som kan bidra till att uppnå dessa mål. Dock finns det metoder som är mer hållbara än andra och klarar av kritiska prövningar bättre. Det finns två olika metodiska angreppssätt som man brukar skilja mellan; kvantitativa metoder och kvalitativa metoder. Hur man använder sig av siffror och statistik är en av de största skillnaderna mellan metoderna. Det finns både för- och nackdelar med bägge metoder, därför bör valet av metod göras utifrån frågeställningen man vill undersöka. (Holme & Solvang, 2012).

Kvalitativa forskningsmetoder ger en tydlig helhetsbild genom att samla riklig information om få undersökningenheter, det vill säga man går mer på djupet. Denna helhetsbild möjliggör en ökad förståelse för sammanhang och sociala processer. Det är forskarens tolkning eller uppfattning av information som är grunden till forskningen, till exempel uppfattning av motiv, sociala sammanhang och sociala processer. Metodens observationer är ostrukturerade och osystematiska. Ett exempel på en kvalitativ metod kan vara en intervju utan fasta frågor eller svarsalternativ. En intervju ger en viss närhet till källan man har valt att hämta information från. Denna närhet kännetecknar den kvalitativa forskningsmetoden. (Holme & Solvang, 2012).

En kvantitativ forskningsmetod är mer strukturerad än en kvalitativ forskningsmetod. Om man utifrån urvalet vill göra jämförelser eller få fram något om den grupp som undersökningen behandlar är den kvantitativa metoden den rätta. I en kvantitativ forskningsmetod använder man sig av strukturerade och systematiska observationer, till exempel en enkät med fasta svarsalternativ. Kännetecknet för en kvantitativ forskningsmetod är att svaren omvandlas till siffror och mängder som sedan blir grunden

för den statistiska analysen. Metoden går mer på bredden än på djupet det vill säga att metoden täcker mindre information men av större omfattning. (Holme & Solvang, 2012).

5.2 Val av metod

Både en kvalitativ och en kvantitativ forskningsmetod används i detta examensarbete. Eftersom syftet med arbetet är att undersöka om ändringarna i beskattningen kan ha ökat intresse för personalemissioner vid ett noterat aktiebolag och om belöningsystem fungerar som en motiverande faktor till arbetet, var en kombination av de två forskningsmetoderna en bra lösning. På detta sätt kunde man få svar på frågor både från ledningens och personalens perspektiv.

Den kvantitativa enkäten var utformad som tio frågor, varav de flesta hade fasta svarsalternativ. En av frågorna kunde respondenterna svara öppet på, d.v.s. genom att skriva en öppen kommentar. Svaren från enkäten samlades in anonymt. Eftersom ändringarna i beskattningen gäller onoterade aktiebolag så valde jag att sända ut enkäten till ett noterat aktiebolag med knappt 50 anställda. På detta sätt fick man svar ur personalens perspektiv.

Den kvalitativa metoden utfördes genom en intervju med ledningen vid det onoterade aktiebolaget. Intervjun bestod av fem frågor där en del hade korta följdfrågor. Målet med intervjun var att få så detaljerade och korrekta svar som möjligt ur ledningens perspektiv för att sedan kunna jämföra resultatet från intervjun med resultatet från enkätundersökningen.

5.3 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet används för att utvärdera hur lyckad en datainsamlingsmetod har varit. Reliabilitet och validitet ger en uppfattning om hur väl datainsamlingsmetoder mäter det man vill mäta. Målet är att sträva efter en hög reliabilitet och validitet. I grunden handlar reliabilitet om frågor som rör pålitlighet, konsekvens och följdriktighet i mått och mätningar. Med reliabilitet kan man mäta stabiliteten i en undersökning. Exempelvis om man undersöker en sak två gånger ska resultatet inte skilja sig mycket från varandra. (Bryman & Bell, 2017; Holme & Solvang, 2012).

Validiteten är beroende av vad man mäter och hur tydligt det framkommer i frågeställningen. Validiteten avgör alltså om det som mäts är relevant. (Bryman & Bell, 2017; Holme & Solvang, 2012).

6 Resultat och analys

I detta resultatkapitel kommer respondenternas svar från enkätundersökningen och ledningens svar från intervjun att presenteras och analyseras. Svaren från enkätundersökningen kommer att redogöras både med text och figur medan svaren från intervjun endast kommer att redogöras med text. Resultaten från datainsamlingen kommer att redogöras först, följt av en analys som använder teoridelen som utgångspunkt.

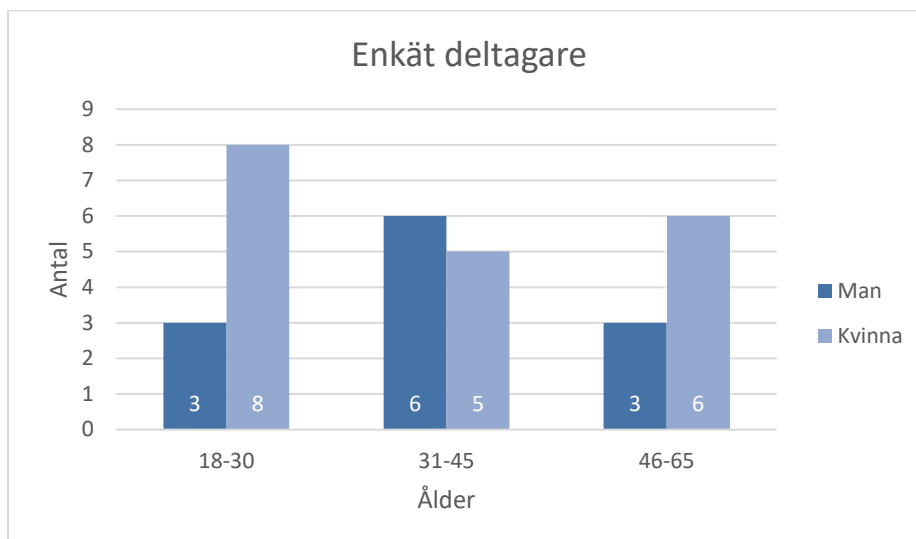
6.1 Resultatpresentation

Enkäten sändes ut elektroniskt till ett onoterat aktiebolag med 46 anställda. Enkäten var tillgänglig under tiden 26.10.2021 – 29.10.2021 och resulterade i en svarsprocent på 67 procent med 31 respondenter. Enkäten bestod av tio frågor, varav de allra flesta frågorna hade fasta svarsalternativ. En av frågorna innehöll ett öppet alternativ, d.v.s. respondenterna kunde besvara frågan med fri text. För att kunna ge en mer jämförbar bild har resultaten från enkätens frågor räknats om till procent. I enkäten gavs också definitioner på vad ett belöningsystem är och vad en personalemission innebär samt en kort förklaring på ändringarna i beskattningen gällande personalemissioner.

Intervjun med ledningen och svaren från enkäten ger en tydlig helhetsbild på tankarna kring belöningsystem och personalemissioner i ett onoterat aktiebolag, både från de anställdas och ledningens perspektiv. Intervjun bestod av fem intervjufrågor, vilka fick besvaras öppet. En viktig del av intervjun var att få så motiverande svar som möjligt, för att sedan kunna analysera svaren korrekt.

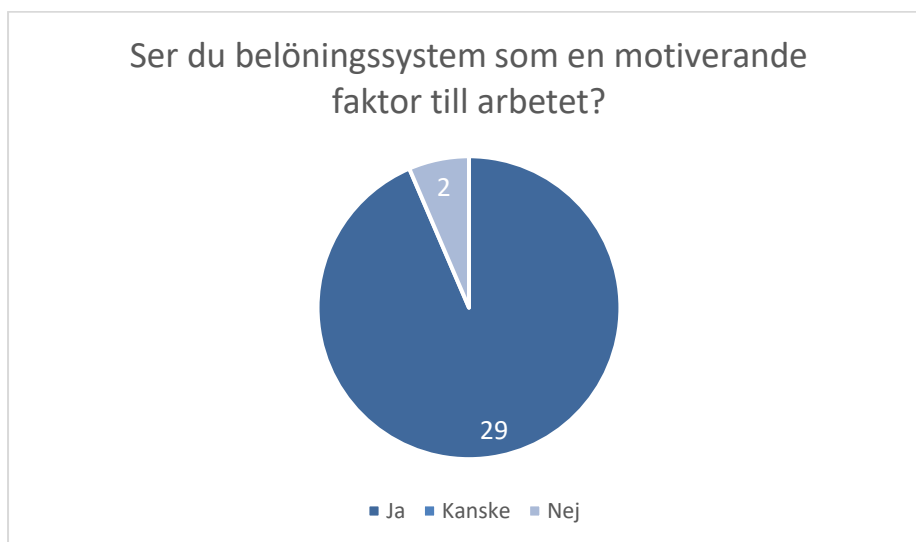
6.1.1 Enkät till personal

Enkätens två inledande frågor var *"Kön?"* och *"Vilken åldersgrupp hör du till?"* där varje respondent skulle fylla i om de är Man eller Kvinna och vilken åldersgrupp de tillhör. Åldersgrupperna som användes som svarsalternativ var 18 – 30, 31 – 45 och 46 – 65. Av respondenterna var majoriteten kvinnor med 19 respondenter, medan de resterande 12 respondenterna svarade att de var män. Både åldersgruppen 18 – 30 och åldersgruppen 31 – 45 hade en svarsprocent på 35,5 procent, vilket betyder att båda svarsalternativen hade 11 respondenter var. 9 respondenter svarade att de tillhör åldersgruppen 46 – 65, vilka utgör 29 procent av respondenterna. Resultatet redogörs i sin helhet i figur 1.



Figur 1. Deltagare i enkäten.

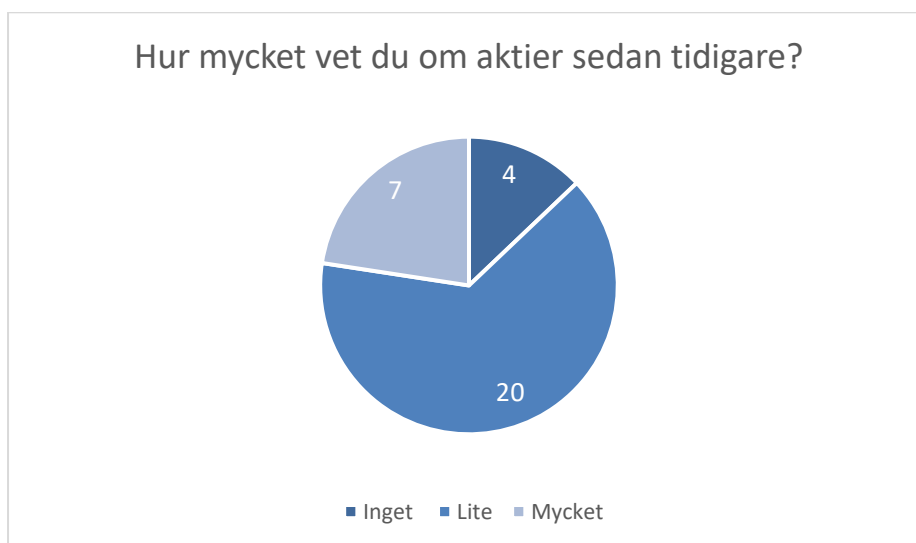
Följande fråga baserar sig på motivation i arbetet. Frågan lyder *”Ser du belöningsystem som en motiverande faktor till arbetet?”*. Svartalternativen som respondenterna kunde välja mellan i denna fråga var ja, kanske eller nej. Här var respondenterna väldigt enade om att belöningsystem har en motiverande verkan i arbetet, ingen av respondenterna hade svarat nej på denna fråga. Hela 93,5 procent svarade ja, vilket motsvarar 29 respondenter. Två av respondenterna valde att svara kanske. Resultatet redogörs i figur 2.



Figur 2. Belöningsystem som motiverande faktor.

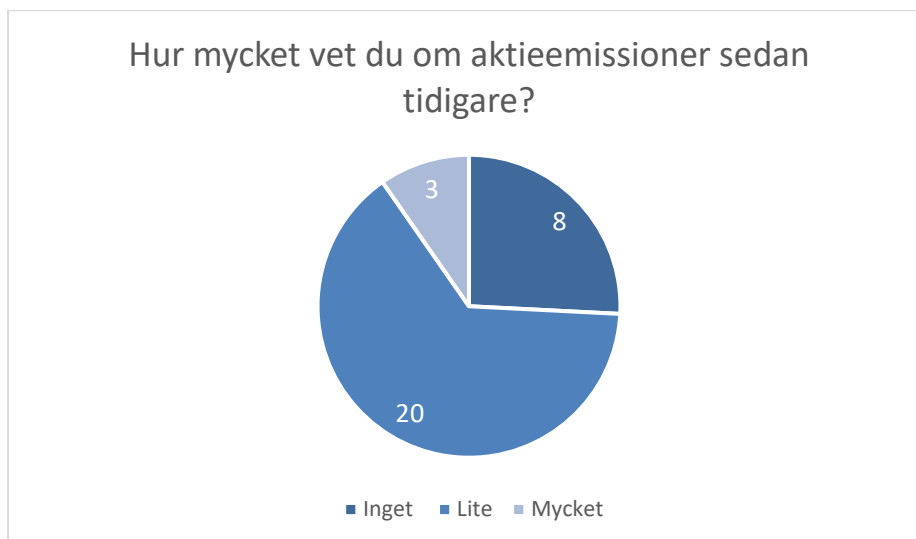
På frågan *"Har du någon form av belöningsystem i din anställning just nu?"* kunde respondenterna svara antingen ja eller nej, med en följdfråga som löd *"Om du svarade "Ja", vilken typ av belöningsystem?"*. På följdfrågan kunde respondenterna svara med en öppen kommentar. Av alla 31 respondenter svarade 20 av dem ja på denna fråga och hade därför också möjlighet att svara på följdfrågan. På följdfrågan där respondenten kunde skriva en valfri text hade 19 av 20 respondenter svarat. Alla hade svarat att det belöningsystem som används i deras anställning just nu är bonus.

Frågan *"Hur mycket vet du om aktier sedan tidigare?"* ställdes för att få en uppfattning om hur väl de anställda är insatta i aktier sedan tidigare. Denna fråga sätter en grund för kommande frågor. Respondenterna kunde välja mellan svarsalternativen inget, lite eller mycket. I figur 3 kan man se att majoriteten av respondenterna, 20 respondenter, svarade att de kan lite om aktier sedan tidigare, följt av 7 respondenter som svarade mycket och 4 respondenter som svarade att de kan inget om aktier.



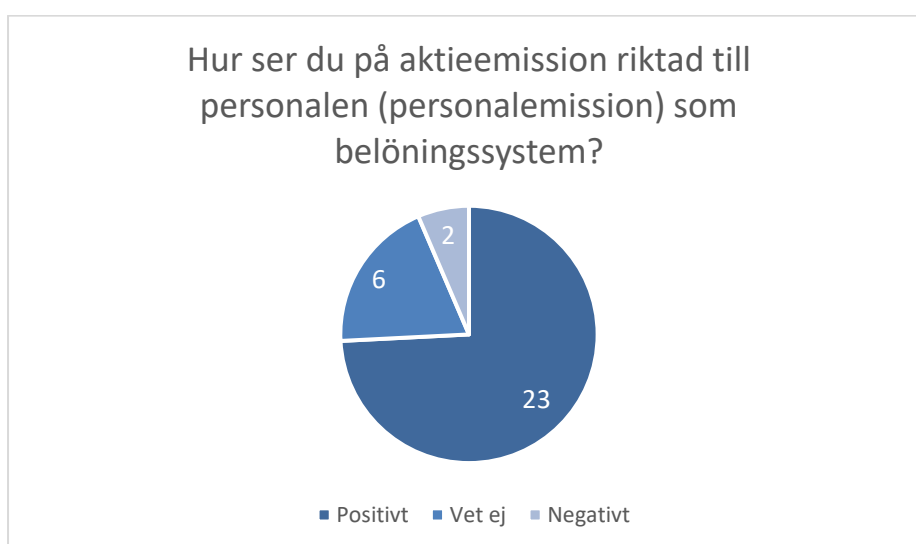
Figur 3. Kunskap om aktier.

Följande fråga löd *"Hur mycket vet du om aktieemission sedan tidigare?"*. Svarsalternativen för denna fråga var samma som i ovanstående, d.v.s. inget, lite och mycket. Här var svaren ganska lika som i tidigare fråga. Även här hade 20 respondenter svarat lite, följt av 8 som svarat inget och 3 som svarat mycket. Resultatet redogörs i figur 4.



Figur 4. Kunskap om aktieemissioner.

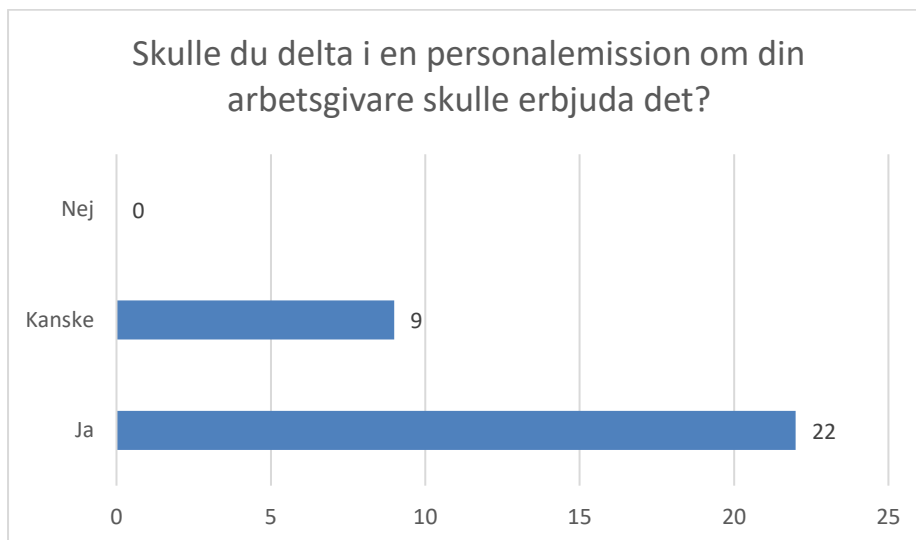
Frågan "Hur ser du på aktieemission riktad till personalen (personalemission) som belöningsystem?" ställdes med svarsalternativen positivt, vet ej och negativt. Utifrån figur 5 kan man konstatera att majoriteten på 74,2 procent, 23 respondenter, svarade att de ser positivt på personalemission. 6 respondenter svarade vet ej och 2 av respondenterna svarade att de ser negativt på personalemission.



Figur 5. Syn på personalemission.

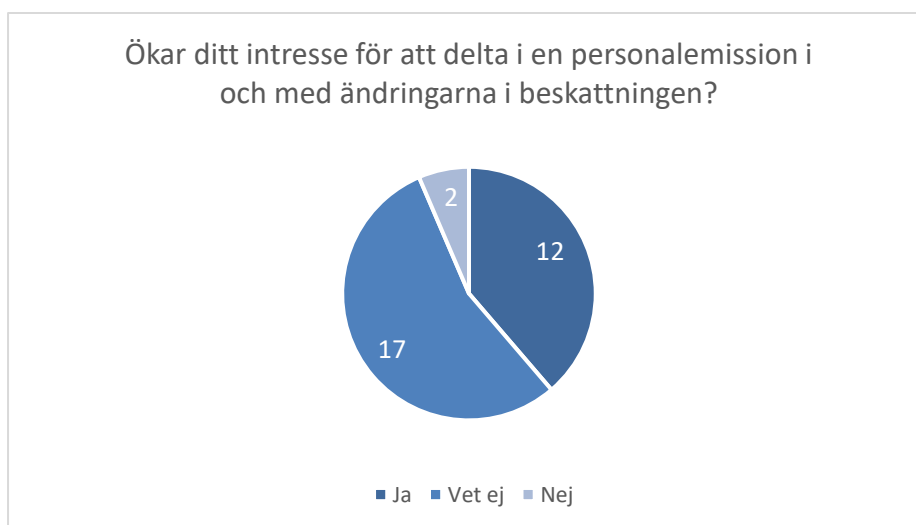
Fråga 9 i enkäten löd "Skulle du delta i en personalemission om din arbetsgivare skulle erbjuda det?". På denna fråga kunde respondenterna välja mellan svarsalternativen ja, kanske eller nej. Enligt figur 6 kan man dra slutsatsen att de flesta i det onoterade

aktiebolaget skulle kunna tänka sig att delta i en personalemission om det erbjöds. 22 respondenter svarade ja, en svarsprocent på 71 procent, medan 9 respondenter svarade kanske. Ingen av respondenterna svarade att de inte skulle kunna tänka sig att delta i en personalemission om det erbjöds.



Figur 6. Intresse för personalemission.

För att få in en del av beskattningen i enkäten ställdes den sista frågan i enkäten som "Ökar ditt intresse för att delta i en personalemission i och med ändringarna i beskattningen?". Svartalternativen för denna fråga var ja, vet ej och nej. 17 respondenter, drygt hälften av respondenterna, hade svarat vet ej. Av respondenterna hade 12 svarat ja och 2 hade svarat nej. Resultatet redogörs i sin helhet i figur 7.



Figur 7. Påverkan av ändringar i beskattningen.

6.1.2 Intervju med ledningen

Första frågan som ställdes till aktiebolagets ledning var *"Vad är ledningens tankar kring belöningsystem?"*. Ledningen anser att ett belöningsystem som fyller sin funktion är ett väl genomtänkt system. Enligt ledningen ska ett belöningsystem motivera arbetstagarna till ett så bra arbete som möjligt.

Med den andra frågan som ställdes till ledningen ville man få fram vilka belöningsystem som används i bolaget och varför just dessa används. Frågan löd: *"Vilka belöningsystem används i bolaget just nu?"*. Följdfrågan *"Varför används just dessa?"* ställdes för att få ett mer detaljerat svar. Ledningens svar på frågan var bonussystem, ett system som funnits med i flera år och gäller för hela personalen där alla har samma villkor. Ledningen förklarar deras bonussystem i korthet. Bonussystemet går ut på att personalen belönas om bolaget under året uppnått vissa finansiella mål. En koefficient bestäms vilken sedan multipliceras med arbetstagarens månadslön vid årsskiftet. I vissa fall kan avdrag göras, till exempel om arbetstagaren har längre frånvaron under året. Ledningen anser att det är lättare att administrera allmänna bonussystem än mer personliga system eftersom personliga system kräver mer planering och uppföljning. Dock tycker ledningen att personliga system ger mer rättvisa, eftersom alla i en grupp inte presterar lika.

Frågan *"Vad anser ledningen om aktieemission riktad till personalen (personalemission)?"* ställdes för att få en grund för kommande frågor. Ledningen bedömer att personalemissioner är ett mer långsiktigt belöningsystem än bonussystem. Ledningen nämner också att de ser långsiktiga belöningsystem som en faktor till att arbetstagarna blir mer bundna till företaget.

Med hjälp av frågan *"Skulle en personalemission kunna vara ett möjligt belöningsystem hos er? Varför? Varför inte?"* ville man få fram om det skulle finnas en möjlighet till en personalemission hos det onoterade aktiebolaget, ur ledningens perspektiv. Ledningens svar var kort och koncist, bolaget har just nu en enda ägare vilken inte vill förändra den ägarstrukturen och därmed inte ser personalemission som en möjlig belöning just nu.

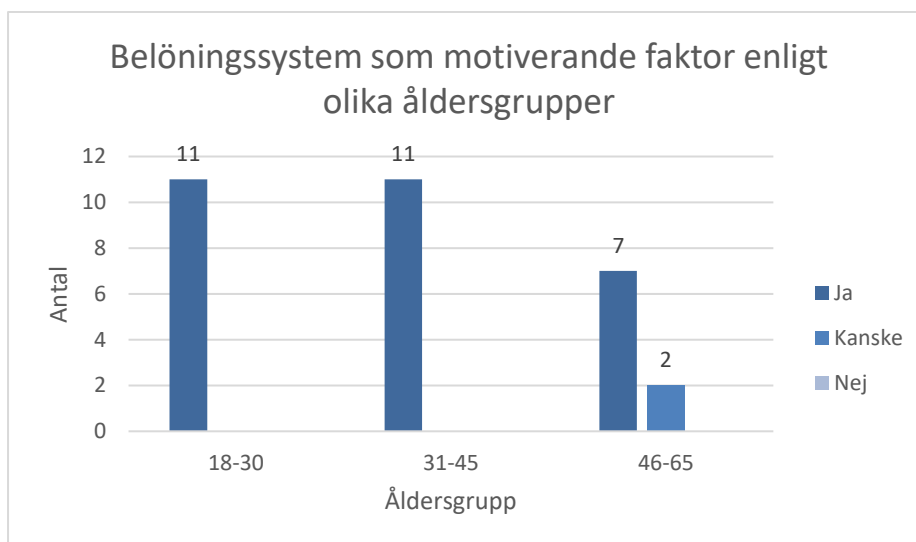
Sista frågorna gäller beskattningen kring personalemissioner. *"Hur ser ledningen på ändringarna i beskattningen gällande aktieemissioner från onoterade aktiebolag? Hurudan påverkan tror ledningen att skattelättnaderna kommer ha på en nationell nivå?"* Dock hade ledningen inte samlat på sig tillräckligt med information för att kunna svara på dessa frågor.

6.2 Analys

I detta underkapitel kommer resultaten som presenterats i kapitel 6.1 att analyseras. Teorierna från teoridelen kommer att användas som utgångspunkt. Empiri och teori binds samman i analysen och förtydligar tolkningen av resultatet.

6.2.1 Analys av enkätsvar

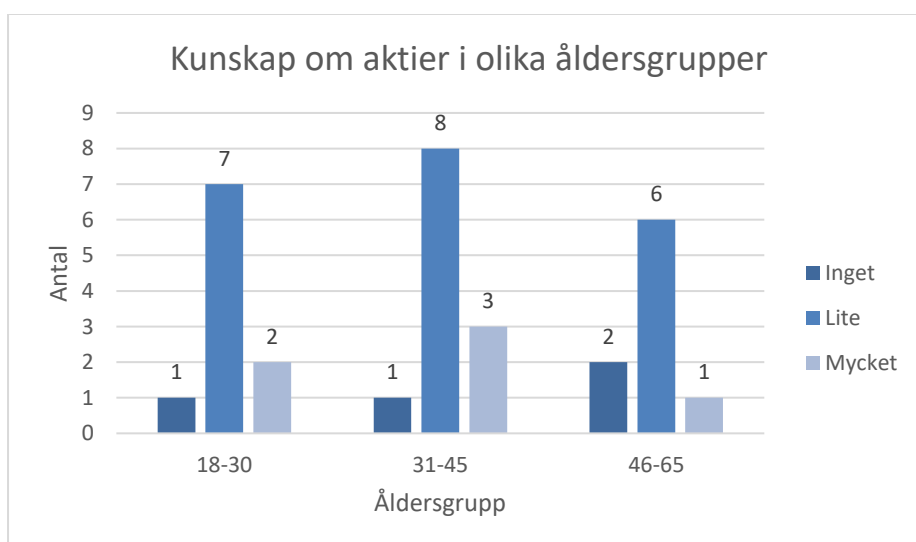
Frågan "Ser du belöningsystem som en motiverande faktor till arbetet?" ställdes som en inledande fråga till ämnet belöningsystem. I allmänhet kan man konstatera att respondenterna är väldigt eniga i sina svar. Respondenterna ser belöningsystem som en motiverande faktor, då hela 93,5 procent svarade ja på denna fråga. Faktum är att ingen svarade nej på denna fråga vilket ger bilden av att belöningsystem verkligen motiverar till arbete. I figur 8 redogörs svaren i sin helhet. Enligt Kauhanen (2010) är belöningsystem ledningsverktyg som används till att uppmuntra arbetstagarna och för att stöda företagets framgång. Belöningar motiverar arbetstagarna till att utföra sina arbetsuppgifter på ett kvalificerat sätt där företagets värderingar, strategier och mål följs. Även studien Mandatum Lifen Palkitsemistutkimus (2020), resulterade i att den viktigaste motivationsfaktorn för anställda är de ekonomiska belöningarna.



Figur 8. Belöningsystem som motiverande faktor enligt olika åldersgrupper.

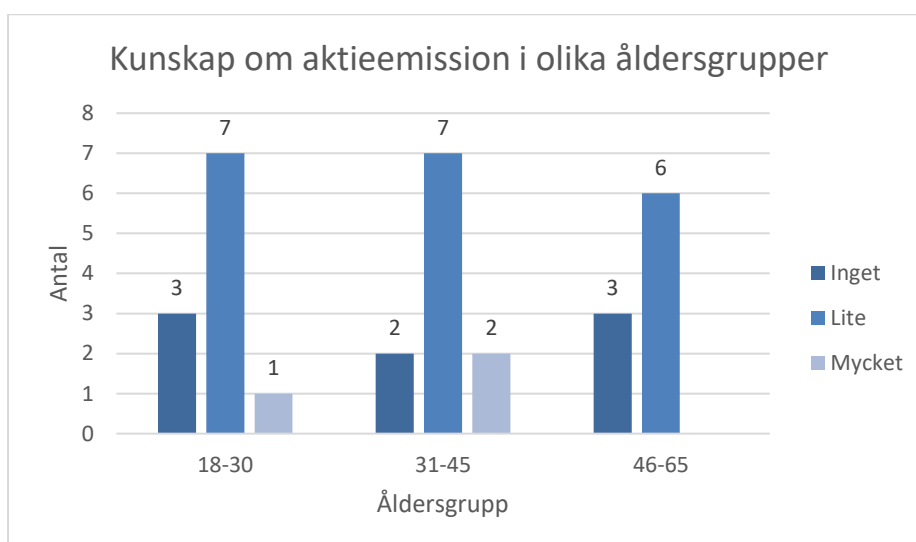
Frågan "Har du någon form av belöningsystem i din anställning just nu?" där följdfrågan löd "Om du svarade "Ja", vilken typ av belöningsystem?" berättade tydligt vilket belöningsystem som används i bolaget just nu, eftersom alla hade svarat samma på denna fråga. Några av svaren var korta medan några hade mer detaljer. Belöningsystemet i fråga är bonus. Även i intervjun med ledningen kom det fram att bonus är det belöningsystem som används i bolaget. Enligt Samuelson (2001) är bonus ett belöningsssystem som används för att belöna och motivera anställda efter att ha uppnått ett särskilt mål. En bonus betalas oftast ut en gång per år efter att företagsledningen gått genom och analyserat de prestationer som åstadkommit under året.

Frågan "Hur mycket vet du om aktier sedan tidigare?" inkluderades för att få en bild av hur väl respondenterna var bekanta med aktier sedan tidigare. Svaren från denna fråga underlättar analysen av följande frågor. Majoriteten av respondenterna, 20 respondenter med en svarsprocent på 65 procent, svarade att de vet lite om aktier sedan tidigare medan några svarade att de kunde mycket och några kunde inget. Kunskapen om aktier har ökat under de senaste åren och man kan också se en skillnad hos olika generationer. I figur 9 kan man se hur de olika åldersgrupperna har svarat på denna fråga. De olika åldersgrupperna har svarat rätt så lika på denna fråga. Flest svar att de inte kan något alls om aktier sedan tidigare kommer från den äldsta åldersgruppen, även fast den gruppen utgör minsta andelen av respondenter i undersökningen.



Figur 9. Kunskap om aktier i olika åldersgrupper.

Frågan "Hur mycket vet du om aktieemission sedan tidigare?" resulterade även i en majoritet som svarat att de vet lite om aktieemissioner sedan tidigare. Svaren var väldigt lika som i tidigare fråga "Hur mycket vet du om aktier sedan tidigare?", vilket var väntat eftersom dessa två frågor hänger ihop med varandra. Ofta när ett företag planerar en aktieemission skrivs det om detta i olika tidningar och sociala medier. Troligtvis är det därför många svarat att de vet lite om aktieemissioner och eftersom de hört och läst om aktieemissioner som utförts, men man kan ändå inte detaljerna kring dem. Man kan också se ett tydligt samband mellan dessa svar och svaren från den tidigare frågan "Hur mycket vet du om aktier sedan tidigare?". I figur 9 och figur 10 kan man se hur de olika åldersgrupperna svarat på dessa två frågorna. Exempelvis kan man se att de som svarat att de kan lite om aktier sedan tidigare också har svarat att de kan lite om aktieemissioner sedan tidigare. Enligt teorin innebär en aktieemission att ett bolag överlåter sina egna aktier eller ger ut nya aktier. (Aktiebolagslag 624/2006, 2021).

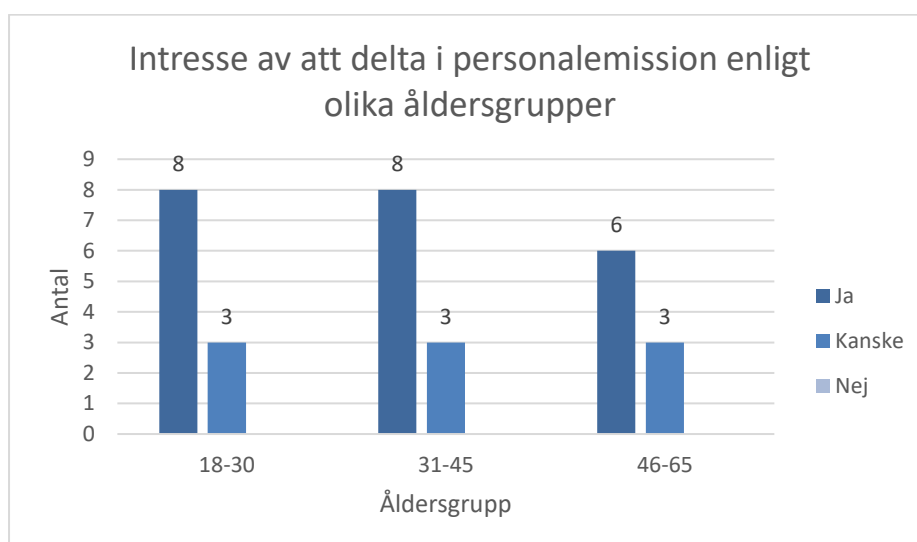


Figur 10. Kunskap om aktieemission i olika åldersgrupper.

På frågan "Hur ser du på aktieemission riktad till personalen (personalemission) som belöningsystem?" kunde respondenterna svara Positivt, Vet ej eller Negativt. Här hade 23 av respondenterna, drygt 75 procent, svarat att de ser positivt på personalemissioner, följt av 6 respondenter som svarat att de inte vet och 2 respondenter som svarat att de ser negativt på personalemissioner. Orsaken till det höga antalet som svarat att de ser positivt på personalemissioner kan vara att respondenterna ser det som en långsiktig belöning, vilken också kan ses som en investering. I teorin förklaras att en emission som är riktad till

personalen kännetecknas av att aktiens teckningspris är lägre än aktiens gängse pris. (Skatteförvaltningen, 2021).

Frågan *”Skulle du delta i en personalemission om din arbetsgivare skulle erbjuda det?”* togs med i enkäten för att se om ett eventuellt intresse fanns för att delta i en personalemission om det erbjöds vid det onoterade aktiebolaget. 71 procent av respondenterna svarade att de skulle vara intresserade av att delta medan 29 procent av respondenterna svarade att de kanske skulle delta. Detta resulterade i att ingen svarade att de inte skulle delta i en personalemission om det erbjöds. Utifrån dessa svar kan man konstatera att personalen vid bolaget har ett förtroende för företagets framtid och därför skulle kunna tänka sig att investera i företaget genom att köpa aktier under en aktieemission riktad till personalen. Om man jämför figur 10 med figur 11 kan man konstatera att en personalemission är lockande fastän man inte kan speciellt mycket om aktieemissioner sedan tidigare.



Figur 11. Intresse av att delta i en personalemission enligt olika åldersgrupper.

Som en sista fråga i enkäten ställdes frågan *”Ökar ditt intresse för att delta i en personalemission i och med ändringarna i beskattningen?”* för att också inkludera beskattningen som en del i undersökningen. 38,7 procent av respondenterna svarade att ändringarna i beskattningen ökat deras intresse, följt av 54,8 procent som svarade att de inte vet och 6,5 procent svarade nej. Ungefär hälften svarade vet ej på denna fråga, vilket var ganska väntat eftersom kunskapen gällande beskattningen spelar en stor roll i denna fråga. I enkäten förklarades det endast kort vilka ändringar som gjorts i beskattningen gällande personalemissioner och vad dessa ändringar innebär, detta för att underlätta för

respondenterna att svara. Dock är beskattningen kring personalemissioner kanske inte så bekant för respondenterna sedan tidigare, vilket resulterade i att de flesta svarade vet ej på denna fråga. Mer och bättre kunskap kunde ge ett annorlunda resultat på denna fråga. Även ledningen hade för lite information för att kunna svara på frågor gällande beskattningen av personalemissioner.

6.2.2 Intervjuanalys

Frågan *"Vad är ledningens tankar kring belöningsystem?"* ställdes som en inledande fråga till intervjun. Målet med frågan var att få en bild av vad ledningen tycker om belöningsystem i arbetet. Ledningens svar på denna fråga var rätt så likt det som beskrivs i teorin d.v.s. att ett belöningsystem ska finnas för att uppnå mål och samtidigt motivera personalen vid ett företag. Eftersom bolaget i fråga använder sig av bonus som belöningsystem krävs det att bolaget uppnår utsatta mål men på samma gång motiverar det personalen till ett bra arbete.

Följande fråga som ställdes till ledningen var *"Vilka belöningsystem används i bolaget just nu? Varför används just dessa?"*. Som tidigare nämnt är bonus det belöningsystemet som används just nu i det onoterade aktiebolaget. Här var svaret väldigt väntat eftersom respondenterna som svarat på enkäten hade svarat samma. Bonus är en väldigt vanlig form av belöningsystem och enligt ledningen är det ett belöningsystem som är lätt att administrera, till skillnad från mer personliga belöningsystem. Detta har resulterat i att bonus är den rätta belöningsformen i det studerade aktiebolaget.

Frågan *"Vad anser ledningen om aktieemission riktad till personalen (personalemission)?"* ställdes för att få ledningens syn på personalemissioner. Som sagt anser ledningen att personalemission är ett långsiktigt belöningsystem, vilket också binder samman personalen med företaget.

Med hjälp av frågan *"Skulle en personalemission kunna vara ett möjligt belöningsystem hos er? Varför? Varför inte?"* ville man få fram om det i praktiken skulle vara möjligt att erbjuda en aktieemission riktad till personalen i det onoterade aktiebolaget. Eftersom bolaget ägs av en enda ägare för tillfället som inte vill ändra på ägarstrukturen så är en personalemission inte möjlig i nuläget. Detta kan ju förstås komma att ändras i framtiden men i nuläget är det inte möjligt.

De sista frågorna som ställdes till ledningen gällde beskattningen kring personalemissioner och löd *"Hur ser ledningen på ändringarna i beskattningen gällande aktieemissioner från onoterade aktieföretag? Hurudan påverkan tror ledningen att skattelättnaderna kommer ha på en nationell nivå?"*. Som tidigare nämnt hade ledningen inte tillräckligt med information för att kunna ge svar på dessa frågor.

7 Diskussion

I detta kapitel kommer resultat och metod att diskuteras. Examensarbetets syfte och resultat kommer att bindas samman i detta kapitel. I kapitlet tas också skribentens egna åsikter kring examensarbetet upp.

7.1 Resultatdiskussion

Syftet med examensarbetet var att undersöka om ändringarna i beskattningen, som togs i bruk i januari 2021, resulterat i ett ökat intresse för personalemissioner hos onoterade aktiebolag. Examensarbetet ger också en bild på hur belöningsystem är en motiverande faktor till arbetet. Målet med undersökningen var att få en helhetsbild över dessa två frågeställningarna, både ur personalens och ledningens perspektiv vid det onoterade aktiebolaget.

Resultatet tyder på att belöningsystem i allmänhet är, enligt personalen och ledningen vid det onoterade aktiebolaget, en motiverande faktor till att utföra sitt arbete på ett så rätt och kvalificerat sätt som möjligt. Skattelättnaderna för personalemissioner hos onoterade aktiebolag har ökat personalens intresse för att delta i en aktieemission riktad till personalen om så erbjöds. Dock kan en personalemission enligt ledningen inte utföras i praktiken då den enskilda ägaren inte vill ändra på ägarstrukturen i dagsläget.

Utifrån resultatet kan man dock konstatera att kännedom kring ändringarna i beskattningen var okänt hos en del av respondenterna, vilket kan vara en faktor som påverkat det slutgiltiga resultatet. Även den relativt korta tiden mellan ibrukttagandet av bestämmelsen i lagen och undersökningens genomförande kan ha påverkat resultatet.

Alternativ till vidare forskning inom ämnet skulle vara att man genom att utföra en liknande undersökning på flera onoterade aktiebolag skulle få en mer tydlig och exakt helhet på hur personalen och ledningen vid ett onoterat aktiebolag ser på personalemission som belöningsystem och dess motiverande verkan till arbetet. För att få en ännu djupare insikt i ämnet skulle man också kunna tillägga en fråga i enkäten där man vill få fram vilka typer av belöningsystem som personalen känner att är motiverande. Då skulle man också kunna fråga varför just de belöningssystemen är mest lockande.

Enligt min egen åsikt är olika belöningsystem väldigt bra sätt att motivera personalen vid ett företag. Personalemission, som för mig var rätt så obekant tidigare, är enligt mig ett väldigt bra belöningsystem som ger de anställda ett starkare band till företaget. Det är även ett bra sätt att långsiktigt belöna personalen vid ett företag. Slutligen kan jag även konstatera att examensarbetet har varit intressant och framför allt lärorikt att utföra.

7.2 Metoddiskussion

Eftersom undersökningen har genomförts med hjälp av en kvalitativ metod och en kvantitativ metod har jag nått ut och fått undersöka både ett onoterat aktiebolags personal och dess ledning. Jag har fått svar på frågor både från personalen och ledningens perspektiv, och kunnat jämföra dessa resultat med varandra. Utgångspunkterna i teoridelen gav en grund och underlättade utformningen av enkätundersökningens frågor och frågorna till ledningen.

Validiteten i denna undersökning kan anses hög, eftersom man i arbetet använt sig av flera olika källor och kommit fram till ett resultat som kan kopplas till ämnet som skulle undersökas. Vid utformningen av enkätundersökningens frågor och frågorna till ledningen, utgick jag från arbetets teoretiska del. Reliabiliteten kan ha påverkats av det relativt låga antalet respondenter i undersökningen. Respondenterna har förblivit anonyma och kan därmed anses pålitliga eftersom svaren ej påverkats, vilket därmed stärker reliabiliteten i undersökningen.

8 Litteraturförteckning

- Aktiebolagslag 624/2006.* (den 9 september 2021). Hämtat från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060624#O3L9>
- Aktiebolagslag 624/2006.* (den 7 oktober 2021). Hämtat från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060624#O3L11>
- Arbets- och näringsministeriet. (u.å.). *Arbets- och näringsministeriet.* Hämtat från Arbets- och näringsministeriet: <https://tem.fi/sv/personalfonder>
- Arvopaperi. (den 31 augusti 2021). Hämtat från Arvopaperi: <https://www.arvopaperi.fi/porsittiedotteet/aktia-bank-abps-personalemission/cce3c3de-aae7-5a2e-85ed-7c64f84cba64>
- Bryman , A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder.* Malmö: Liber AB.
- Finnair. (den 19 februari 2021). Hämtat från Finnair: <https://investors.finnair.com/en/governance/remuneration/incentives>
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (2012). *Forskningsmetodik; Om kvalitativa och kvantitativa metoder.* Lund, Sverige: Studentlitteratur AB.
- Inkomstskattelag 1535/1992.* (den 16 September 2021). Hämtat från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1992/19921535#O3L4P65>
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning.* Lund: Studentlitteratur AB.
- Kauhanen, J. (2010). *Suorituksen johtaminen ja palkitseminen.* Vantaa: Infor Oy.
- Mandatum Life. (den 22 april 2020). Tutkimus: riskinotto tulospalkkioiden muodossa kiinnostaa työntekijöitä. *LifeMagazine.*
- Mattinen, K. (2019). *Henkilökuntaedut käytännönläheisesti.* Kauppakamari.
- Näslund, J., & Jern, S. (2015). *Organisationspsykologi.* Lund: Studentlitteratur.
- Nordnet. (2021a). Hämtat från Nordnet: <https://www.nordnet.se/blogg/kunskapsbanken/aktier/hur-fungerar-aktier/>
- Nordnet. (2021b). Hämtat från Nordnet: <https://www.nordnet.se/blogg/kunskapsbanken/fonder/hur-fungerar-fonder/>
- Personalfondslag 934/2010.* (den 9 September 2021). Hämtat från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20100934?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=personalfond>
- Samuelson, L. (2001). *Controllerhanboken.* Stockholm: Industrilitteratur AB.
- Skatteförvaltningen. (den 8 januari 2019). Hämtat från https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/48977/beskattning-av-inkomster-från-personalfonder/

- Skatteförvaltningen. (den 5 mars 2021). Hämtat från https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/77578/beskattning-av-aktieemission-som-grundar-sig-pa-arbetsforhallande2/
- Smitt, R. (2002). *Belöningsystem: nyckeln till framgång*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Stenbacka, B. (den 7 oktober 2019). Virias personalemission övertecknad för andra gången - anställda äger nu 2,6 procent av bolaget. *Vasabladet*.
- Stenbacka, B. (den 16 augusti 2021). Aktias anställda kan få köpa aktier till rabatterat pris. *Vasabladet*. Hämtat från Vasabladet: <https://www.vasabladet.fi/Artikel/Visa/502018>
- Stenbacka, B. (2021). Aktias anställda köpte aktier för nästan 14 miljoner euro. *Vasabladet*.
- Sveriges chefsorganisation. (u.å.). *Ledarna*. Hämtat från Ledarna: <https://www.ledarna.se/din-anstallning-och-trygghet/chefens-lon/andra-loneformer/>
- Unionen. (u.å.). *Unionen*. Hämtat från Unionen: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/rorlig-lon-och-beloningssystem>
- Visma. (den 17 mars 2021). Hämtat från <https://vismaspcs.se/ekonomiska-termer/vad-ar-nyemission>

Enkät/Kysely

Denna enkät är en undersökning hur anställda vid ett onoterat aktiebolag ser på belöningssystem i arbetet och de anställdas tankar kring personalemission.

Nedan finns några definitioner som kan underlätta att svara på enkäten.

Belöningssystem används till att uppmuntra och motivera arbetstagarna vid ett bolag. Några exempel på belöningar kan vara bonusar, resultatlön, vinstdelning och personalemission.

En personalemission är en aktieemission riktad till personalen vid ett bolag. En aktieemission innebär att ett bolag överlåter sina egna aktier eller ger ut nya aktier. En personalemission kännetecknas av att aktiens teckningspris är lägre än aktiens gängse pris.

I början av år 2021 trädde en bestämmelse i kraft i Inkomstskattelagen, som gäller en skattelättnad för personalemissioner. När ett onoterat aktiebolag erbjuder sin personal en aktieemission kan arbetstagaren teckna aktier i bolaget till ett lägre pris än det gängse värdet. Aktieemissionen medför ingen skattepliktig förmån om teckningspriset är minst lika stort som det matematiska värdet på aktien.

Tämä kysely on tutkimus siitä, miten listaamattoman osakeyhtiön työntekijät näkevät palkitsemisjärjestelmät työssä ja työntekijöiden ajatukset henkilöstöanneista.

Alla löytyvät määritelmät saattavat helpottaa kyselyn vastaamista.

Palkitsemisjärjestelmä käytetään kannustamaan ja motivoimaan työntekijöitä yhtiössä. Muutama palkkio esimerkki voi olla bonukset, tulospalkka, voitonjako ja henkilöstöanti.

Henkilöstöanti on osakeanti, joka on suunnattu yhtiön henkilökuntaan. Osakeanti tarkoittaa että yhtiö luovuttaa omat osakkeet tai antaa uusia osakkeita. Henkilöstölle suunnatulle annille on tunnusomaista, että merkintähinta on osakkeiden käypää hintaa alempi.

Vuoden 2021 alussa tuli uusi säännös voimaan Tuloverolakiin, joka koskee verohelpotusta henkilöstöantiin. Kun listaamaton osakeyhtiö tarjoaa henkilökunnalle osakeannin, työntekijä voi merkitä yhtiön osakkeita matalampaan hintaan, kun käypä hinta. Osakeanti ei tuo verotettavaa etua, jos merkintähinta on vähintään yhtä iso kuin osakkeen matemaattinen arvo.

***Obligatorisk**

1. Kön? Sukupuoli? *

Markera endast en oval.

- Man/Mies
 Kvinna/Nainen

2. Till vilken åldersgrupp hör du? Mihin ikäluokkaan kuulut? *

Markera endast en oval.

- 18 - 30
 31 - 45
 46 - 65

3. Ser du belöningssystem som en motiverande faktor till arbetet? Onko palkitsemisjärjestelmä sinun mielestäsi motivoiva tekijä työhön? *

Markera endast en oval.

- Ja/Kyllä
 Kanske/Ehkä
 Nej/Ei

4. Har du någon form av belöningssystem i din anställning just nu? Onko sinulla jonkinlainen palkitsemisjärjestelmä nykyisessä työsuhteessa? *

Markera endast en oval.

- Ja/Kyllä
 Nej/Ei

5. Om du svarade "Ja", vilken typ av belöningssystem? Jos vastasit "Kyllä", minkälainen palkitsemisjärjestelmä?

6. Hur mycket vet du om aktier sedan tidigare? Kuinka paljon tiedät osakkeista ennestään? *

Markera endast en oval.

- Inget/Ei mitään
 Lite/Vähän
 Mycket/Paljon

7. Hur mycket vet du om aktieemission sedan tidigare? Kuinka paljon tiedät osakeannista ennestään? *

Markera endast en oval.

- Inget/Ei mitään
 Lite/Vähän
 Mycket/Paljon

8. Hur ser du på aktieemission riktad till personalen (personalemission) som belöningssystem? Miten näet osakeannin tarkoitettu henkilökunnalle (henkilöstöanti) palkitsemisjärjestelmänä? *

Markera endast en oval.

- Positivt/Positiivisena
 Vet ej/En tiedä
 Negativt/Negatiivisena

9. Skulle du delta i en personalemission om din arbetsgivare skulle erbjuda det? Osallistuisko henkilöstöantiin jos työnantajasi tarjoaisi sitä sinulle? *

Markera endast en oval.

- Ja/Kyllä
 Kanske/Ehkä
 Nej/Ei

10. Ökar ditt intresse för att delta i en personalemission i och med ändringarna i beskattningen? Kasvaako kiinnostuksesi osallistua henkilöstöantiin kun verotukseen tuli muutoksia? *

Markera endast en oval.

- Ja/Kyllä
- Vet ej/En tiedä
- Nej/Ei
-

Intervjufrågor till ledningen vid ett noterat aktiebolag

1. Vad är ledningens tankar kring belöningssystem?
2. Vilka belöningssystem används i bolaget just nu? Varför används just dessa?
3. Vad anser ledningen om aktieemission riktad till personalen (personalemission)?
4. Skulle en personalemission kunna vara ett möjligt belöningssystem hos er? Varför? Varför inte?
5. Hur ser ledningen på ändringarna i beskattningen gällande aktieemissioner från noterade aktiebolag? Hurudan påverkan tror ledningen att skattelättnaderna kommer ha på en nationell nivå?