

Checklista optionsavtal

Inledning

Som anställd, eller blivande anställd i ett företag, kan du komma att bli erbjuden att delta i företagets optionsprogram. Det innebär oftast att du blir erbjuden optioner som ger dig möjlighet att på sikt bli aktieägare, antingen i din arbetsgivare eller i ett företag som ingår i samma koncern som din arbetsgivare och att du och företaget ingår ett optionsavtal, s.k. aktieoptioner. Det kan också innebära att du blir erbjuden optioner som ger dig rätt till viss ersättning baserat på värdeutvecklingen av företagets aktier, s.k. syntetiska optioner. I denna checklista behandlas framförallt aktieoptioner.

Erbjudandet om optioner är ofta tänkt som ett incitament för dig som är anställd att stanna kvar hos företaget, och för dig som söker jobb hos företaget, att acceptera ett anställningserbjudande. Det är även vanligt att optioner erbjuds som ett konkurrensmedel t ex av nystartade bolag, i stället för att erbjuda hög lön eller ett bonusavtal.

Om det företag som du erbjuds optioner i utvecklas bra kan du genom optionsprogrammet få möjlighet att ta del av företagets värdeutveckling som ägare. Det inträffar om det förutbestämda priset för aktien enligt ditt optionsavtal är lägre än marknadspriset. Du kan då utnyttja din rätt att köpa aktier enligt ditt optionsavtal och antingen sälja dem till det högre marknadspriset eller behålla dem och få rätt till utdelning.

Om företaget inte utvecklas så bra som du hoppats, kanske det däremot inte lönar sig att utnyttja dina optioner. Det inträffar om det förutbestämda priset för aktien enligt ditt optionsavtal är högre än det marknadsmässiga priset.

Optioner kan alltså innebära en möjlighet att få avkastning genom delägarskap men innebär också en risk för att det inte blir någon värdeutveckling i företaget. Du kan då komma att förlora de optionspremier som du kanske har betalat, samtidigt som du gått miste om eventuell ersättning i form av lön eller bonus som du skulle ha fått om du inte valt att delta i optionsprogrammet. Kortfattat innebär därför optioner en högre risk än att får ersättning i form av lön eller bonus, men ger också möjlighet till större vinst om företaget går bra.

Vilken ersättning du faktiskt kan komma att få genom ett optionsprogram beror bl.a. på hur företaget och dess aktier värderats, eventuell optionspremie, ditt förutbestämda lösenpris för aktierna och vilka skattemässiga konsekvenser optionerna får för dig. I valet mellan att ta ut en högre lön, eller få rätt till bonus, och att delta i ett optionsprogram är det därför viktigt för dig som anställd att försöka ta ställning till hur förmånligt ditt erbjudande verkligen är, och vad utfallet av optionsprogrammet kan tänkas bli för dig i olika situationer.

Denna checklista är framtagen för att ge dig en bild av hur du kan komma att påverkas av olika typer av optionsprogram och av vilka frågor som du bör överväga i samband med att du tar ställning till ett avtal om aktieoptioner.

Avsikten med denna checklista är inte att heltäckande redogöra för de skattekonsekvenser som kan uppstå för dig genom olika optionsprogram eller att redogöra för alla krav som måste vara uppfyllda för att en option ska få vissa skattemässiga effekter. För att säkerställa vilka skatteeffekter ditt erbjudande får för dig rekommenderas att du tar kontakt med en specialiserad skatterådgivare.

Vad är en aktieoption?

En aktieoption innebär en rätt men inte en skyldighet att, efter utgången av en viss tidsperiod, köpa en aktie till ett förutbestämt pris. För att få denna rätt kan du som optionsinnehavare behöva betala en optionspremie. Det kan även noteras att du genom ett optionsprogram också kan erbjudas möjlighet att i stället för en aktie få rätt att t ex erhålla en teckningsoption eller något annat värdepapper.

Det finns olika typer av optioner. Beroende på om optionerna anses som ett värdepapper, eller som en rätt att förvärva värdepapper genom avtal, s.k. avtalsoptioner eller som de ofta också kallas personaloptioner, behandlas de skattemässigt olika och kan få olika konsekvenser för dig som optionsinnehavare när det gäller beskattningen av optionernas eventuella förmånsvärde.

Som värdepapper räknas till exempel teckningsoptioner. Som avtalsoptioner räknas till exempel att du får rätt att köpa befintliga aktier eller framtida aktier som bolaget emitterar, s.k. köpoptioner.

Eventuell vinst vid en aktieförsäljning, som sker efter det att du har utnyttjat dina optioner, beskattas på samma sätt oavsett om aktierna erhålls genom optioner som är värdepapper, vanliga avtalsoptioner eller kvalificerade optioner. Beskattning sker då i inkomstslaget kapital när aktierna väl säljs.

För att ytterligare komplicera definitionen av optioner har också olika typer av optioner olika civilrättslig innebörd. För att förenkla i denna checklista används den skattemässiga uppdelningen, dvs avtalsoptioner (eller personaloptioner) och värdepappersoptioner.

Avtalsoptioner

Avtalsoptioner baseras på ett avtal mellan dig och din arbetsgivare som ofta också är det bolag som ställer ut optioner. Avtalsoptionerna regleras av de villkor som anges i optionsavtalet. Parterna kan fritt disponera över innehållet i optionsavtalet när det gäller avtalsoptioner och det råder i princip avtalsfrihet. Även om det saknas regler i lag avseende avtalsoptioner så har t ex Aktiemarknadsnämnden gjort en mängd uttalanden om beslutsformer m.m. beträffande s.k. aktieoptionsprogram och vad som utgör god sed på aktiemarknaden. I vilken utsträckning ett bolag som inte är noterat är skyldigt att iakttä god sed kan däremot ifrågasättas.

Typiskt sett uppställs långtgående förfoganderättsinskränkningar i optionsavtalet, t ex villkor som anger att du inte får överlåta eller pantsätta optionerna, att de bara kan utnyttjas om du är, och förblir, anställd i företaget eller i koncernen samt att de bara kan utnyttjas efter viss tid eller att de tjänas in över tid.

Förmånsvärdet av avtalsoptioner beskattas i inkomstslaget tjänst först när optionerna överlåts, eller utnyttjas och löses in till aktier i optionsutställare. Det betyder att du utöver priset för aktierna som du köper även kan komma att behöva betala skatt på en eventuell förmån för optionerna.

Optionsavtalet är ett civilrättsligt avtal som du normalt sett ingår med ledning för det företag som är din arbetsgivare. Avtalet binder däremot inte tredje part, t ex aktieägarna i företaget med mindre än att de också har tillträtt avtalet, eller bolagets organ så som bolagsstämman. Avtalet kan t ex ange att du ska ha rätt att köpa aktier från den aktieägare som din arbetsgivare

hänvisar till. Avtalet kan t ex också ange att du ska ha rätt att köpa aktier som din arbetsgivare eller annat företag i koncernen ska emittera. Om aktieägarna i företaget inte medverkar till att sälja aktier till dig i enlighet med ditt optionsavtal, eller till att bolagsstämman fatta beslut om att emittera aktier, blir företaget skadeståndsskyldigt mot dig. Däremot har du inte någon möjlighet att tvinga företaget att se till att du kan lösa in dina optioner mot aktier, eller att tvinga en tredje part att sälja aktier till dig. Det betyder också att du riskerar att inte kunna utnyttja dina optioner om t ex nya aktieägare tillkommer som kanske inte känner till, eller avser att följa, vad som anges i ditt optionsavtal. På samma sätt finns en risk för att dina optioner inte kan utnyttjas om bolaget marknadsnoteras, fusioneras med ett annat bolag eller träder i likvidation.

Om du vill ha en säkrare sits i sådana situationer bör också aktieägarna i företaget åta sig att tillse att dina optioner kan utnyttjas, samt även tillse att tillkommande aktieägare åtar sig att göra så. Företaget kan också vidta andra säkringsåtgärder för att kunna uppfylla sina åtaganden enligt optionsavtalet.

Det kan även i optionsavtalet tas in villkor som ger dig rätt att utnyttja dina optioner även om den s.k. kvalificeringstiden inte har löpt ut, till exempel om företaget ska säljas, noteras på en marknad eller fusioneras med ett annat bolag.

Det är också viktigt att fundera över vilka konsekvenser en uppdelning eller en sammanläggning av aktier får för dig och din möjlighet att utnyttja dina optioner. Desamma gäller vid en fondemission eller företrädesemission i företaget.

I optionsavtalet kan t ex anges att det ska ske en omräkning av det angivna priset för aktierna i företaget som du har rätt att förvärva, eller att en omräkning ska ske av det antal aktier som varje option berättigar till. Om det t ex sker en uppdelning av företagets aktier där varje aktie delas i tio nya aktier, bör du för att behålla din ursprungliga rätt ha möjlighet att utnyttja en option till att förvärva tio aktier i stället för en, och till ett pris som är en tiondel av det tidigare angivna priset per aktie. En sådan reglering torde också vara i överensstämmelse med god sed.

Kvalificerade optioner

Sedan den 1 januari 2018 gäller en skattemässig undantagsregel för kvalificerade optioner, dvs avtalsoptioner som ställs ut i startup-bolag som uppfyller ett antal villkor som närmare anges i kapitel 11 a i inkomstskattelagen (1999:1229). Endast optioner som innebär en rätt att i framtiden förvärva aktier kan utgöra kvalificerade optioner.

För att undantagsregeln ska vara tillämplig krävs också att ett stort antal villkor både för optionerna och för optionsinnehavaren är uppfyllda. Till exempel ställs krav på att optionsinnehavaren under intjänandetiden, dvs under tre år från det att optionerna förvärvades, är anställd i företaget eller i ett koncernföretag, har en arbetstid som uppgår till i genomsnitt minst 30 timmar per vecka och får ersättning från företaget eller koncernföretag som uppgår till minst 13 inkomstbasbelopp och som tas upp i inkomstslaget tjänst, dvs lön, skattepliktiga förmåner och andra inkomster som optionsinnehavaren får på grund av tjänsten.

För att dina optioner skattemässigt ska anses som kvalificerade optioner är det därför viktigt att ditt optionsavtal inte innehåller villkor som har annan innebörd än de krav som ställs i inkomstskattelagen.

En närmare redogörelse för vilka villkor som gäller vid kvalificerade optioner för företaget som har ingått optionsavtalet, för optionerna och för dig som optionsinnehavare hittar du på Skatteverkets webbplats (www.skatteverket.se)

Om samtliga villkor är uppfyllda när optionerna utnyttjas är förmånen skattefri. Om något villkor däremot inte är uppfyllt vid denna tidpunkt beskattas förmånen av optionerna i inkomstslaget tjänst som en vanlig avtalsoption.

Optioner som anses som värdepapper

En option anses som ett värdepapper om den ger innehavaren en absolut rätt till betalning eller leverans. För att kvalificera sig som ett värdepapper ska optionen också typiskt sett vara fritt överlåtbar och inte vara villkorad av att optionsinnehavaren är, eller förblir, anställd i företaget. För optioner som är värdepapper finns särskilda regler i aktiebolagslagen. Till exempel regleras i aktiebolagslagen hur en teckningsoption ges ut, vilket bolagsorgan som kan fatta beslut om att ge ut teckningsoptioner och krav för att teckningsoptioner ska kunna registreras hos Bolagsverket. I stor utsträckning regleras också villkoren för optionerna av emissionslutet och det till beslutet fogade emissionsvillkoren.

Till skillnad från vad som gäller vid avtalsoptioner så måste ett företag som har gett ut optioner som är värdepapper lösa in dem mot aktier oavsett om företaget säljs eller nya aktieägare tillkommer. Även om det inte regleras i aktiebolagslagen, anges normalt sett s.k. omräkningsvillkor i emissionsvillkoren för optionerna. Dessa anger hur optionerna påverkas om det sker en förändring i aktiekapitalet innan optionerna utnyttjas och hur optionsinnehavarens rättigheter ska hanteras om optionsutfärdaren t ex fusioneras med ett annat bolag.

Förmånsvärdet av optioner som är värdepapper beskattas i inkomstslaget tjänst det år då optionerna förvärvas. För dig som erbjuds teckningsoptioner är det därför viktigt att ta reda på om du utöver optionspremien också kommer att behöva betala inkomstskatt på ett eventuellt förmånsvärde.

Om optionsavtalet innehåller förfoganderättsinskränkningar kan en option som egentligen är ett värdepapper, ändå komma att bedömas som en avtalsoption skatterettsligt. För att undvika oönskade konsekvenser både för dig och företaget är det därför bra om villkoren i optionsavtalet är tydliga och att det inte är oklart om optionerna ska anses som värdepapper eller som avtalsoptioner.

Allmänna övervägande - Optionsavtalet

Optionsavtalet syftar till att reglera vilka åtaganden och rättigheter som du och din arbetsgivare har i förhållande till varandra med avseende på optionerna. För att du ska undvika överraskningar eller oväntade konsekvenser är det därför viktigt att du går igenom bestämmelserna i optionsavtalet och i eventuella emissionsvillkor.

Exempel på frågor och villkor som kan vara bra att fundera igenom i ditt optionsavtal är:

- om, eller hur tydligt, det anges i avtalet vilken typ av optioner som avtalet omfattar, eller om klassificeringen kan avgöras av villkoren i avtalet,
- när du tidigast och senast kan utnyttja dina optioner,
- vilka villkor som ställs för att du ska kunna utnyttja dina optioner, t ex om du måste vara

anställd,

- om optionerna förfaller helt eller delvis om du säger upp dig eller blir uppsagd och om det är någon skillnad på grund av orsaken till din uppsägning eller att du säger upp dig,
- om du får överlåta dina optioner eller inte och i så fall till vem,
- om du har rätt att begära att företaget löser in dina optioner eller om företaget har rätt att begära att optionerna löses in och vilken ersättning du i så fall får,
- om du har rätt att utnyttja dina optioner eller att få dem inlösta mot ersättning om företaget t ex säljs, marknadsnoteras, fusioneras eller likvideras,
- om du har rätt att räkna om det antal aktier som du har rätt att förvärva och priset för dem om det sker en förändring i företagets aktiekapital genom en uppdelning eller sammanläggning av aktier, liksom om det sker en fondemission eller en företrädesemission i företaget,
- om det framgår att befintliga aktieägare åtagit sig att tillse att du kan utnyttja dina optioner och hur eventuell tillkommande aktieägars åtagande att tillse detta hanteras,
- vilket inflytande du kan komma att få i bolaget om du utnyttjar dina aktier, och
- om det finns någon reglering som ger dig rätt att tillträda befintligt aktieägaravtal eller om det anges att ett aktieägaravtal ska ingås om du utnyttjar dina optioner.

Några av dessa frågor berörs kort nedan.

Villkoren i ditt optionsavtal och utformningen av dem kan också påverka hur optionerna skattemässigt kommer att klassificeras. Om ditt optionsavtal avser optioner som är värdepapper är det t ex viktigt att det inte finns villkor som medför att du är förhindrad att överlåta dina optioner eller att det finns andra långtgående förfoganderättsinskränkningar. Om ditt optionsavtal avser kvalificerade optioner är det bra att säkerställa att avtalet överensstämmer med de krav som ställs i skattelagstiftningen för sådana optioner.

Oavsett vilken typ av optioner ditt erbjudande omfattar är det därför bra att säkerställa att optionen kvalificeras skattemässigt som du och din arbetsgivare har utgått ifrån, och att villkoren i ditt optionsavtal inte medför andra skattemässiga konsekvenser än de tilltänkta. Stämmer du av detta är du också förberedd på när eventuell skatt ska betalas, och du kan lättare räkna på om optionserbjudandet är förmånligt för dig eller inte.

Vad händer om med dina optioner om du säger upp dig eller blir uppsagd?

Normalt löper ett optionsprogram över en längre tid. Rätten att utnyttja dina optioner kan därför infalla flera år efter det att du fått dina optioner. Det är inte ovanligt att rätten att lösa in optioner mot aktier infaller först efter tre – fem år efter förvärvet, men intjänandetiden kan vara längre. Ditt optionsavtal kanske också innehåller villkor som anger att du måste vara anställd för att få utnyttja dina optioner, eller att du måste erbjuda dina optioner till inlösen om din anställning upphör. Villkoren kan vara utformade så att du får rätt att utnyttja alla optioner efter viss tid eller att du succesivt kvalificerar dig. Innan du accepterar ett erbjudande om optioner bör du därför fundera över hur många år det är tills att du kan utnyttja dina optioner och om du ser dig själv som anställd hos företaget vid den aktuella tidpunkten.

Det kan även vara bra att fundera över hur vad som gäller enligt ditt optionsavtal om du blir uppsagd eller om du säger upp dig samt om samma regler gäller oavsett skälet till att du blir uppsagd. Här kan det också vara bra att väga in eventuell risk för att bli uppsagd, särskilt om du inte omfattas av lagen om anställningsskydd och din arbetsgivare har större möjlighet att säga upp dig utan att det föreligger vare sig arbetsbrist eller misskötsamhet.

Avtalet kan också innebära att din rätt förfaller omedelbart om din anställning upphör eller att du medges rätt att lösa in de optioner som du har kvalificerat dig för inom viss tid efter det att din anställning upphör.

Vad händer med dina optioner om företagets säljs, noteras på en marknad eller fusioneras med ett annat bolag?

Om ditt optionsavtal inte innehåller någon reglering om hur dina optioner påverkas om företaget säljs, noteras på en marknad, fusioneras eller om liknade händelse inträffar, finns det en risk för att du förlorar din rätt att utnyttja dina optioner.

Det kan därför vara en god idé att försöka få till stånd en reglering i optionsavtalet som ger dig rätt att lösa in optionerna mot aktier innan en sådan händelse inträffar, även om kvalifikationstiden inte har inträtt. Det är t ex vanligt att innehavare av avtalsoptioner medges rätt att lösa in optionerna mot aktier om mellan 90 och 50 procent av aktierna i bolaget säljs. Här kan det dock finnas skäl att innan ett sådant förtidigt utnyttjade stämma av så att det inte uppkommer oväntade skattekonsekvenser.

Vilket inflytande får jag på företagets verksamhet genom optionsavtalet?

Beroende på hur många aktier du kan köpa genom optionsavtalet kan du, förutom att få del av företagets värdeutveckling, också få en möjlighet att påverka företagets verksamhet, när du väl är aktieägare. Som aktieägare har du rätt att närvara vid och rösta på bolagsstämma och har rätt att få utdelning på dina aktier om bolagsstämman beslutat om sådan. Under optionernas löptid, dvs fram till att de antingen utnyttjas för köp av aktier eller förfaller, ger optionerna däremot ingen sådan rätt.

Något verkligt inflytande över företagets verksamhet får du däremot vanligtvis inte om du bara får ett mindre ägande i företaget, dvs ett ägande som uppgår till mindre än 10 procent av samtliga aktier och röster i företaget. Merparten av besluten på bolagsstämman beslut fattas med enkel majoritet vilket betyder att den aktieägare som företräder hälften, eller mer, av antalet aktier och röster i företaget också får det bestämmande inflytandet i företaget. För att en minoritetsägare ska få inflytande i ett företag krävs oftast att minoritetsägaren ingår aktieägaravtal med övriga aktieägare och därigenom får längre gående rättigheter än vad som anges i aktiebolagslagen.

Om avsikten med ditt optionsavtal är att du på sikt ska bli delägare i företaget med ett visst inflytande är det därför klokt att även reglera frågan om aktieägaravtal i optionsavtalet.