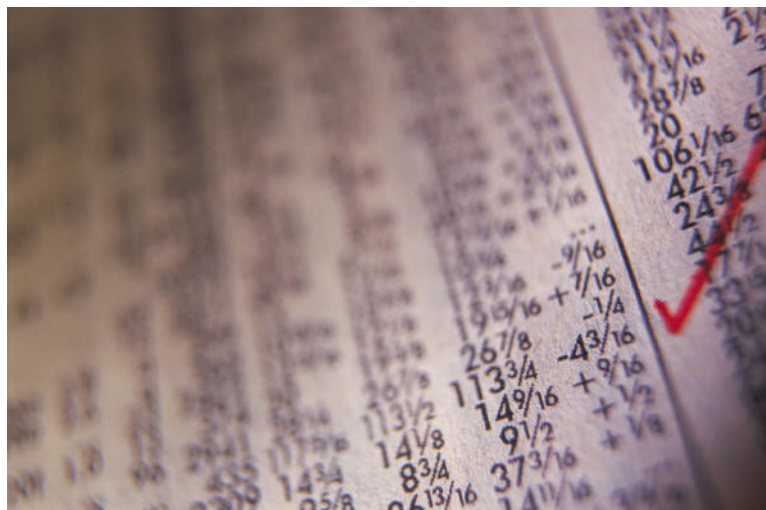


# Information om aktieoptionsloven



April 2019

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### INDHOLDSFORTEGNELSE:

1.	Indledning: Aktieaflønnings eller aktieoptioner – en nyere udvikling .....	4
2.	Hvorfor aktieløn? Virksomhedernes bevæggrunde og overvejelser .....	5
3.	Aktieløn og relation til den øvrige del af lønnen .....	6
4.	De forskellige ordninger: .....	7
4.1.	Aktieoptioner .....	7
4.2.	Warrants .....	7
4.3.	Almindelig aktiebesiddelse .....	7
4.4.	Konvertible obligationer .....	8
4.5.	Fantomaktier .....	8
4.6.	Restricted stocks "betingede aktier" .....	8
4.7.	Medarbejderaktier .....	9
4.8.	Penge hensat på en "escrow-konto" .....	9
5.	Hvad skal man være opmærksom på .....	9
5.1.	Lovens ikrafttræden og lovens dækningsområde .....	9
5.2.	Tidshorisont .....	10
5.3.	Gevinst og tab .....	10
5.4.	Retten til aktieløn ved fratrædelse .....	11
5.4.2.	Aktieoptioner tildelt i perioden fra lovens ikrafttræden den 1/7 2004 og til den 1. januar 2019 .....	12
5.4.3.	Aktieoptionsordninger etableret 1. januar 2019 eller senere .....	12
5.5.	Feriepenge, fratrædelsesgodtgørelse m.m. ....	13
5.6.	Erstatning og kompensation .....	13
5.7.	Aktieoverdragelse .....	14
5.8.	Konkurs og udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond .....	14
5.9.	Retten til dagpenge .....	14
5.10.	Hvad ejer man egentlig en rettighed i – og hvem rejser man sag imod? ...	15
5.11.	Tavsheds-/fortrolighedsklausuler .....	15
5.12.	Insiderhandel .....	16
6.	Skatteregler .....	16
7.	Konsekvensen af at være aktionær - er man stadig lønmodtager? .....	16
7.1.	Lønmodtagerstatus (funktionærer/direktører) .....	16
7.2.	Indflydelse på virksomheden .....	17
8.	Udformningen af aftalen/kontrakten .....	19
8.1.	Arbejdsgiverens oplysningspligt .....	19
8.2.	Aktieoptionsloven kan fraviges til lønmodtagerens fordel .....	21
9.	AC-organisationernes generelle retningslinjer for aktieaflønnings .....	22
10.	Indeks .....	23
11.	Bilag: Tjekliste .....	24

**Information om aktieoptionsloven**  
4. udgave – april 2019

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 1. Indledning: Aktieaflønnning eller aktieoptioner – en nyere udvikling

Aktieaflønnning eller anden for form "Alternativ aflønning" er en aflønningsform, der adskiller sig fra den (typiske) månedlige udbetaling af en aftalt eller overenskomst-fastsat løn. Fx. kan nævnes aktieoptioner, aktietegningsrettigheder, etc., som på et eller andet tidspunkt forudsættes at kunne konverteres til kroner og øre.

Et af virksomhedernes formål med aktieaflønningsordninger og en række andre alternative aflønningsformer er grundlæggende, at medarbejderne skal opleve et øget ansvar og engagement i virksomhedernes langsigtede udviklingsmuligheder.

Andre formål kan være at forbedre virksomhedens likviditet (virksomheden "låner" penge af medarbejderne ved at kræve, at de investerer i virksomheden), og/eller at virksomheden ønsker at fastholde (visse grupper af) medarbejdere.

Dette vejlednings- og informationsmateriale er udarbejdet med henblik på at oplyse om de forskellige typer af ordninger, der eksisterer, om deres mulige konsekvenser - såvel juridisk som økonomisk - og ikke mindst om de faldgruber, der er, hvis man ikke er meget grundig og opmærksom i de situationer, hvor ens arbejdsgiver tilbyder en eller anden form for alternativ aflønning.

Vejledningen knytter sig primært til aktieoptionsloven, jf. lov nr. 309 af 5. maj 2004 om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold som ændret ved lov nr. 1524 af 18. december 2018.

Denne vejledning retter sig primært til medarbejdere i virksomhederne og som udgangspunkt ikke til den egentlige ledelse. For sidstnævnte gruppe kan der være andre og særlige forhold, som ikke er berørt her.

Materialet er udarbejdet i et samarbejde mellem:

Djøf (chefkonsulent Niels Mosegaard)  
DM (konsulent Per Alm)  
IDA (advokat Louise Gjellerup Ulrichsen)  
samt  
Akademikerne, AC (juridisk chefkonsulent Dario Silic)

Redaktionen er afsluttet i april 2019, og der tages et generelt forbehold for lov- og regelændringer samt ændringer i retspraksis, der sker herefter.

Aktieoptioner tildelt før aktieoptionslovens ikrafttræden i 2004 er kun omtalt i afsnit 5.1. om lovens ikrafttræden mv., og eventuelle spørgsmål herom bedes rettet til den relevante faglige organisation.

Materialet er til fri anvendelse for AC-organisationerne.

Der tages endvidere et forbehold for præcisionen m.v. i beskrivelserne, idet en del af disse er holdt i mere generelle vendinger. I konkrete situationer opfordres man til at kontakte egen organisation for nærmere rådgivning.

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 2. Hvorfor aktieløn? Virksomhedernes bevæggrunde og overvejelser

Følgende momenter indgår typisk i større eller mindre grad i en virksomheds overvejelser om at indføre aktieafløjning:

1. Tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere, herunder anvendelse af aktieafløjning som værktøj til at skabe høj grad af loyalitet og motivation for at sikre medarbejdernes loyalitet af konkurrencemæssige årsager.
2. Motivation af medarbejderne, således at aktieafløjningen skaber et økonomisk incitament for medarbejderne til at øge arbejdsindsats og have skærpet fokus på at generere overskud i virksomheden.
3. Likviditetsfremmende og som et alternativ til mere traditionel afløjning. Særligt nystartede virksomheder kan have et likviditetsbehov, som en aktieafløjningsordning kan være med til at sikre.
4. Tiltrækning af kapital, hvor eksterne kapitalinvestorer stiller krav til virksomheden om medarbejderaktieordninger. Eksterne kapitalindskydere kan betinge deres økonomiske indskud af aktieafløjningsordninger i virksomheden.
5. Tiltrækning, fastholdelse og motivation af ledelsen.

Virksomheden kan som et middel til at tiltrække og fastholde medarbejdere tilbyde en aktieafløjningsordning til medarbejderne.

Udsigten til at få del i virksomhedens værditilvækst kan øge medarbejdernes fokus på arbejdsopgaverne i hverdagen, fordi aktieafløjningen er med til at skabe en direkte kobling mellem arbejdsindsats og virksomhedens overskud og dermed øger motivation og engagement hos medarbejderen.

Der er mange forskellige aktieafløjningsmodeller, som på hver deres måde giver medarbejder og virksomhed forskellige rettigheder og pligter i forhold til hinanden.

I nogle ordninger får alle medarbejdere tildelt medarbejderaktier, fordi virksomheden over en bred kam ønsker at give medarbejderne andel i virksomhedens økonomiske gevinst. Det kan ske uden, at medarbejderne selv skal have penge op af lommen for at komme med i ordningen og dermed uden en direkte økonomisk risiko for medarbejderen.

Andre ordninger kræver, at medarbejderen køber aktier i ordningen for private midler, hvilket måske først kan ske på et fremtidigt tidspunkt. Dette skaber det fastholdelselement, som virksomheden er ude på at opnå med aktieafløjningen.

Endelig kan kredsen af de medarbejdere, der får tilbudt aktieafløjning, være reduceret til få nøglemedarbejdere og/eller virksomhedens ledelse. Hvis virksomhedens værdi er forankret i nogle få personers særlige viden, kan virksomheden have et afgørende kommercielt behov for at sikre netop disse personers tilknytning til virksomheden. Det kan en aktieafløjningsordning være med til at sikre.

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 3. Aktieløn og relation til den øvrige del af lønnen

Aktieløn er en risikobetonet aflønningsform. Hvis ikke det går godt for virksomheden, så kan aktierne i sidste ende være værdiløse. Dette risikomoment skal altid tages nøje i betragtning for at undgå en situation, hvor aktieaflønningen indregnes i privatøkonomien som en sikker gevinst – det er det ikke. Aktiernes fremtidige værdi kan ikke vurderes på tidspunktet for aftaleindgåelsen.

Hvis kursen på aktien stiger i forhold til den kurs, man har aftalt at købe til, vil man få en indtægt, som kan lægges oveni den almindelige lønindtægt, men hvis kursen falder eller ikke stiger ret meget, har man kun sin øvrige "normale" løn til at leve af. Den indtægt man får fra sine aktier, får man i øvrigt først den dag, aktierne sælges. Der kan således gå lang tid inden man kan disponere over denne del af lønnen.

Aktieløn bør derfor ikke være den primære indtægtskilde for medarbejderen, og der er som regel også tale om ordninger, der ligger på toppen af en mere almindelig kendt aflønningsform med en grundløn og en pensionsindbetaling som de primære bestanddele.

Derfor er det vigtigt, at lønmodtageren sikrer sig en fornuftig "almindelig" løn, således at der løbende er dækning til faste udgifter, forbrug og pension.

Vælger man at satse på, at virksomheden vil klare sig godt, og dermed accepterer en ringere løn end man ellers ville kunne opnå - i håbet om den "gevinst", man opnår ved af salg af sine aktier en gang i fremtiden - så risikerer man at stå tilbage med en løn, som ikke svarer til ens arbejdsindsats, og som man i værste fald ikke kan leve af. Går virksomheden konkurs, giver det yderligere problemer. Se herom i kapitel 5.8.

Man bør betragte aktieløn som en lodseddel. Den kan – måske – give en gevinst, men regn ikke med det.

Aktieaflønning omfattet af seneste lovændring den 1. januar 2019 medfører også, at man som ejer af medarbejderaktier eller medarbejderaktieoptioner må indse den risiko, at man kan miste sit arbejde i virksomheden og dermed også sin aktieaflønningsordning.

Det kan betyde, at man kan blive tvunget til at sælge allerede erhvervede aktier tilbage til virksomheden til aktiernes markedsværdi, eller at man bliver afskåret fra at kunne udnytte aktieoptioner, som man først har mulighed for at købe på et senere tidspunkt (hvor man ikke længere er ansat).

Medarbejdere omfattet af en aktieaflønningsordning risikerer derfor at arbejde under "falske" forudsætninger, fordi de ikke længere kan være sikre på at få det samme udbytte af aktieaflønningsordningen, som det hidtil var tilfældet.

Det er derfor også vigtigt at forholde sig til, hvilket regelsæt medarbejderens aktielønsordning er omfattet af.

Aktieaflønning omfattet af aktieoptionsloven er ikke dækket af funktionærlovens § 17a.

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 4. De forskellige ordninger:

#### 4.1. Aktieoptioner

En aktieoption er en ret - men ikke en pligt - til at *købe allerede eksisterende aktier* i virksomheden indenfor en angiven periode (udnyttelsesperioden), til en i forvejen fastsat kurs. Det er aktiernes værdi i udnyttelsesperioden, der afgør, om det vil være fordelagtigt at udnytte købsretten. Hvis optionen ikke udnyttes indenfor den fastsatte periode, mister medarbejderen retten hertil.

Selve optionen – retten til at købe aktier – er omkostningsfri for medarbejderen indtil udnyttelsestidspunktet. Herefter skal medarbejderen skaffe kapital til at erhverve aktierne, medmindre der er aftalt en såkaldt differenceafregning, hvorefter aktierne købes og sælges på samme dag.

Udnyttes optionen ikke, vil der således ikke være nogen risiko for et tab, men heller ikke en mulighed for en gevinst. Udnyttes optionen derimod, bliver man en almindelig aktionær med heraf følgende risiko for enten et kursfald eller med chance for en kursgevinst.

#### 4.2. Warrants

En warrant er en ret – men ikke en pligt - til inden for en given periode at *tegne nyudstedte aktier* i virksomheden til en i forvejen fastsat kurs. En warrant kaldes derfor også en tegningsoption eller en aktietegningsret.

Ved tegningen – dvs. udnyttelsestidspunktet - er det aktiernes fastsatte værdi, der skal betales. Hvis værdien af aktierne på udnyttelsestidspunktet er mindre end den fastsatte kurs - og retten derfor ikke udnyttes - er der intet tab lidt. Udnyttes tegningsretten - og de nytegnede aktier herefter falder i værdi, inden de sælges - vil der selvfølgelig opstå et tab for medarbejderen.

På tilsvarende vis som ved køb af aktier i henhold til en option, er det medarbejderen selv, der skal skaffe den fornødne kapital til anskaffelsen af de nytegnede aktier, og man bliver også aktionær med gevinstmuligheder og tabsrisici.

#### 4.3. Almindelig aktiebesiddelse

Almindelig aktiebesiddelse behøver ikke nødvendigvis at have noget med ansættelsesforholdet at gøre. En medarbejder kan købe allerede eksisterende eller nytegnede aktier i virksomheden på lige fod med alle andre interesserede og til samme pris, hvis virksomheden fx er børsnoteret. Det kan dog være vanskeligt at erhverve aktier i en virksomhed, der ikke er børsnoteret.

Aktier kan også tildeles medarbejderne som en del af den almindelige aflønning enten gratis eller til favørkurs.

Hvis aktierne erhverves gratis eller til favørkurs, skal gevinsten heraf beskattes.

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 4.4. Konvertible obligationer

En konvertibel obligation er i princippet et pengelån, som medarbejderen yder virksomheden. Man modtager som sikkerhed et forrentet gælds-brev – den konvertible obligation. Den konvertible obligation giver på et angivet tidspunkt eller inden for en periode medarbejderen ret men ikke pligt til at konvertere lånet til aktier i virksomheden til en på forhånd fastsat kurs.

Medarbejderen, der har ydet lånet til virksomheden, vil løbende modtage renter af det udlånte beløb.

Hvis værdien af aktierne på indløsningstidspunktet er mindre værd end det ydede lån, kan lånet af medarbejderen i stedet kræves indfriet kontant.

Der er således ikke umiddelbart nogen økonomisk risiko for medarbejderen, medmindre virksomheden går konkurs. På den anden side er det likviditetskrævende for medarbejdere således at yde lån til sin virksomhed.

### 4.5. Fantomaktier

Fantomaktier er en særlig form for bonusordning, hvor den eventuelle bonus opgøres til den aktieavance, som man ville have opnået, hvis man havde haft en aktiepost i virksomheden.

I en fantomaktieordning tildeles aktierne således aldrig reelt, og der opnås derfor hverken en køberet eller et ejerskab over aktierne, men derimod en ret til at modtage et kontant beløb svarende til den værdiforøgelse, der har været på den pågældende aktie i aftaleperioden.

Da man ikke opnår en køberet til værdipapirer, er ordningen ikke omfattet af aktieoptionsloven, men derimod af funktionærlovens § 17a, hvor retten til udbetaling af bonus bevares uanset fratræden.

Bonus udbetales, når man vælger at udnytte fantomaktien.

### 4.6 Restricted stocks "betingede aktier"

Amerikanske selskaber benytter endvidere to forskellige former for restricted stock, og det får afgørende betydning for aktieoptionslovens anvendelse, om det er den ene eller den anden form der er tale om.

Ved den ene form for restricted stock tildeles eller køber lønmodtageren betingede aktier, som lønmodtageren umiddelbart opnår ejerskab til. Betingelsen går ud på, at ejerskabet er aftalemæssigt begrænset således, at lønmodtageren i visse fratrædelsessituationer er forpligtet til at tilbagesælge aktierne til selskabet, enten uden vederlag eller til en reduceret pris i forhold til markedskursen.

Denne form for betingede aktier er ikke omfattet af aktieoptionsloven. Det skyldes, at lønmodtageren umiddelbart bliver ejer af aktierne. Gyldigheden af en klausul om tilbagesalgsplicht må vurderes efter almindelige aftaleretlige principper, herunder aftalelovens § 36 og forudsætningslæren.



# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

Ved den anden form tildeles lønmodtageren betingede aktier, men opnår først ejerskab til aktierne efter forløbet af én eller flere modningsperioder under forudsætning af, at lønmodtageren på modningstidspunkterne fortsat er ansat i selskabet. Fratræder lønmodtageren inden de betingede aktier er modnede, bortfalder retten hertil automatisk. Denne form for restricted stock går undertiden under betegnelsen "restricted stock units".

Denne form for betingede aktier er omfattet af aktieoptionsloven. Her er der nemlig tale om rettigheder med henblik på senere erhvervelse eller tildeling. Det er uden betydning, at der ikke er tale om rettigheder, hvor lønmodtageren skal betale en udnyttelsespris i forbindelse med erhvervelsen af aktierne.

### 4.7. Medarbejderaktier

Medarbejderaktier er et tilbud til samtlige virksomhedens medarbejdere om at få overdraget en (ofte) beskeden mængde aktier i virksomheden. Der gælder skattemæssige regler, der kan medføre, at det blandt andet derfor er en fordelagtig ordning at være en del af.

### 4.8. Penge hensat på en "escrow-konto"

I forbindelse med virksomhedsoverdragelser kan det forekomme, at medarbejdere, som har udnyttet deres aktieoptioner, overdrager aktierne til køberen af virksomheden mod at få andel i købesummen for salget af virksomheden.

Medarbejderens økonomiske tilgodehavende, som følge af dette, hensættes på en såkaldt escrow-konto, hvorfra medarbejderens tilgodehavende udmøntes på én gang eller i portioner i takt med, at virksomheden (sælger) opfylder betingelserne for salget af virksomheden.

Disse økonomiske midler er produktet af allerede udnyttede aktieoptioner, og de er dermed ikke omfattet af aktieoptionsloven. Der er tale om et økonomisk tilgodehavende, som skal udbetales til medarbejderen, hvis betingelserne for dette er opfyldt.

## 5. Hvad skal man være opmærksom på

Som bilag<sup>1</sup> er der lavet en tjekliste. De enkelte punkter, der oplystes, skal der på en eller anden måde være taget stilling til, før man endeligt tager imod tilbuddet om aktieafløsning. En række af punkterne i tjeklisten uddybes nærmere i det følgende:

### 5.1. Lovens ikrafttræden og lovens dækningsområde

Aktieoptionsloven trådte i kraft den 1. juli 2004. Den finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der giver en lønmodtager ret til som led i et ansættelsesforhold at købe aktier eller anparter eller tegne nyudstedte aktier eller anparter på et senere tidspunkt.

---

<sup>1</sup> Kapitel 11

## **Information om aktieoptionsloven**

### **4. udgave – april 2019**

Loven omfatter lønmodtagere, men fx ikke direktører. Der henvises i øvrigt til kapitel 7.1. om "Lønmodtagerstatus".

Det følger af lovens § 9, stk. 2, at den finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der er etableret før lovens ikrafttræden, for tildelinger, der sker efter lovens ikrafttræden.

Har man således indgået en aftale med sin arbejdsgiver om aktieoptioner før den 1. juli 2004, hvor tildelingerne sker efter den 1. juli 2004, vil aktieoptionsaftalen være omfattet af loven og dennes bestemmelser om retten til aktieoptioner i tilfælde af fratræden.

En aktieoptionsaftale består imidlertid typisk af flere tildelinger fordelt over en længere årrække. Er aktieoptionsaftalen indgået før den 1. juli 2004, kan der således være tildelinger, der sker både før og efter den 1. juli 2004.

I så fald vil de tildelinger, der sker inden den 1. juli 2004 være omfattet af den hidtidige praksis vedrørende retten til aktieoptionerne i tilfælde af fratræden. Tildelinger, der sker efter den 1. juli 2004, vil følge lovens bestemmelser om retten til aktieoptionerne i tilfælde af fratræden.

Aktielønsordninger, som er etableret 1. januar 2019 eller senere, er omfattet af lovændringen pr. samme dato.

#### **5.2. Tidshorisont**

Tildelingstidspunktet i en aktielønsaftale er det tidspunkt, hvor der foreligger en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om, at lønmodtageren på et (senere) tidspunkt kan udnytte rettighederne ved at købe eller tegne aktier.

Aktieløn er ofte tænkt som et element for at fastholde lønmodtageren som en værdifuld arbejdskraft i virksomheden. Det er derfor ikke ualmindeligt, at det af ordningen fremgår, at lønmodtageren mister retten til at udnytte aktieoptionerne ved egen opsigelse, og ved arbejdsgiverens opsigelse kun har ret til en udnytte en forholdsmæssig andel.

Ved siden af virksomhedens ønske om at fastholde lønmodtageren, står lønmodtagerens ønske om at bevare sin mobilitet på arbejdsmarkedet, og også bevare denne uden for store omkostninger. Det er derfor vigtigt for lønmodtageren, at udnyttelsestidspunktet ikke ligger for langt ude i fremtiden. Jo længere ude i fremtiden udnyttelsestidspunktet ligger, jo længere tid vil lønmodtageren være begrænset i omkostningsfrit at udnytte sin mobilitet.

Det mest almindelige er, at perioden fra tildelingstidspunktet til udnyttelsestidspunktet er 3 - 5 år.

#### **5.3. Gevinst og tab**

Det er primært virksomhedens forventninger til fremtiden, der er udgangspunktet, når kursen på tegningstidspunktet skal fastsættes. Det spiller derfor også en rolle, hvordan virksomheden vurderer den fremtidige udvikling. Fremtiden kan muligvis

## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

forme eller udvikle sig anderledes end oprindeligt forventet, og det kan betyde, at gevinsten ikke bliver så høj som forventet.

Om man tjener penge på sine aktierettigheder eller ej, afhænger af, om der er en positiv forskel mellem markedsværdien af aktien på udnyttelsestidspunktet og den kursværdi, som blev fastsat på tildelingstidspunktet.

Det er denne på forhånd fastsatte kurs, man skal betale for at købe eller tegne aktier på udnyttelsestidspunktet: Dvs. jo mere markedsværdien ligger over denne kurs, des mere er de aktier, man køber eller tegner, værd. Ligger markedsværdien på niveau med eller under den fastsatte kurs, kan det som udgangspunkt ikke økonomisk betale sig at benytte sig af udnyttelsesretten.

På den anden side kan man måske af andre grunde have ønske om at udnytte sin ret og blive aktionær, fx fordi man har en forventning eller særlig viden om, at en positiv udvikling for virksomheden vil indebære en kursstigning på aktierne. Her er dog en særlig faldgruppe: Står virksomheden for fx at skulle lancere et nyt produkt, der med stor sandsynlighed giver kursen på aktierne et kraftigt løft, og denne lancering ligger tæt på medarbejderens udnyttelsestidspunkt, kan der være en risiko for, at købet omfattes af forbuddet mod insiderhandel. Se nærmere herom i kapitel 5.12.

Man skal være opmærksom på, at man ikke opnår nogen egentlig gevinst, dvs. penge i hænderne, før man sælger aktierne igen. Det er markedskursen på det tidspunkt, hvor man sælger igen, der er afgørende for den reelle gevinst. Se mere herom i afsnit 5.7. om aktieoverdragelse.

Aftalen kan indeholde forskellige værdiansættelser afhængigt af udviklingen i ansættelsesforholdet. Virksomheden kan eventuelt på forhånd i aftalen have bestemt en anderledes værdiansættelse af aktierne – eller andre reguleringer af medarbejdernes rettigheder – for det tilfælde, at man selv siger sin stilling op, i forhold til hvis man bliver sagt op af virksomheden, eller kontrakten udløber.

Optionsordningen bør indeholde bestemmelser, der kompenserer lønmodtageren i tilfælde af kapitalforhøjelse eller – nedsættelse, udstedelse af konvertible gældsbreve eller nye tegningsoptioner, eller opløsning af selskabet, herunder fusion og spaltning. Disse forhold kan således have en væsentlig indflydelse på værdien af aktieoptionerne.

#### 5.4. Retten til aktieløn ved fratrædelse

Ifølge de fleste aktieoptionsordninger er det en betingelse for udnyttelse af optionerne, at lønmodtageren er ansat i virksomheden på udnyttelsestidspunktet.

Det betyder, at man ifølge optionsordningen mister retten til sine aktieoptioner, hvis man – enten ved egen opsigelse eller ved afskedigelse – fratræder stillingen inden optionerne i.h.t. aftalen kan udnyttes. Sker fratrædelsen, efter at udnyttelsesperioden er begyndt, fremgår det ofte af optionsordningen, at udnyttelsesperioden bliver forkortet til udløb fx 3 måneder efter fratrædelsen.

Vurderingen af sådanne vilkårs gyldighed afhænger af, om aktieoptionerne er tildelt før eller efter aktieoptionslovens ikrafttræden den 1. juli 2004 eller 1. januar 2019 eller senere.

## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

#### 5.4.2. Aktieoptioner tildelt i perioden fra lovens ikrafttræden den 1/7 2004 og til den 1. januar 2019

Den dagældende aktieoptionslov §§ 4 og 5 indeholder regler om lønmodtagerens aktieoptionsrettigheder ved fratrædelse. Helt overordnet afhænger lønmodtagerens rettigheder af, om lønmodtageren eller arbejdsgiveren er årsag til ansættelsesforholdets ophør.

Ifølge ovennævnte regler bortfalder alle ikke-udnyttede aktieoptioner ved fratrædelsen, hvis lønmodtageren selv opsiges sin stilling, bliver afskediget som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet eller bliver berettiget bortvist. Derudover bortfalder retten til tildelinger efter fratrædelsen i disse situationer.

Hvis lønmodtageren derimod bliver opsagt, eller hæver ansættelsesforholdet på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse, bevarer lønmodtageren retten til at udnytte tildelte aktieoptioner, som om han fortsat var ansat.

Endvidere bevarer lønmodtageren retten til en forholdsmæssig andel af de tildelinger, lønmodtageren ville have haft ret til i henhold til aftale eller sædvane, hvis han havde været ansat ved regnskabsårets afslutning eller på tildelingstidspunktet. Den forholdsmæssige andel beregnes i forhold til lønmodtagerens ansættelsestid i regnskabsåret. Dette gælder ligeledes, hvis lønmodtageren fratræder, fordi lønmodtageren har nået den alder, hvor tilbagetrækning sker fra det pågældende hverv eller den pågældende virksomhed, eller fordi lønmodtageren kan oppebære folkepension eller alderspension fra arbejdsgiveren.

#### 5.4.3. Aktieoptionsordninger etableret 1. januar 2019 eller senere

Aktieoptionsloven blev ændret pr. 1. januar 2019.

Ordninger etableret under aktieoptionsloven, men før 1. januar 2019, opererer med de situationer, hvor et ansættelsesforhold ophører på grund af lønmodtagerens opsigelse, og hvor ophøret af ansættelsesforholdet skyldes andre forhold.

Denne sondring er fjernet i de nye regler, og medarbejderen har i udgangspunktet ikke krav på ikke-udnyttede aktieoptioner for ordninger etableret efter 1. januar 2019. Det gælder uanset årsagen til ophøret af ansættelsesforholdet, herunder om det sker på grund af arbejdsgivers eller medarbejderens forhold.

Har medarbejderen allerede udnyttet sine aktieoptioner, har arbejdsgiver mulighed for at erhverve aktierne til markedskursen på tilbagekøbstidspunktet.

Det er vigtigt at fremhæve, at der er mulighed for at aftale sig frem til, at aktielønsordningen skal reguleres af de hidtidige regler, sådan som de så ud før 1. januar 2019, herunder med mulighed for at bevare retten til at udnytte aktieoptioner ved arbejdsgivers opsigelse af ansættelsesforholdet.

Denne aftalemulighed må især forsøges udnyttet af nøglemedarbejdere, som med deres viden er afgørende for virksomhedens kommercielle udvikling, og som derfor bør sikre sig en aftalemæssig ret til at kunne høste frugten af deres arbejdsindsats under en aktielønsordning.

Udnyttes denne frie aftaleret ikke, risikerer medarbejderen at blive sagt op på et tidspunkt, hvor virksomheden allerede har udnyttet medarbejderens viden. Der kan

## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

også tænkes en situation, hvor der er udsigt til en begivenhed i virksomheden, som vil medføre en væsentlig værdistigning af aktieoptionerne, hvorfor omfattede medarbejdere opsiges – inden de får mulighed for at udnytte deres aktieoptioner.

#### 5.5. Feriepenge, fratrædelsesgodtgørelse m.m.

Overvejelserne om, hvorvidt aktieløn kan betragtes som en del af lønnen for arbejde, har hurtigt ført til diskussion om - og i hvilket omfang - aktieløn skal indgå i ydelser i ansættelsesforholdet, der direkte beregnes på grundlag af aflønningen. Det gælder lovbestemte ydelser som feriepenge og fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for uberettiget afskedigelse til funktionærer. Men det gælder også ydelser, der følger af aftale, enten i overenskomst eller i individuel kontrakt.

Det fremgår af § 6 i aktieoptionsloven, at aktieoptioner m.m. ikke indgår i beregningen af feriegodtgørelse og ferietillæg efter ferielovens regler. Aktieoptioner m.m. indgår endvidere ikke i beregningen af godtgørelser for usaglig afskedigelse, fratrædelsesgodtgørelse m.v.

Loven regulerer derimod ikke spørgsmålet om, i hvilket omfang aktieløn skal indgå i beregningen af aftalte ydelser, hvad enten aftalen fremgår af kollektiv overenskomst eller individuel aftale. Eventuelle spørgsmål herom bedes rettet til den relevante faglige organisation.

Lovændringen pr. 1. januar 2019 giver ikke anledning til ændringer i denne sammenhæng.

#### 5.6. Erstatning og kompensation

Hvis en arbejdsgiver ikke kan eller vil opfylde lønmodtagerens ret til udnyttelse af sine aktieoptioner, kan lønmodtageren kræve erstatning for sit tab. Spørgsmålet er da, hvordan erstatningskravet skal opgøres. Domstolene har endnu ikke haft lejlighed til at tage stilling til dette spørgsmål.

Man kunne overveje at beregne erstatningen ud fra aktieoptionernes teoretiske markedsværdi. Den mest anvendte værdiansættelsesmetode i den forbindelse er formentlig Black & Scholes' formel. Efter denne formel afhænger optionernes værdi af udnyttelseskursen, aktiekursen, længden af den resterende udnyttelsesperiode, aktiens volatilitet (udsving i aktiekursen) samt det aktuelle renteniveau.

Ulempen ved at beregne erstatningen ud fra aktieoptionernes teoretiske markedsværdi er, at den blot udgør en slags gennemsnitsberegning af lønmodtagerens tab og ikke relaterer sig til den eventuelle gevinst, lønmodtageren ville have opnået ved at udnytte optionerne og solgt de bagvedliggende aktier.

Alternativt kan tabet opgøres som forskellen mellem optionernes udnyttelseskurs og aktiernes markedskurs på det tidspunkt, hvor lønmodtageren giver arbejdsgiveren meddelelse om, at lønmodtageren ønsker at udnytte optionerne og samtidig sælge de bagvedliggende aktier. Fordelen ved denne model er, at den kompenserer lønmodtageren for en eventuel mistet gevinst, hverken mere eller mindre.

En række optionsordninger indeholder i øvrigt bestemmelse om, at lønmodtageren ved fratrædelse mister retten til at udnytte sine aktieoptioner, men til gengæld modtager en kontant kompensation herfor. Domstolene har endnu ikke taget stil-

## **Information om aktieoptionsloven**

### **4. udgave – april 2019**

ling til lovligheden af sådanne kompensationsbestemmelser i relation til aktieoptioner. Det må dog forventes, at domstolene ikke vil godkende sådanne bestemmelser, hvis det ikke dermed er forsøgt at give lønmodtageren en rimelig kompensation for den gevinstmulighed, lønmodtageren mister efter fratrædelsen

#### **5.7. Aktieoverdragelse**

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det for unoterede aktiers vedkommende kan være vanskeligt at få solgt sine aktier, da der ikke er noget umiddelbart marked for aktierne. Ofte vil de eneste interesserede købere være virksomheden selv. Det er imidlertid ikke sikkert, at virksomheden har en interesse i eller økonomisk mulighed for at købe aktierne på det tidspunkt, hvor man ønsker at sælge sine aktier. Derudover er éns forhandlingsposition ringe, hvis der reelt kun er én potentiel køber af aktierne. Det vil derfor være en fordel at få en bestemmelse med i aftalen, hvorefter virksomheden under nærmere angivne omstændigheder er forpligtet til at købe medarbejderens aktier, hvis medarbejderen ønsker at sælge dem. Metoden til beregning af salgsprisen bør være aftalt på forhånd.

For børsnoterede aktiers vedkommende er muligheden for at finde en alternativ køber som udgangspunkt bedre, idet der i det tilfælde er et (åbent) marked for aktierne.

#### **5.8. Konkurs og udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond**

Lønmodtagernes Garantifond (LG) sikrer udbetaling af lønmodtageres krav ved virksomhedsophør, og har til formål at yde akut økonomisk hjælp til lønmodtagere, der på grund af arbejdsgivers konkurs eller tilsvarende ophør mangler at få løn, feriegodtgørelse mv. udbetalt.

LG-loven indeholder en række henvisninger til konkurslovens regler om behandling af lønmodtagerkrav. LG skal dække de krav på løn og feriegodtgørelse m.v., der efter konkursloven kan opnå fortrinsstilling i en arbejdsgivers konkursbo. Dette betyder, at en lønmodtager ikke kan få andet og mere udbetalt fra LG, end hvad arbejdsgiveren eller arbejdsgiverens konkursbo er forpligtet til at dække.

LG har så vidt vides hidtil ikke anerkendt, at en aktieoptionsaftale kan sidestilles med en aftale om løn eller andet vederlag. Udgør optioner en fast og forventet andel af løn og dermed vil kunne betragtes som løn for udført arbejde, kan dette tale for, at optioner udgør et privilegeret krav omfattet af LG-garantien. Spørgsmålet bliver i dette tilfælde så at værdiansætte optionerne.

#### **5.9. Retten til dagpenge**

Der er umiddelbart ingen retningslinjer for, hvornår og om aktieoptionsaftaler og – rettigheder har indflydelse på retten til dagpenge eller andre rettigheder i forbindelse med arbejdsløshedsforsikring og efterløn.

Som udgangspunkt vil der formentlig ikke ske modregning i dagpenge og efterløn for udbetalte beløb ved salg af aktier, værdi af aktieoptionsordning osv. Det anbefales, at man kontakter sin a-kasse, hvis man bliver ledig. Såfremt man stadig efter en ansættelse ejer aktier i virksomheden, kan a-kassen foretage en vurdering af,

## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

om man skal betragtes som selvstændig i og med ejerskabet. Dette vil dog ikke være tilfældet i de fleste af de ordninger, der er omfattet af aktieoptionsloven m.v., idet ejerandelen af virksomheden vil være ganske lille, og man dermed ikke betragtes som selvstændig.

#### 5.10. Hvad ejer man egentlig en rettighed i – og hvem rejser man sag imod?

Det kan være vanskeligt at vurdere, hvordan en aktiekurs vil udvikle sig i det firma, hvor man er ansat. Endnu sværere er det at vurdere, hvordan fremtiden tegner sig økonomisk for et selskab eller firma, man ikke kender.

Det er derfor vigtigt at være bevidst om hvilke aktier man opnår en ret til, når der indgås en aftale om aktieløn. I mange tilfælde vil der kun være tale om aktier i et firma, nemlig det man er ansat i. Men i større virksomheder eller koncerner kan medarbejdernes tilbydes aktier i fx moderselskabet, i et datterselskab, eller eventuelt i et holdingselskab.

Til spørgsmålet om, hvad man ejer en aktie i, knytter sig spørgsmålene om, hvor man kan og skal anlægge en eventuel retssag (det såkaldte værneting), og i hvilket land og ved hvilken – geografisk placeret – domstol.

Den nuværende retstilstand fastslår, at aktieløn anses for en løndel og en tvist eller konflikt om aktielønnen vil således være udsprunget af ansættelsesforholdet. Derfor bør en retssag mod arbejdsgiveren kun kunne anlægges ved dennes værneting.

Selvom virksomheden eventuelt har en bestyrelse og ejerkreds i et andet land, er det udgangspunktet, at en sag vil kunne anlægges i den retskreds, hvori virksomheden har forretningsadresse i Danmark.

Det anbefales derfor, at det fremgår klart og tydeligt af aktielønsaftalen, at det altid er dansk ret og danske domstole, som skal anvendes ved aftalefortolkning og afgørelse af konflikter. Dette bør også gælde i tilfælde af, at det selskab eller firma, man vil få aktier i, er beliggende i udlandet.

#### 5.11. Tavsheds-/fortrolighedsklausuler

Det er udgangspunktet, at en medarbejder ikke kan pålægges tavshedsforpligtelse omkring dennes egne lønforhold. Det er derfor organisationernes opfattelse, at en medarbejder heller ikke kan pålægges tavshedsforpligtelser om en aktielønsaftale og dens indhold, når den må betragtes som en del af lønnen.

Det følger således af ligelønsloven, at en lønmodtager altid kan videregive oplysninger om egne lønforhold. Bestemmelsen fastslår, at såkaldte »fortrolighedsklausuler«, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige.

Lønmodtageren har således ret til at udlevere oplysninger om egne lønforhold. Bestemmelsen pålægger ikke lønmodtageren nogen pligt til at udlevere lønoplysninger. Det er den enkelte lønmodtager selv, der skal afgøre, om vedkommende vil oplyse om egne lønforhold.

## **Information om aktieoptionsloven**

### **4. udgave – april 2019**

Adgangen til at afgive lønoplysninger har primært betydning for mulighederne for at sikre, at der ikke på grund af køn finder en lønmæssig forskelsbehandling sted. Bestemmelsen er dog udformet således, at videregivelse af lønoplysninger også kan ske i situationer, hvor der ikke - i hvert fald ikke som udgangspunkt - er mistanke eller viden om lønmæssig forskelsbehandling. Der ligger således ikke noget krav om et bestemt formål med videregivelsen af lønoplysningerne.

Der er heller ikke krav om, at de udleverede lønoplysninger kun skal kunne benyttes i forbindelse med undersøgelse af eventuelle ligelønsproblemer. Lønoplysninger kan således benyttes af fx fagforbund til almindelige lønstatistiske formål.

En lønmodtager kan udlevere egne lønoplysninger til enhver. Det kan fx være til en tillidsrepræsentant, et fagforbund eller en kollega, men det kan også være til andre.

For så vidt angår de oplysninger, man må videregive og udnytte i forbindelse med køb og videresalg af aktier, gælder dog en væsentlig modifikation til ovenstående. Se herom nedenfor.

#### **5.12. Insiderhandel**

For børsnoterede aktier gælder reglerne om forbuddet mod insiderhandel i Markedsmissbrugsforordningen.

Det er forbudt at udnytte intern viden til at købe eller sælge, eller at anbefale andre personer at købe eller sælge, finansielle instrumenter, som den interne viden vedrører. Det er også forbudt at udnytte intern viden til at annullere eller ændre en handelsordre vedrørende et finansielt instrument, som oplysningerne vedrører, når handelsordren var afgivet før, personen kom i besiddelse af den interne viden.

Som deltagende medarbejder i en aktielønsordning bør man derfor sikre sig, at man af arbejdsgiveren informeres grundigt om, hvad man ikke – som (kommende) ejer af aktier i virksomheden – må gøre i forbindelse med køb og videresalg af disse aktier.

## **6. Skatteregler**

Skattereglerne er meget komplicerede, og organisationer rådgiver eller vejleder som udgangspunkt ikke herom. For eksempel kan alene formuleringen af en aftale have en afgørende betydning for den skattemæssige behandling af aktieydelsen. Organisationerne skal anbefale, at man kontakter særlige rådgivere på området, fx en revisor med ekspertise på dette område, eller SKAT.

## **7. Konsekvensen af at være aktionær - er man stadig lønmodtager?**

### **7.1. Lønmodtagerstatus (funktionærer/direktører)**

En af grundbetingelserne for lønmodtager/funktionærstatus er, at man som medarbejder skal være undergivet sin arbejdsgivers instruktionsbeføjelse, således at der foreligger et såkaldt over/underordningsforhold (tjenestestilling).



## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

Lønmodtagerbegrebet har en central betydning for definitionen af anvendelsesområdet for de ansættelsesretlige love, funktionærloven, ferieloven, lov om lønmodtagerens retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, LG-loven, dagpengeloven, ligebehandlingsloven m.fl.

Lønmodtagerbegrebet er ikke defineret i den ansættelsesretlige lovgivning. Begrebet fastlægges via retspraksis og anden fortolkning af de enkelte love.

Hvis man er ansat som administrerende direktør, formand og lignende, hvor der typisk refereres til en bestyrelse, vil der normalt ikke være tale om en tjenestestilling i den almindelige betydning. De ansættelsesretlige love vil derfor ikke være gældende for ansættelsesforholdet. Dette indebærer således, at fx funktionærlovens § 17a ikke gælder for den type af ansættelse.

Er man samtidig med at være ansat i en virksomhed også bestyrelsesmedlem i samme virksomhed, er det udgangspunktet, at man i kraft af bestyrelsesposten har så stor indflydelse på virksomheden, at der ikke længere er tale om en tjenestestilling. Man har, eller ændrer status til at blive "sin egen arbejdsgiver". Det er afgørende, om man i kraft af bestyrelsesposten har haft en reel mulighed for at øve indflydelse på den daglige ledelse. Det er dog uden betydning, om man reelt ikke har ydet nogen særlig aktiv indsats.

Er man medarbejdervalgt bestyrelsesrepræsentant - i henhold til de særlige regler herom - mister man ikke sin lønmodtagerstatus.

#### 7.2. Indflydelse på virksomheden

Så længe medarbejderne - i henhold til en aktielønsaftale alene - har en mulighed for på et tidspunkt ude i fremtiden at kunne erhverve eller tegne en aktie i virksomheden, vil dette ikke påvirke lønmodtagerstatus. Det er først ved erhvervelsen af aktierne, at aktionærstatus opnås, og spørgsmålet om lønmodtagerstatus bliver aktuelt.

Mindre aktiebeholdninger som erhverves som led i generelle medarbejderaktieordninger, og hvortil der ikke er knyttet nogen afgørende og reel indflydelse i virksomhedens drift, vil normalt heller ikke ændre på lønmodtagerstatus.

Det er ikke muligt at angive nogen entydig definition for, hvor mange procentdele aktiebesiddelse, der skal til for, at en lønmodtagerstatus mistes.

Der skal i stedet konkret tages stilling til, om man ved at deltage i forskellige medarbejderaktieordninger havner i en situation, hvor man i kraft af sin aktiebesiddelse opnår mulighed for at udøve en afgørende eller væsentlig indflydelse på virksomhedens drift.

Væsentlig indflydelse kan ske via en bestyrelsespost eller via aktionæroverenskomsten. Opnås der således ved aktiebesiddelsen mulighed for at udøve væsentlig indflydelse på virksomheden, ændrer medarbejderens stilling i virksomheden karakter fra at være en lønmodtagerstilling til, at der i stedet foreligger et medejerskab.

Er man både medlem af bestyrelsen og/eller direktionen kombineret med aktiebesiddelse, vil dette normalt betyde, at man ikke er lønmodtager. Dette kan både be-

## Information om aktieoptionsloven 4. udgave – april 2019

grundes ud fra synspunktet om, at der ikke foreligger et over/underordningsforhold, samt ud fra medejerbetragtingen.

Er der hverken tale om medlemskab af bestyrelsen eller direktionen, vil man normalt ikke miste sin lønmodtagerstatus ved medarbejderaktier svarende til ca. 10 pct. (eller derunder) af virksomhedens aktiekapital.

Konkrete forhold kan dog have den konsekvens, at en lønmodtagerstatus - trods ringe procentuel aktiebesiddelse - alligevel mistes. Dette gælder, hvis man via sin aktiebesiddelse kan siges at udøve en reel indflydelse på virksomhedens drift. Det er således relevant at se på, hvilke indflydelsesmuligheder aktionæroverenskomsten reelt giver.

Ved vurderingen af, hvornår der ejes en væsentlig del af aktiekapitalen, kan nogle af de synspunkter der gør sig gældende ved fortolkningen af konkurslovens begreb "nærtstående", anvendes. Praksis har her primært fokuseret på, om indflydelsen i virksomheden var væsentlig, og ikke så meget på antallet af aktier.

I forhold til den "nedre grænse" skal følgende dom nævnes:

*"Arbejdsretten har ved dom af 15. oktober 1987 i sag nr. 86.288 taget stilling til hvorvidt to medarbejders indtræden som aktionærer i en virksomhed, hvori de var ansat, betød at de skulle anses for medejere af virksomheden.*

*Virksomheden havde her tilbudt 18 medarbejdere at erhverve aktier i virksomheden i forbindelse med en kapitaludvidelse.*

*De 18 medarbejdere kunne erhverve en aktiebeholdning på hver 79.000 kr. af den samlede aktiekapital på kr. 1.583.000, svarende til 5 pct. af aktiekapitalen. I forbindelse hermed blev der indgået en aktionæroverenskomst, hvoraf fremgik at medarbejderne havde funktionærstatus under forudsætning af, at den enkelte medarbejder påtog sig en konkurrenceklausul.*

*Arbejdsretten fastslog, at de 18 medarbejdere gennem deres aktiebesiddelse, og de rettigheder og pligter der var reguleret i aktionæroverenskomsten, var sikret en væsentlig indflydelse i virksomheden, og at de på den baggrund måtte anses for medejere af virksomheden."*

Når man erhverver aktierne, er det således relevant at se på den indflydelse på virksomhedens drift, man derved eventuelt opnår. Er den ikke ganske uvæsentlig, er der en risiko for bortfald af lønmodtagerstatus, også selv om der alene er tale om et mindre antal aktier.

Uanset at man eventuelt kan risikere at miste sin lønmodtagerstatus kan dele af den ansættelsesretlige lovgivning fortsat være gældende for ansættelsesforholdet. Det kan være fx funktionærloven eller ferieloven. Det kræver dog en konkret aftale.

Andre regelsæt vil modsat ikke kunne fastholdes. Hvis man fx i sin ansættelseskontrakt aftaler, at LG-loven og dagpengeloven skal gælde, vil dette være uden betydning. Rettigheder i forhold til Lønmodtagernes Garantifond eller til Arbejdsløsheds-kassen kan ikke aftales.

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 8. Udformningen af aftalen/kontrakten

#### 8.1. Arbejdsgiverens oplysningspligt

En aftale om senere mulighed for tegning eller køb af aktier eller anparter er et væsentligt vilkår, der efter ansættelsesbevisloven skal angives i ansættelseskontrakten. Men da ordninger eller aftaler om aktiekøb eller tegningsrettigheder ofte efter deres indhold, er meget tekniske og omfattende, har arbejdsgiver i forhold til sådanne aftaler en udvidet oplysningspligt, jf. § 3. i *aktieoptionsloven*.

Hertil kommer, at der er et væsentligt hensyn at tage til lønmodtageren, der skal have mulighed for at vurdere betydningen af ordningen eller aftalen, herunder at der ved anvendelsen af sådanne ordninger ikke er garanti for gevinst. Arbejdsgiveren har således pligt til at give lønmodtageren en særskilt skriftlig erklæring, indeholdende uddybende oplysninger om optionsordningen.

En sådan skriftlig erklæring skal som minimum indeholde følgende oplysninger:

1. Tidspunkt for tildeling af retten til senere at tegne eller købe aktier eller anparter.
2. Kriterier eller betingelser for tildeling af retten til senere at tegne eller købe aktier eller anparter.
3. Udnyttelsestidspunktet eller udnyttelsesperiode eller reglerne for fastsættelse heraf.
4. Den kurs eller reglerne for fastsættelse heraf, som tegningen eller købet af aktier eller anparter kan erhverves for på udnyttelsestidspunktet eller i udnyttelsesperioden.
5. Lønmodtagerens retstilling i forbindelse med fratræden.
6. De økonomiske aspekter af deltagelse i ordninger omfattet af § 1.

#### Ad 1.

Tildelingstidspunktet kan være sammenfaldende med tidspunktet for aftalens indgåelse eller ordningens etablering, men dette er i mange gange ikke tilfældet. Tildelingen kan ske ved regnskabsårets udløb, efter en ordinær generalforsamling eller løbende under ansættelsesforholdet m.v. Når tildelingen sker, vil det være angivet, hvor mange aktier eller anparter en lønmodtager senere får ret til at købe eller tegne. I bemærkningerne til bestemmelsen er det fremhævet, at der ikke i denne lov er taget stilling til, hvornår der i aftaleretlig forstand er afgivet et bindende løfte for, hvornår en lønmodtager har ret til et givet antal aktier eller anparter.

#### Ad 2.

Det skal angives, hvilke betingelser en lønmodtager skal opfylde for at få tildelt aktiekøbe- eller tegningsrettigheder. Sådanne betingelser kan være, at der skal opnås et bestemt resultat for virksomheden, at lønmodtageren skal opnå et bestemt personligt mål eller en bestemt præstation. Varetagelse af en bestemt stilling kan også være en tildelingsbetingelse. Det er i forarbejderne fremhævet, at ordninger om aktiekøbe- eller tegningsrettigheder betragtes som et arbejdsvilkår, og at tildelingsbetingelserne derfor ikke må være i strid med diskriminationslovgivningen på arbejdsmarkedet, fx ligebehandlingsloven.

## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

#### **Ad 3.**

På det tidspunkt, hvor ordningen etableres, eller hvor aftalen indgås, skal lønmodtageren have oplyst, hvilket tidsperspektiv der gør sig gældende i forhold til udnyttelsen af aktie- eller tegningsoptionen, og hvornår et udbytte af ordningen eller aftalen kan høstes.

Hvis udnyttelsesperioden ikke kendes på det tidspunkt, hvor ordningen etableres, skal arbejdsgiveren i stedet angive reglerne for, hvordan fastsættelsen af denne periode sker.

#### **Ad 4.**

Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysning om den kurs, som aktierne eller anparterne kan købes eller tegnes til på udnyttelsestidspunktet. Hvis udnyttelseskursen ikke kendes på det tidspunkt, hvor ordningen etableres, skal arbejdsgiveren angive reglerne for, hvordan kurserne til sin tid fastsættes.

#### **Ad 5.**

Arbejdsgiveren skal oplyse om lønmodtagerens retsstilling ved fratræden fra virksomheden. Dette betyder, at arbejdsgiveren skal oplyse om, i hvilket omfang lønmodtageren i en fratrædelsessituation bevarer sine rettigheder i henhold til aftalen, eller om rettighederne begrænses. Ordninger etableret efter lovens ikrafttræden i 2004, men før ændringen pr. 1. januar 2019, indeholder nogle minimumsrettigheder, som ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. Dette er fjernet i loven efter 1. januar 2019 for ordninger etableret efter denne dato, men der er adgang til at aftale bedre vilkår, som medarbejderen skal forsøge at udnytte.

#### **Ad 6.**

Arbejdsgiveren skal oplyse lønmodtageren om de økonomiske aspekter af aftalen. Arbejdsgiveren skal således gøre det klart for lønmodtageren, at der er tale om et finansielt instrument. Det skal gøres klart for lønmodtageren, at der ikke er sikkerhed for gevinst, da denne afhænger af aktieudviklingen og dermed har en indbygget risiko for ikke at give noget udbytte.

Efter lovens forarbejder kræves det ikke af arbejdsgiveren, at denne oplyser om forretningsstrategier m.v., eller i øvrigt giver fortrolige oplysninger om virksomhedens økonomiske fremtidsudsigter.

Disse oplysninger, der altså skal gives i en særskilt erklæring, skal gives samtidig med, at oplysningen om ordningen eller aftalen skal indføres i ansættelseskontrakten, dvs. senest en måned efter at ordningen er trådt i kraft, jf. ansættelsesbevisloven § 4.

Oplysningerne skal være skrevet på dansk.

Hvis arbejdsgiveren tilsidesætter oplysningspligten eller giver mangelfulde oplysninger, medfører dette ikke ugyldighed. Men arbejdsgiveren kan blive forpligtet til at betale en godtgørelse til lønmodtageren. En arbejdsgiver kan ikke blive pålagt at betale godtgørelse efter to regelsæt, hvis overtrædelsen vedrører samme vilkår, jf. (optionslovens) § 7. For en overtrædelse af oplysningspligten, kan således alene opnås godtgørelse efter en lov og altså ikke efter både (optionsloven) og ansættelsesbevisloven.

## Information om aktieoptionsloven 4. udgave – april 2019

### 8.2. Aktieoptionsloven kan fraviges til lønmodtagerens fordel

*Aktieoptionsloven* er en beskyttelseslov for lønmodtageren, forstået på den måde, at den ikke må fraviges til ugunst for lønmodtageren, men at man gerne må aftale bedre vilkår. Det kan således individuelt aftales, at man beholder retten til optioner, hvis man selv opsiges sin stilling. Dette kan omfatte allerede tildelte optionsrettigheder, men kan også omfatte en forholdsmæssig beregnet andel af de optioner, man ville have fået tildelt, såfremt man fortsat var ansat på tildelingstidspunktet.

Her er et eksempel på en aftaleformulering:

Det er aftalt, at retten til at udnytte tildelte købe- eller tegningsrettigheder til aktier eller anparter ikke bortfalder hvis ansættelsesforholdet ophører på grund af lønmodtagerens opsigelse. Endvidere er det aftalt, at lønmodtageren også ved egen opsigelse, bevarer retten til en i forhold til lønmodtagerens ansættelsestid i regnskabsåret forholdsmæssig andel af de tildelinger, som lønmodtageren ville have haft ret til i henhold til aftalen, hvis lønmodtageren havde været ansat ved regnskabsårets afslutning eller på tildelingstidspunktet.

## Information om aktieoptionsloven

### 4. udgave – april 2019

#### 9. AC-organisationernes generelle retningslinjer for aktieaflønning

AC-organisationerne har fastlagt følgende generelle retningslinjer for aktieaflønning:

- Deltagelse i en aktieaflønningsordning bør være et tilbud til den enkelte medarbejder.
- Når værdien af den aktiebaserede del af aflønningen ikke umiddelbart lader sig fastslå, er det vigtigt for medarbejderne at sikre sig, at den resterende del af lønpakken samlet har et tilfredsstillende niveau.
- Den økonomiske risiko skal søges minimeret, herunder den risiko der ligger i skattebetaling af en værdi uden at denne værdi nødvendigvis er til stede efter en periode, ligesom medarbejderen ved aftalens indgåelse bør stilles bedst muligt, også i forbindelse med opsigelsessituationer.
- Aktieaflønning bør spredes til så stor en andel af virksomhedernes medarbejdere som muligt.
- Aktieordninger til medarbejderne bør ikke fungere som såkaldte "gyldne håndjern".
- Medarbejderne bør i hver enkelt situation orienteres objektivt om konsekvenserne ved at deltage i en aktieaflønningsordning.
- Medarbejderne bør i hvert enkelt tilfælde modtage den fornødne rådgivning om aktieaflønning fra virksomheden, herunder mulighederne for at vælge mellem forskellige typer af aktieaflønning og betydningen heraf.

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 10. Indeks

administrerende direktør .....	17
adtale om aktieoptioner indgået efter den 1. juli 2004 .....	10
aftale om aktieoptioner fra før den 1. juli 2004 .....	10
aktieløn er en risikobetonet løndel .....	6
aktieløn som en lodseddel .....	6
almindelig aktiebesiddelse .....	7
ansættelseskontrakten .....	19
bestyrelsesmedlem .....	17
dagpengeretten.....	14
definition - aktieoption .....	7
definition - almindelig aktiebesiddelse .....	7
definition - fantomaktier .....	8
definition - funktionærstatus .....	16
definition - konvertibel obligation.....	8
definition - medarbejderaktier .....	9
definition - warrant.....	7
eje en væsentlig del af aktiekapitalen.....	18
eksempel på en options-aftaleformulering .....	21
fantomaktier.....	8
feriepenge.....	13
formand.....	17
formål med aktieoptioner .....	4
formålet med denne vejledning .....	4
fortrolighedsklausuler .....	15
fratrædelsesgodtgørelse .....	13
funktionærstatus .....	16
gevinst - hvornår opnås den?.....	11
hvad man ejer en aktie i.....	15
insiderhandel .....	16
konkurs .....	14
konvertibel obligation.....	8
krav til skriftlig erklæring .....	19
lømodtagerbegrebet.....	17
Lømodtagernes Garantifond .....	14
lømodtagerstatus - nedre grænse .....	18
medarbejderaktier.....	9
medarbejdervalgt bestyrelsesrepræsentant .....	17
mindre aktiebeholdninger .....	17
målgruppen for denne vejledning.....	4
retningslinier for aktieafløsning - AC-organisationernes generelle .....	22
skatteregler.....	16
skriftlig erklæring om optionsordningen .....	19
søgsmaal mod arbejdsgiver .....	15
tavshedsforpligtelse.....	15
tjekliste før accept af tilbud.....	9
tjenestestilling .....	16
virksomhedsophør .....	14
værneting .....	15
warrant.....	7

# Information om aktieoptionsloven

## 4. udgave – april 2019

### 11. Bilag: Tjekliste

Følgende tjekliste er et hjælpeværktøj, der kan bruges, når man skal forholde sig til et tilbud fra arbejdsgiveren om aktieaflønnig.

De enkelte punkter, der oplystes, skal der på en eller anden måde være taget stilling til, før man endeligt tager mod tilbuddet om aktieaflønnig.

- **Er optionsaftalen underskrevet?**
- **Findes der en aktionæroverenskomst?**
- **Aktionær – i hvilket selskab?**  
I firmaet hvor medarbejderen er ansat eller moderselskab/datterselskab.
- **Børsnoterede aktier eller unoterede aktier?**  
Har betydning for både værdiansættelse og den skattemæssige behandling.
- **Lønmodtagerstatus – sker der en ændring?**
- **Tildeling – er der tale om en optjeningsperiode?**
- **Værdiansættelse?**  
Markedsværdi eller anden særlig kurs?
- **Udnyttelse – Er der særlige betingelser?**  
Fx skal være ansat eller i uopsagt stilling på udnyttelsestidspunktet.
- **Tilbagekøbsklausul?**  
Fx i forbindelse med fusion – virksomhedsoverdragelse m.v.:  
Er der tale om både en pligt og en ret?
- **Tidshorisont for optionsaftalen?**
- **Fratrædelsesgodtgørelse?**
- **Fratrædelse - særlige betingelser?**  
Bortfald af rettigheder?  
Tilbagekøbsklausul /værdiansættelse
- **Tavsheds klausuler?**
- **Konkurrence- og kundeklausuler?**
- **Insiderhandel – information om konsekvenser/betingelser?**
- **Værneting?**  
Hvor skal en eventuel retssag føres?