

ÆNDRINGER I AKTIEOPTIONSLOVEN

Indledning

Et udkast til lovforslag til lov om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier mv. i ansættelsesforhold er sendt i høring. Lovforslaget tager udgangspunkt i aftalen om nye erhvervs- og iværksætterinitiativer af 12. november 2017, som indebærer en gennemførelse af en række tiltag, der kan forbedre vilkårene for at drive virksomhed i Danmark.

Baggrunden for lovforslaget er et ønske om øget aftalefrihed, en højere grad af fleksibilitet og større klarhed ved udarbejdelse af aktieoptionsordninger og warrantprogrammer.

Lovforslaget forventes fremsat i oktober 2018, og det forventes at træde i kraft den 1. januar 2019.

Lovforslaget

Lovforslaget lægger op til, at en medarbejder og en arbejdsgiver kan aftale, at en arbejdsgiver tilbagekøber de kapitalandele, som medarbejderen tidligere er blevet tildelt og har udnyttet, til en markedspris i et såkaldt good og bad leaver-scenarie.

Der gives dermed mulighed for i loven at indgå aftaler om tilbagekøb i forbindelse med indføringen af et warrantprogram. Warrantprogrammet kan dog ikke etableres til ugunst for medarbejderen, og der vil derfor ikke være mulighed for at indføre et warrantprogram, hvor et tilbagekøb af medarbejderens kapitalandele i et bad leaver-scenarie kan ske til en lavere pris end markedsprisen. Markedsprisen skal fastsættes på tilbagekøbstidspunktet.

Selskaber, som indfører warrantprogrammer til sine medarbejdere, skal dog altid være opmærksomme på, at vilkårene for disse programmer ikke bliver urimelige over for medarbejderne, idet en domstol vil kunne tilsidesætte sådanne vilkår i henhold til Aftalelovens § 36.

Nuværende Aktieoptionslov

Den nuværende lovgivning giver ikke mulighed for, at en medarbejder kan miste sin ret til at udnytte tildelte tegnings- eller køberettigheder, hvis medarbejderens ansættelsesforhold ophører på baggrund af arbejdsgiverens opsigelse (good leaver scenarie).

I udkastet til lovforslaget foreslås det, at der kommer en øget grad af aftalefrihed med hensyn til reguleringen af uudnyttede tildelte tegnings- og køberettigheder til kapitalandele i forbindelse med medarbejderens ophør af ansættelsesforholdet i et selskab.

Der vil med disse ændringer kunne aftales, at warrants, der på fratrædelsestidspunktet er tildelt, men ikke udnyttet, bortfalder ved ansættelsesforholdets ophør, uanset om ophøret skyldes medarbejderens eller arbejdsgiverens forhold.

Figur 1: Oversigt over warrants i selskabet

	Ikke tildelte/ modnede warrants	Tildelte/modnede warrants, men ikke udnyttet	Udnyttede warrants
Warrants til medarbejdere i selskabet			
Good leaver	Kan bortfalde ved aftale	Kan bortfalde ved aftale	Medarbejderens kapitalandele kan købes af selskabet til markedspris
Bad leaver	Kan bortfalde ved aftale	Kan bortfalde ved aftale	Medarbejderens kapitalandele kan købes af selskabet til markedspris

Funktionærlovens § 17a

Det nye lovforslag tilsidesætter Funktionærlovens § 17a, således at en arbejdsgiver har mulighed for uden økonomiske konsekvenser at opsig en medarbejder og på den baggrund afskære medarbejderen fra at udnytte sine tildelte warrants.

Konklusion

Aktieoptionsordninger kan være attraktive for selskaber i en tidlig eller vækstfase, idet et warrantprogram giver medarbejderen ret til som led i sit ansættelsesforhold at købe kapitalandele eller tegne udstedte warrants på et senere tidspunkt i selskabet.

Ændringerne i Aktieoptionsloven giver en arbejdsgiver mulighed for at sikre, at en fratrådt medarbejder ikke har mulighed for at udnytte sine tildelte warrants samt købe medarbejderens allerede erhvervede kapitalandele i selskabet.

Vores vurdering er, at lovforslaget er et velkomment tiltag fra lovgivers side for selskaber, idet warrantprogrammer tidligere har medført, at især opstartsselskaber har "hængt" på medarbejdere i ejerkredsen, som ikke bidrager med værdi til selskabet. Idet reguleringen af good og bad leaver-scenariet fjernes i Aktieoptionsloven, forventer vi, at den øgede fleksibilitet og den større grad af aftalefrihed vil medføre, at arbejdsgivere i højere grad vil udnytte muligheden for at indføre, at ikke-tildelte warrants bortfalder ved medarbejderens fratrædelse uanset årsagen til fratrædelsen.

De foreslåede ændringer til Aktieoptionsloven ændrer ikke på allerede eksisterende warrantprogrammer, som er indført inden det nye lovforslags ikrafttræden. Arbejdsgivere vil naturligvis stadig have mulighed for at kunne etablere warrantprogrammer med samme indhold som før lovforslagets ikrafttræden, idet lovforslaget alene udgør en udvidelse af aftalefriheden mellem arbejdsgiveren og dennes medarbejdere.

Lovforslaget kan læses [her](#).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.

Kontakt



[Pernille Nørkær](#), Partner

Tel. +45 33 77 90 40

Mob. +45 30 37 96 40

E-mail pno@mwblaw.dk



[Poul Guo/郭保罗](#), Advokat

Tel. +45 33 77 90 23

Mob. +45 30 37 96 23

E-mail pgu@mwblaw.dk



[Andreas Egeblad Arendt](#), Advokatfuldmægtig

Tel. +45 33 77 90 14

Mob. +45 30 37 96 14

E-mail aar@mwblaw.dk