

ÆNDRINGER I AKTIEOPTIONSLOVEN VEDTAGET

Indledning

Som tidligere beskrevet i vores nyhedsbrev af 24. august 2018 ville beskæftigelsesministeren den 3. oktober 2018 fremsætte et lovforslag om ændring af Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier mv. i ansættelsesforhold med henblik på at øge aftalefriheden i forbindelse med etablering af options- og warrantprogrammer. Dette lovforslag med ændringerne blev vedtaget den 6. december 2018 og træder i kraft den 1. januar 2019.

Lovændringerne

De vedtagne lovændringer fjerner den nuværende begrænsning i "good leaver/bad leaver"-reguleringen, og åbner derved op for nye aftalemuligheder for håndteringen af optioner og warrants i forbindelse med en lønmodtagers fratrædelse.

Efter de nye regler kan det fremover blandt andet aftales, (i) at ikke-modnede optioner/warrants bortfalder ved lønmodtagerens fratræden, uanset om vedkommende kan anses for at være "good leaver" eller "bad leaver", (ii) at lønmodtager mister retten til at udnytte tildelte optioner/warrants, selvom ansættelsesforholdet ophører på grund af arbejdsgivers opsigelse, og (iii) at en "good leaver" ikke skal være berettiget en forholdsmæssig andel af fremtidige tildelinger. Dette kræver naturligvis en udtrækkelig aftale mellem parterne.

Herudover giver ændringerne mulighed for, at der gyldigt kan aftales, at en arbejdsgiver kan tilbagekøbe kapitalandele, som medarbejderen har modtaget i forbindelse med udnyttelsen af optioner/warrants, så længe det ikke sker til en pris, som er lavere end markedsprisen. Dette gælder både i "good leaver"- og "bad leaver"-scenarier. Modsætningsvis kan det ikke aftales, at kapitalandele kan tilbagekøbes af arbejdsgiver til en lavere pris end markedsprisen.

Lovændringen berører ikke eksisterende aktieoptionsordninger, og disse vil derfor forsat være gældende under den nuværende lov, indtil de eventuelt ændres af parterne.

Herudover er det stadig et krav, at der i forbindelse med tildelingen af optioner/warrants skal udarbejdes en arbejdsgivererklæring på dansk.

Konklusion

Vores vurdering er, at lovændringen er en fornuftig modernisering af regelsættet, idet den nuværende regulering har afholdt selskaber fra at tildele optioner/warrants på grund af den manglende aftalefrihed i "good leaver"- og "bad leaver"-scenarierne. Idet reguleringen af "good leaver/bad leaver" fjernes, 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 disse ordninger.

Med den større aftalefrihed i loven stiller dette endnu større krav til udformningen af aktieoptionsordningen, herunder stillingstagen til enhver fratrædelsessituation.

Ændringerne ændrer ikke på eksisterende aktieoptionsordninger, som er indført inden det nye lovforslags ikrafttræden. Disse løber således videre uden ændringer. Dog kan det medføre en række udfordringer, såfremt en arbejdsgiver ønsker at ændre eksisterende aktieoptionsordninger med et ønske om, at tilpasse fratrædelsessituationerne efter den nye regulering.

Lovændringen 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