

Kort og godt
om
aktieoptioner



Advokatsamfundet

Arbejdsgruppens medlemmer

Vejledningen "Kort og godt om aktieoptioner" er udarbejdet af:

- Advokat Pernille Backhausen (formand for arbejdsgruppen),
- Advokat Mads Krarup (medlem af arbejdsgruppen),
- Advokat Jørgen Boe (medlem af arbejdsgruppen),
- Advokat Carsten Led-Jensen (medlem af arbejdsgruppen),
- Advokat Birgitte Frølund (medlem af arbejdsgruppen),
- Advokat Nina Wedsted (medlem af arbejdsgruppen) og
- Advokat Malene Stampe (sekretær for arbejdsgruppen), Advokatsamfundets sekretariat.



"Aktieoptioner af et fornuftigt tilsnit kan være et godt element i en samlet vederlagspakke. Virksomhederne må gøre sig klart, at optionsordninger er styret af regler, der kræver indsigt både i ansættelses-, selskabs- og skatteretlige regler. Med den rigtige udformning kan der være tale om en god og hensigtsmæssig vederlagsform"

**Advokat Henrik Stenbjerre,
medlem af Fondsbørsens komite for god selskabsledelse**

Indholdsfortegnelse

1. Hvad siger du?	4
2. Hvad siger fremtiden?	7
3. Hvad er en aktieoptionsordning?.....	10
4. Hvad siger loven?.....	14
5. Hvad siger skatten?.....	17
6. Hvad siger domstolene?.....	21
7. Hvad gør man?.....	23
8. Hvad er uvist?	24
9. Hvad kan advokaten tilbyde?	26
Bilag A: Checkliste	27
Bilag B: Skematisk oversigt over skattereglerne på området.....	30
Bilag C: Dokumentliste	32
Bilag D: Ordforklaring	33



” "Aktieoptionsordninger kan være det rigtige for at få nøglemedarbejdere til at trække i samme retning som ledelsen og skabe grobund for ekstra engagement. For at få virkning efter hensigten må ordningerne dog til hver en tid være baseret på gennemsigtige, præcise og opdaterede aftaler. Alt for mange af ordningerne har efterfølgende måttet løses ved langvarige og økonomisk byrdefulde retssager."

Advokat Pernille Backhausen

Forord

Det danske Advokatsamfund anser det for en vigtig opgave at synliggøre medlemmernes rådgivningsydelser og kompetencer over for borgerne og erhvervslivet. Som led i dette arbejde har en arbejdsgruppe nedsat af Advokatrådet udarbejdet nærværende publikation om aktieoptioner m.v. Publikationen er en opsummering af mange af de problemstillinger og overvejelser, som selskaber og ansatte bør gøre sig ved indførelsen af sådanne ordninger. Ligeledes opridser publikationen de problemstillinger, som den seneste højesteretspraksis og den indførte lov om aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold giver anledning til i forhold til ordninger, som allerede er indført.

Området for aktieoptioner spænder vidt, og problemstillingerne er af samme grund ikke ens for alle ordninger. Aktieoptioner bruges bl.a. i store programmer fastsat af internationale moderselskaber, som fastholdelse og finansieringsværktøj, ved stiftelse af selskaber inden for eksempelvis IT-branchen og bio-tech selskaber samt endelig som led i generationsskifte i selskaber m.v. På grund af

disse meget forskellige formål, er det umuligt at omtale alle problemer forbundet med brugen af aktieoptioner. Nærværende publikation præsenterer derfor kun de problemstillinger, som er mere generelle, og som dermed indgår i langt de fleste ordninger. Advokatsamfundet har valgt at lade publikationen udkomme elektronisk. Den kan således downloades uden udgifter for brugerne. Herudover forventes publikationen at blive fulgt op med arrangementer om samme emne.

Advokatrådet hilser publikationen velkommen. Den giver et overblik over begrebet og samtidig belyser den en række områder og processer, hvor advokater med fordel kan inddrages. Udgivelsen er den fjerde i rækken af Advokatsamfundets erhvervspolitiske udgivelser.

Advokatrådet 2005



"Virksomhedernes erfaringer er, at aktieoptioner har en positiv effekt på såvel lederens motivation og indsats som på virksomhedens overordnede resultater. Der er også erfaringer for, at medarbejdere – ledere såvel som øvrige grupper, der ejer aktier i egen virksomhed – er meget tilfredse med disse aktieordninger."

Anne Windfeldt Trolle, DI

1. Hvad siger du?

Aktieoptioner er et attraktivt alternativ til aflønning med mere gængse aflønningsformer, ligesom de er et anvendeligt redskab, når man ønsker at stille en lønmodtager et medejerskab i udsigt. Det gælder både i små og store selskaber.

Men vil **du** som ansat eller som selskabsejer have fordel af en sådan ordning? Nærværende afsnit giver et oplæg til de overvejelser, som du skal gøre dig for at besvare dette spørgsmål.

Formålene med at tildele aktieoptioner er mangfoldige. Generelt skal de dog tiltrække og/eller fastholde arbejdskraft samt give modtagerne et incitament til at nå et givent resultat eller præstation. Fordelen ved ordningerne er således bl.a., at lønmodtagerne knyttes mere varigt til selskabet og til selskabets økonomiske udvikling. Når medarbejderen og selskabet har en fælles interesse i at skabe værdier, opnås der alt andet lige bedre resultater. Er selskabets resultater gode, får med-

arbejderen en større økonomisk gevinst, end vedkommende får via en almindelig løn- eller bonusaftale.

Aktieoptionsordninger har indtil videre mest været anvendt i **store selskaber** og bruges ofte i de **børsnoterede selskaber**. Det er dog ikke kun disse selskaber, der kan have glæde af ordningerne. Små og mellemstore selskaber kan således også udnytte ordningerne på samme måde som store selskaber. Selskabets størrelse har således ikke nogen afgørende betydning ved besvarelsen af spørgsmålet om, hvorvidt en aktieoptionsordning kan være en fordel. **Mindre selskaber** vil på samme måde kunne skabe motivation hos medarbejderne ved at tilbyde dem aktieoptioner, ligesom mindre selskaber vil kunne bruge ordningerne i en aktiv fastholdelsesstrategi eller som forsøg på at tiltrække ansatte, som ellers ville fravælge ansættelse i en mindre og eventuelt nystartet virksomhed.

I forbindelse med **etablering af en virksomhed** kan der være behov for løntilbageholdenhed i de første år. Dette kan muliggøres ved hjælp af aktieoptioner, der jo stiller den ansatte en andel af selskabets kommende resultater i udsigt. Samtidig hermed inddrages den ansatte forhåbentlig i pionerånden i opstartfasen. Det kan skabe et godt startgrundlag for et selskab.

Ordningerne kan også med fordel anvendes i forbindelse med et **generationsskifte**. Den yngre generation får via aktieoptionerne mulighed for at købe aktier på mere favorable vilkår, end hvis de skulle være købt til markedspris. Den ældre ejerkreds kan samtidig over en periode – indtil optionerne kan udnyttes – afprøve samarbejdet med den yngre, ikke blot arbejdsmæssigt, men også i forhold til hvordan den yngre generation konkret udmønter sine ejerinteresser i selskabet.

Er du beslutningstager i et selskab, der overvejer at tilbyde sine medarbejdere en aktieoptionsordning, bør følgende elementer som minimum indgå i dine overvejelser:

- Er du klar til at afgive indflydelse til dine medarbejdere?
- Hvad forestiller du dig, der skal ske, hvis medarbejderen ophører med at arbejde i selskabet?
- Hvordan tror du, at det vil påvirke dine medarbejders motivation, hvis det i en periode går dårligt?
- Skal ordningen gælde alle eller kun nogle enkelte?
- Skal ordningen også tilbydes fremtidige medarbejdere?
- Skal medarbejderne have en vis anciennitet



Med hensyn til aktiebaseret vederlæggelse, der eventuelt tilbydes ledelsesmedlemmer og ansatte, bør udvalget:

- Drøfte den generelle politik for sådanne ordninger
- Fremsætte relevante forslag herom til bestyrelsen
- Gennemgå de oplysninger, der gives herom i årsrapporten og på generalforsamlingen
- Fremsætte forslag til bestyrelsen vedrørende valget mellem aktieoptionsordninger og warrant ordninger med en begrundelse for det foreslåede valg samt dets konsekvenser

Citat fra Forslag til reviderede anbefalinger til bestyrelsens vederlagsudvalg fra Fondsbørsens Komité for god selskabsledelse, 17. maj 2005. ■

for at få aktieoptioner?

- Kan og skal du købe aktierne, hvis en eller flere medarbejdere ønsker at sælge?
- Skal ordningen tilbydes, før eller efter at resultatet er i hus? Er det en gulerod eller en belønning?
- Skal medarbejderen reelt have en risiko på aktien, eller skal kursen lægges så favorabelt, at risikoen er minimal?
- Skal der betales et kontant vederlag for aktien?
- Har du de fornødne administrative ressourcer til at administrere og kontrollere ordningen?

Er du **medarbejder** og tilbydes en aktieoptionsordning bør følgende forhold i hvert fald indgå i dine overvejelser:

- Vil du gerne investere en del af din løn i selskabet?
- Har du gjort dig klart, at der er risiko for tab, hvis selskabet går dårligt?
- Har du mulighed for at sælge dine aktier, hvis du på et senere tidspunkt vil realisere din investering?
- Kan du få en fair pris for aktierne?
- Har du mod på at udøve din indflydelse ved at

gå til generalforsamlingen, eller er du tryk ved at lade andre træffe beslutningerne?

- Vil det være en reel motivation for dig at blive medejer?
- Er du klar over de skattemæssige konsekvenser?

I afsnittene nedenfor kan du læse mere om det mulige indhold af ordningerne, ligesom nogle yderligere punkter er ridset op i bilag A.

Du kan få flere oplysninger ved at henvende dig til din advokat, der også kan hjælpe dig med at finde frem til den model, der er bedst for dig. Din advokat vil samtidig kunne hjælpe dig med de dokumenter, der er nødvendige for at gennemføre eller acceptere den ordning, som du beslutter dig for. Du skal også være opmærksom på, at din faglige organisation kan bistå dig med råd og vejledning.

Der er en lang række juridiske aspekter, der må overvejes. Nedenfor bliver ordningernes begreber præsenteret, samt de problemstillinger og overvejelser, der i hvert fald må gøres.



” ” "For Axcel er det afgørende, at ledelsen i de investerede selskaber har samme agenda som Axcel og derved tænker og agerer, som var de ejere. Til brug herfor anbefaler vi brug af aktieoptioner".

Per Christensen, Axcel

2. Hvad siger fremtiden?

Resultatafhængig aflønning er ikke noget nyt. Kontant bonus, julegratiale osv. er kendt af alle. De anvendes bredt i det danske erhvervsliv, som et supplement til en almindelig fast løn. Af samme grund har der siden 1964 været en bestemmelse i funktionærlovens § 17a, som regulerer håndteringen af bonusordninger, når en funktionær fratræder sit arbejde.

Som en naturlig del af den stigende internationalisering, har danske selskaber gennem det seneste årti suppleret de kendte bonusformer med aktiebaseret aflønning. Denne udvikling har kunnet konstateres både i danskejede selskaber og i multinationale (amerikanske) koncerner.

I lyset af den seneste danske lovgivning samt i lyset af Højesterets domme i Novo- og Intelsagerne (se nærmere i kapitel 4 og 6), har der været røster fremme, der har spået aktiebaseret aflønning en dystre fremtid. Det er hævdet, at sær-

ligt internationale koncerner ville neddrogse eksisterende programmer i Danmark samt undlade at initiere nye programmer. Ligeledes er det hævdet, at fokus i stedet vil blive lagt på mere traditionelle bonusordninger - altså ordninger, der under forudsætning af opnåelse af specifikke forretningsmæssige mål udløser en øget løn, typisk i form af et på forhånd fastsat engangsbeløb eller en procentuel andel af et defineret "overskud".

Ved en nærmere gennemgang af de seneste undersøgelser, er det dog spørgsmålet, om der så entydigt er tale om en egentlig opgivelse af aktiebaserede incitamentsordninger - eller om der ikke snarere er tale om, at sådanne ordninger vil blive anvendt mere målrettet og således også over for en snævrere gruppe af ansatte.

Fokus i brugen af aktiebaserede incitamentsordninger er klart ændret gennem de seneste år. Undersøgelser foretaget i år 2000 viser en bred

forventning om en betydelig udbredelse af sådanne ordninger - og vel at mærke en anvendelse på alle medarbejdergrupper. Udviklingen har dog siden været noget anderledes.

Det går således igen i samtlige de seneste undersøgelser, at aktiebaserede incitamentsordninger i stigende grad reserveres til den "øverste ledelse" - ikke forstået som til direktionen alene, men til personer med egentlig ledelses- og forretningsmæssigt ansvar. Samtidig er der i sagens natur tale om personer, der har en reel mulighed for at påvirke selskabets resultater. Som eksempel kan nævnes årsrapporten for 2003 for et større dansk, børsnoteret selskab, hvori der beskrives en "langsigtet aktiebaseret incitamentsordning" for den øverste ledelse - en præstationsafhængig ordning, netop baseret på opnåelse af "en række forud fastsatte overordnede forretningsmål". Denne form for optionsordninger må antages at vinde indpas, og er i øvrigt i tråd med foreliggende anbefalinger vedrørende god selskabsledelse.

Den beskrevne udvikling er antagelig begrundet i den realitet, at for "brede" programmer medfører, at også en konjunkturbestemt, positiv udvikling medfører en "belønning" af medarbejdere omfattet af incitamentsordningen - uanset, om den pågældende medarbejder har haft nogen reel indflydelse på selskabets opnåelse af fastsatte mål såsom overholdelse af budgetter, reduktion af omkostninger eller andre fastsatte mål for selskabet.

I lyset af de tendenser, der kan udledes af de seneste undersøgelser, synes det rimeligt at konkludere, at aktiebaserede incitamentsordninger nok er kommet for at blive - men at sådanne ordninger fremtidig må antages at få et snævrere sigte og således i højere grad vil blive anvendt som et

”

Hvis direktionen aflønnes med aktie- eller tegningsoptioner, anbefales det, at programmerne gøres revolverede (dvs. optionerne tildeles og udløber over en årrække), og at indløsningskursen er højere end markedskursen på tildelingstidspunktet.

Programmerne bør i øvrigt udformes på en sådan måde, at de fremmer langsigtet adfærd, er gennemsigtige samt klart forståelige, også for udenforstående. Værdiansættelse bør ske efter anerkendte metoder.

Citat fra Forslag til reviderede anbefalinger fra Fondsbørsens Komité for god selskabsledelse, 17. maj 2005. ■

resultatorienteret styringsinstrument i forhold til (særligt) den øverste ledelse.

Som beskrevet i kapitel 3, findes der en række forskellige finansielle instrumenter, der samlet betegnes som aktiebaserede incitamentsordninger. Det fremgår dog klart af foreliggende undersøgelser, at den traditionelle aktieoption er - og må forventes fremtidig at være - den mest udbredte ordning. Antageligt vælges disse ordninger ud fra en overvejelse om, at de er overskuelige. I en nyere undersøgelse konkluderes det, at mere end 50 % af de undersøgte ordninger har karakter af traditionelle aktieoptioner, mens ca. 25 % af ordningerne baserer sig på warrants.

Såvel i den nævnte som andre undersøgelser, tegner der sig et billede af, at visse brancher har større forkærlighed for aktiebaserede incitamentsordninger end andre. Vidensbaserede brancher (biotech, medico, IT) er flittige brugere af disse ordninger set i forhold til øvrige brancher. Det forekommer oplagt, at brancher, hvor der er et særligt behov for at tiltrække og ikke mindst fastholde fagligt højt specialiseret viden, kan have fordel af optionsordninger som instrument.

Samtidig kan det - ikke overraskende - konstateres, at selskabernes størrelse har en væsentlig

betydning for ordningernes udbredelse. Særligt børsnoterede selskaber (og af disse særligt KFX-indekserede selskaber) er at finde blandt brugerne af de beskrevne ordninger. Denne tendens vil antagelig fortsætte og har givet en nær sammenhæng med den relativt vanskelige omsættelighed af unoterede aktier. Det kan heller ikke afvises, at de ressourcer etablering og administration af en aktiebaseret incitamentsordning fordrer, i sig selv medfører, at ordningerne primært vil vinde indpas i de store selskaber.

Konkluderende må det slås fast, at aktiebaserede incitamentsordninger har deres plads, også i den fremtidige selskabsstruktur i Danmark. Der må forventes en større fokus på ordninger tilpasset den enkelte (ledende) medarbejders opnåelse af fastsatte mål, ligesom ordningerne fortsat vil have den største udbredelse blandt de store, videnstunge selskaber. Hvilke ordninger, der vil blive valgt, er det vanskeligt at sige noget sikkert om - men som ovenfor beskrevet, tager den overvejende del af de eksisterende ordninger afsæt i de traditionelle aktieoptioner.



” "Aktieoptioner er ikke forbeholdt børsnoterede virksomheder - også mange mindre virksomheder kan have glæde af en optionsordning, eksempelvis som forberedelse til et generationsskifte".

Advokat Mads Krarup

3. Hvad er en aktieoptionsordning?

Det er svært at tegne et entydigt billede af en aktieoptionsordning. Begrebet aktieoption vedrører for det første ikke blot aktier men også oftest anparter. Det følgende finder derfor også anvendelse på anparter i anpartsselskaber.

En aktieoption er en ret, men ikke en pligt til at købe eller tegne aktier på et nærmere bestemt senere tidspunkt og til en på forhånd fastsat kurs.

Hvis der er et tidsmæssigt sammenfald mellem tildelingen af optionen og udnyttelsen af denne til at købe aktier, er der begrebsmæssigt ikke tale om en aktieoption.

Hvor lang tid, der skal gå, fra tildelingen til adgangen til udnyttelse, for at man kan tale om aktieoptioner, er ikke defineret i loven. Der skal dog være en tidsmæssig forskydning - kort eller lang - fra tildelingen til udnyttelsen. Er der tale om en tidsmæssig forskydning, der alene beror på praktiske forhold forbundet med etableringen af ordningen, er der næppe tale om en aktieoption.

Den tidsmæssige adskillelse af tildelingen og udnyttelsen sker typisk ved at lade aktieoptionen have en periode, hvor optionen ikke kan udnyttes; den såkaldte modningsperiode. Længden heraf varierer fra ordning til ordning, men kan eksempelvis være fra seks måneder til fem år. Herefter vil der typisk være en længere periode, den såkaldte udnyttelsesperiode, hvor modtageren kan udnytte optionen.

Fremtidsperspektivet i ikke at kunne erhverve aktierne straks er netop et væsentligt element i aktieoptioner. I dette ligger en stor del af incitamentet for den enkelte medarbejder til at arbejde dedikeret frem mod de aftalte mål. Dette gælder uanset, om det er i forbindelse med et jobskifte eller i et bestående ansættelsesforhold. Fremtidsperspektivet adskiller således medarbejderaktier fra aktieoptionsordninger.

Udgangspunktet er, at en aktieoption antages at have en værdi for modtageren på tildelingstidspunktet. Den endelige værdi er dog vanskelig at

fastlægge på forhånd, da dette afhænger af selskabets efterfølgende kursudvikling samt værdien på udnyttelsestidspunktet. Værdien kan dog ende med at blive nul og afhængig af skatteberegningen endog ende med at medføre et negativt resultat for medarbejderen.

Opgørelsen af værdien af en aktieoption kan aktualiseres, når modtageren fratages adgangen til at udnytte aktieoptionen. Det kan eksempelvis være i forbindelse med fratræden. Den mest almindelige beregningsformel for børsnoterede aktier er den såkaldte Black-Scholes'-formel. For unoterede aktier anvendes ofte den mere simple "rentebesparelsesmodel".

Aktieoptionsordninger kan etableres både for medlemmer af selskabets øverste ledelse og for alle andre medarbejdere. Et fællestræk for aktieoptionsordninger for ledelse og lønmodtagere er, at de etableres som **et led i ansættelsesforholdet**.

Ordningerne kan tilbydes af den umiddelbare arbejdsgiver eller af et andet selskab i den koncern, som arbejdsgiverselskabet er en del af.

Vilkårene for deltagelse i en aktieoptionsordning fastlægges ved en aftale mellem parterne. Det ses

Black-Scholes'-modellen

Modellen tager hensyn til aktieoptionens værdistigningspotentiale og anses derfor at give det mest korrekte billede af værdien af aktieoptionen. Ligningsrådet anser denne model for den mest korrekte værdiansættelsesmodel, såfremt der er tale om børsnoterede aktier og volatiliteten, altså udsvinget i markedskursen.

De elementer, der indgår i beregningen, er blandt andet værdien af den underliggende aktie, udsvinget i aktiekursen, udnyttelseskursen, løbetiden, forrentning, m.m.

Rentebesparelsesmodellen

Modellen tager ikke hensyn til aktieoptionens vækstpotentiale. Den værdiansætter optionen ud fra en betragtning om, at der er en rentebesparelse ved at udskyde sin investering i de underliggende aktier, indtil optionen skal udnyttes. Da rentebesparelsesmodellen ikke tager hensyn til værdistigningspotentialet i de underliggende aktier, skal man huske, at modellen kun er vejledende. Man kan derfor ikke ubetinget bruge den i alle situationer.

Hvad er hvad?

Aktiekøbsoptioner: en ret men ikke en pligt for en modtager til på et fremtidigt tidspunkt eller i en fremtidig periode at købe en given mængde eksisterende aktier til en på forhånd fastsat kurs.

Tegningsoptioner (warrants): en aktietegningsret, der giver modtageren en ret men ikke en pligt til på et fremtidigt tidspunkt eller i en fremtidig periode at nytegne en given mængde aktier til en på forhånd fastsat kurs.

Aktieoptioner: en samlebetegnelse for købsoptioner og tegningsoptioner.

Konvertible obligationer: en rentebærende obligation, der giver modtageren ret - men ikke pligt - til på et fremtidigt tidspunkt eller i en fremtidig periode at konvertere obligationen til nyudstedte aktier i det udstedende selskab, alternativt få udbetalt obligationens pålydende værdi.

Fantomaktier: forefindes i mange former men rummer som udgangspunkt en aftale om, at afkastet af en given aktie kopieres, men at modtageren ikke bliver ejer af denne aktie. Der vil derfor være tale om et kontant bonus-beløb.

Medarbejderaktier: er betegnet ved, at modtageren tildeles en umiddelbar ret til at erhverve aktier ved køb af eksisterende aktier eller ved nytegnning af aktier.

Herudover findes en række **hybrider** som for eksempel aktiekøbsprogrammer, der indeholder elementer af ovenstående definitioner, såsom at modtageren eksempelvis via lønindeholdelse opsparer til et aktiekøb, måske til favørkurs, og at arbejdsgiveren, når et på forhånd fastsat mål er nået, vederlagsfrit tillægger den købte beholdning en vis yderligere mængde aktier. ●

dog ikke sjældent, at selskabet ensidigt fastlægger vilkårene for den ansattes deltagelse. Det beror på de konkrete omstændigheder, om den ansatte efterfølgende faktisk også bliver bundet af de vilkår, der er fastsat ensidigt.

Aftalen vil som minimum indeholde de oplysninger, som skal gives efter aktieoptionslovens § 3 stk. 1.

Der er herudover ofte vilkår om, hvad der skal ske med aktieoptionerne ved modtagerens fratreden, skilsmisse og død. Det kan også være fastlagt, hvorledes en række selskabsretlige begivenheder i det udstedende selskab påvirker ordningen. Det kan være fusion, fission eller salg af majoriteten af selskabets aktier. Endelig kan der være bestemmelser om lovvalg og værneting.

Amerikanske optionsordninger i Danmark

Aktieoptioner blev i slutningen af firserne introduceret for medlemmer af den øverste ledelse i danske selskaber i amerikanske koncerner. Siden da har aktieoptionerne bredt sig globalt og fra ledelsens medlemmer til alle dele af organisationerne i selskaberne.

Den typiske amerikanske aktieoptionsordning udmærker sig ved at være et omfattende (og i øvrigt svært tilgængeligt) dokument, der indeholder en overordnet angivelse af, hvad der definerer ordningens vilkår ("the Plan"), en tiltrædelsesaftale indgået mellem den deltagende medarbejder og det tildelende selskab samt et eller flere tildelingsbreve. Det forekommer, at en deltagende medarbejder ikke får indsigt i indholdet af "the Plan" og alene informeres om vilkårene i en summarisk version og/eller ved et "Q&A-letter", ligesom det jævnligt ses, at medarbejderen end ikke underskriver en aftale om tildelings- og udnyttelsesvilkårene.

Det selskab, der tildeler aktieoptionerne, er oftest koncernens amerikanske og typisk børsnoterede moderselskab, der ikke er den danske medarbejders formelle arbejdsgiver. Tildelingen af aktieoptioner til den enkelte medarbejder sker efter indstilling fra den danske arbejdsgiver og er baseret på opnåelsen af individuelle eller kollektive mål. Det forekommer dog, at den danske arbejdsgiver ikke er bekendt med, hvilke danske medarbejdere, der bliver tildelt aktieoptioner, da dette anses for et anliggende mellem tildeleren og medarbejderen. Dette skaber vanskeligheder for den danske arbejdsgiver ved medarbejderens fratreden og i relation til opfyldelsen af informationspligten i henhold til Aktieoptionsloven.

Og hvad er det så for vilkår, der er indeholdt? Udover et omfattende katalog af regler af selskabs- og ejendomsretligt indhold, har især bortfalds- og lovvalgs-bestemmelserne tiltrukket sig opmærksomhed.

Som udgangspunkt vil retten til at udnytte aktieoptionerne bortfalde ved udløbet af opsigelsesvarslet eller tre måneder herefter. Det er ved flere domme fastslået, at sådanne bestemmelser for tildelinger, der ligger før 1. juli 2004 ikke er rimelige og ikke kan håndhæves, jf. i øvrigt side [...] herom. Hvis der i programmet eller aftalen er taget stilling til lovvalget, vil der være tale om tvistløsning efter amerikansk ret. Da aktieoptionskrav i henhold til retspraksis anses for at være en vederlæggelse i ansættelsesforholdet, og da krav herom kan rettes mod den danske arbejdsgiver, er de hidtidige tvister afgjort efter dansk ret og lovvalgsaftaler om amerikansk ret har ikke kunnet håndhæves.

Udover sædvanlige aktieoptionsprogrammer, forekommer særligt to andre former for vederlæggelse med aktier i amerikanske koncerner. Den ene form er et "Share Purchase Program", der typisk indeholder en adgang til at købe aktier til favørkurs under forudsætning af deltagelse i en forudgående opsparingsordning. Der kan også være tale om tilfælde, hvor køb af aktier, eventuelt til markedskurs belønnes, eller en adgang til at deltage i en opsparingsordning, hvor opsparing belønnes med tildeling af gratis aktier, hvis de købte aktier beholdes i en periode. Den anden form er tildeling af "Restricted Stocks". Disse forekommer i to varianter, dels en variant, hvor medarbejderen umiddelbart får ejendomsret til aktierne, men er forpligtet til at afhænde dem til selskabet, hvis han fratræder inden for en vis periode efter tildelingen og dels en variant, hvor medarbejderen først opnår ejendomsret efter forløbet af én eller flere modningsperioder. Det er ikke muligt generelt at beskrive, hvorvidt disse instrumenter vil være omfattet af Aktieoptionsloven; dette afhænger af vilkårene i det enkelte program.

Selve **tildelingen** af aktieoptionen er af central betydning. Som udgangspunkt sker tildelingen, når ejendomsretten til optionen går over til den ansatte. Dette kan være betinget af en individuel præstation eller opnåelsen af et fælles forretningsmæssigt resultat, men kan også ske uden betingelser og dermed blot ved selskabets tilkendegivelse.

Almindeligvis udnytter den ansatte sine aktieoptioner til at købe eller at tegne aktier. Mange aktieoptionsordninger rummer dog også adgang til såkaldt differenceafregning. Differenceafregning betyder, at aktierne reelt bliver solgt tilbage til selskabet, umiddelbart efter at den ansatte har købt dem. Differencen mellem udnyttelseskursen og kursen på udnyttelsestidspunktet med fradrag af handelsomkostninger bliver i disse tilfælde udbetalt direkte til modtageren, i stedet for at gennemføre denne øvelse.



” ”Det undrer udenlandske klienter, at informationen til medarbejderne om aktieoptionerne skal gives på dansk - særligt når der er tale om en organisation, hvor arbejds sproget ikke er dansk eller medarbejdere, der end ikke forstår det danske sprog. Var det ikke netop informationshensynet, der skulle have været det bærende hensyn?”

Advokat Nina Wedsted

4. Hvad siger loven?

Med virkning fra 1. juli 2004 indførtes lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold, populært kaldet **aktieoptionsloven**.

Aktieoptionsloven er en reaktion på længere tids usikkerhed om den ansættelsesretlige behandling af købe- og tegningsoptioner til aktier m.v. Hensigten med loven er at fastsætte klare retsregler for brug af købe- og tegningsrettigheder i ansættelsesforhold samt at forbedre vilkårene for udbredelsen heraf. Loven finder anvendelse på alle tildelinger til lønmodtagere af aktieoptioner m.v., der foretages efter den 1. juli 2004. Det også selv om tildelingen sker i henhold til en tidligere etableret ordning. Uden for lønmodtagerbegrebet falder eksempelvis direktører, hvis retsstilling fortsat er uden specifik lovregulering.

Aktieoptionsloven afbalancerer hensynet til, at arbejdsgiveren kan benytte aktieoptioner som et fastholdelsesinstrument, over for hensynet til at lønmodtagerne frit kan forlade ansættelsen og medtage optjente rettigheder. Det sker ved at til-

lægge det afgørende betydning, om lønmodtageren selv siger op eller bliver sagt op af arbejdsgiveren.

En lønmodtager, der selv opsiger sin stilling, må således tåle, at hans allerede tildelte købs- eller tegningsrettigheder bortfalder ved ansættelsesforholdets ophør, ligesom han ikke vil have krav på tildeling af købs- eller tegningsrettigheder efter sin fratræden. Købs- eller tegningsrettighederne bortfalder dog ikke, hvis lønmodtageren hæver ansættelsesforholdet på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse. Aktieoptionsloven er ikke til hinder for, at der aftales en gunstigere retsstilling for lønmodtageren.

En lønmodtager, der opsiges af arbejdsgiveren, vil derimod bevare retten til allerede tildelte købe- eller tegningsrettigheder, ligesom lønmodtageren efter omstændighederne vil have ret til yderligere tildelinger efter ansættelsesforholdets ophør. De yderligere tildelinger skal beregnes som en - i forhold til lønmodtagerens ansættelsestid i regn-

skabsåret - forholdsmæssig andel af de tildelinger, som lønmodtageren ville have haft ret til efter aftale eller sædvane, hvis han havde været ansat ved regnskabsårets afslutning eller på tildelingstidspunktet. Herved overføres princippet fra funktionærlovens § 17a i tilfælde af arbejdsgiverens opsigelse. Købe- eller tegningsrettighederne bevares dog ikke, hvis opsigelsen skyldes lønmodtagernes misligholdelse, eller hvis lønmodtageren bortvises berettiget. I disse tilfælde har lønmodtageren heller ikke ret til yderligere tildelinger efter ansættelsens ophør. Lovens beskyttelse af den opsagte lønmodtager kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Aktieoptionsloven omfatter lønmodtagerens ret til at **købe eller tegne aktier eller anparter på et senere tidspunkt**. Der skal altså for det første være tale om "aktier eller anparter", og der skal for det andet være tale om en tidsforskydning fra det tidspunkt købe- eller tegningsretten tildeles til det tidspunkt, hvor retten tidligst kan udnyttes.

Det typiske finansielle instrument, som er omfattet af loven, er den traditionelle købsoption, hvor en lønmodtager tildeles en ret til at købe allerede udstedte aktier i det optionsudstedende selskab, og den traditionelle tegningsoption, hvor retten angår tegning af nyudstedte aktier i selskabet. Loven finder imidlertid også anvendelse på andre former for incitamentsordninger, f.eks. ordninger, hvor lønmodtagere modtager betingede aktier, der først erhverves ejendomsret til efter forløbet af én eller flere modningsperioder. Derimod finder loven ikke anvendelse på ordninger, hvor lønmodtageren umiddelbart opnår ejendomsret til aktier, ligesom ordninger, der ikke giver lønmodtageren ret til at købe aktier eller anparter, falder udenfor. Det gælder f.eks. de såkaldte fantomaktieordninger, hvor lønmodtageren får ret til et afkast, der er baseret på kursudviklingen i selskabets aktier over en given periode.

Loven slår fast, at købe- eller tegningsrettigheder ikke skal indgå i beregningen af feriegodtgørelse

eller andre lovpligtige ydelser såsom **fratrædelsesgodtgørelser**, der udmåles helt eller delvis på baggrund af lønmodtagerens løn.

Ifølge aktieoptionsloven har arbejdsgiveren en udvidet oplysningspligt, idet arbejdsgiveren i forbindelse med tildelingen af købe- eller tegningsrettigheder inden 1 måned skal udarbejde en selvstændig erklæring - **en arbejdsgivererklæring** - hvori der gives oplysninger på dansk om seks væsentlige forhold.

Det er oplysninger om tildelingstidspunktet, tildelingsbetingelserne, udnyttelsesperioden, udnyttelseskursen, lønmodtagerens retsstilling ved fratræden og de økonomiske aspekter ved deltagelsen i en ordning om købs- eller tegningsrettigheder. Hvis erklæringen ikke udarbejdes, hvis den er mangelfuld eller ikke rettidig, risikerer arbejdsgiveren at skulle betale en godtgørelse til lønmodtageren. Pligt til at oplyse om ordningen følger også af **ansættelsesbevisloven**. En arbejdsgiver kan ikke blive pålagt at betale godtgørelse for manglende overholdelse af aktieoptionsloven, hvis arbejdsgiveren allerede er blevet pålagt at betale godtgørelse for manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven på grund af det samme forhold.

Ordninger, hvor lønmodtagere umiddelbart bliver ejere af aktier, er ikke omfattet af aktieoptionslo-

§ 36

En aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Det samme gælder andre retshandler.

Stk. 2. Ved afgørelsen efter stk. 1 tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder. ■

ven. Sådanne ordninger indeholder ofte vilkår, hvorefter lønmodtagere er forpligtede til at sælge de erhvervede aktier til arbejdsgiverselskabet ved en eventuel fratræden. Gyldigheden af sådanne vilkår skal bl.a. bedømmes efter **aftalelovens § 36**.

I SØ- og Handelsrettens dom i Exiqon-sagen (UfR 2003.1067SH) blev en tilbagesalgsklausul tilsidesat efter aftalelovens § 36, jf. nærmere kapitel 6.

Et selskabs registrerede direktør uden lønmodtagerstatus vil heller ikke være omfattet af aktieoptionsloven. For en direktør vil gyldigheden af vilkår i en aktieoptionsordning om bortfald af aktieoptioner ved fratræden eller om begrænsede udnyttelsesrettigheder i denne situation alene blive bedømt efter aftaleretlige regler, herunder den nævnte regel i aftalelovens § 36. Udgangspunktet er, at direktøren er forpligtet af et vedtaget kontraktvilkår om bortfald eller begrænsning af aktieoptionsrettigheder ved fratræden.

Aktiebaserede incitamentsordninger, som ikke er omfattet af aktieoptionsloven, men som alligevel betragtes som vederlag, f.eks. fantomaktieordninger, vil være omfattet af funktionærlovens § 17a, stk. 1, i det omfang, den begunstigede lønmodtager er funktionær. Vilkår i sådanne ordninger om bortfald eller begrænsning af rettigheder ved fratræden vil derfor ikke være gyldige, såfremt de fratræder funktionærens lovmæssige rettigheder. For andre lønmodtagere end funktionærer vil sådanne vilkår som udgangspunkt være gyldige, medmindre de kan tilsidesættes efter aftaleretlige regler.



"Brugt på den rigtige måde skaber aktieafløjning vindere".

Advokat Carsten Led-Jensen

5. Hvad siger skatten?

Dette afsnit indeholder en kort indføring i de skatteretlige regler, som bruges, når selskaber benytter aktieoptioner som løn til ansatte. Der er i sagens natur kun tale om en kort introduktion til reglerne, der alle er detaljerede og komplekse. Alligevel er det en god ide at være opmærksom på reglerne og de muligheder, som de giver, når man skal tage stilling til, om man skal indgå en aftale om at bruge aktieoptioner som en del af lønnen.

Afsnittet indeholder et par indledende bemærkninger om de skattemæssige overvejelser, samt en beskrivelse af de forskellige modeller, som skattereglerne muliggør. Det er reglerne i statsskatteloven, ligningslovens § 28 og ligningslovens § 7H, der danner grundlag for disse overvejelser. Endelig bliver der givet lidt gode råd til det konkrete valg mellem ordningerne.

De forskellige ordninger er i skematisk form sammenlignet i bilag B.

5.1 Hvornår skal de skattemæssige overvejelser foretages

Ofte vil skatten være det moment, som først bliver overvejet. Alligevel må man ikke overvurdere betydningen heraf, når man skal træffe beslutning om at iværksætte en optionsordning. Ordningen må således kun søsættes, hvis den basalt set er en kommerciel fordel for begge parter.

Er det tilfældet, skal man bruge skattereglerne til at vælge den ordning, som passer bedst til den kommercielle beslutning. Overvejelserne om de skattemæssige konsekvenser bør med andre ord kun være knyttet til den konkrete udformning af ordningen og ikke til selve den grundlæggende beslutning.

Skattereglerne muliggør nemlig, at man kan regulere lønmodtagerens økonomiske risiko, og dermed gevinstchance, og samtidig regulere den tidsmæssige placering af lønmodtagerens likviditets-

byrde; ofte alt sammen økonomisk neutralt for sel-skabet, hvis den konkrete aftale udformes korrekt.

5.2. Skattereglernes forskellige modeller

Dansk skattelovgivnings almindelige regler brugt på aflønning med optioner

Hvis man bruger de almindelige skatteregler på en optionsordning, skal man være opmærksom på to beskatningsformer:

- lønindkomstbeskatning og
- aktieavancebeskatning.

Lønindkomstbeskatningen omfatter - udover den kontante løn - alle goder, en ansat modtager via sit ansættelsesforhold, medmindre særlige regler bestemmer noget andet. Beskatningen sker typisk, når man erhverver ret til godet og sker med margi-nalt ca. 63%, hvis den ansatte i forvejen betaler topskat. Reglerne om lønindkomstbeskatning betyder derfor, at værdien af optioner som udgangspunkt skal beskattes med 63%, når den ansatte erhverver ret til optionerne. Dette sker som hovedregel på tildelingstidspunktet; altså inden man ved, om optionerne giver gevinst ved udnyt-telsen. Retserhvervelsen kan efter omstændighe-derne udskydes ved at indsætte visse typer betin-gelser, f.eks. om fortsat ansættelse på udnyttelses-tidspunktet, i aftalen med den ansatte. Sker det, indtræder lønindkomstbeskatningen først, når man har sikkerhed for, at betingelserne er opfyldt. På dette tidspunkt vil optionen alt andet lige være mere værd, hvorfor lønindkomstskattebetalingen øges.

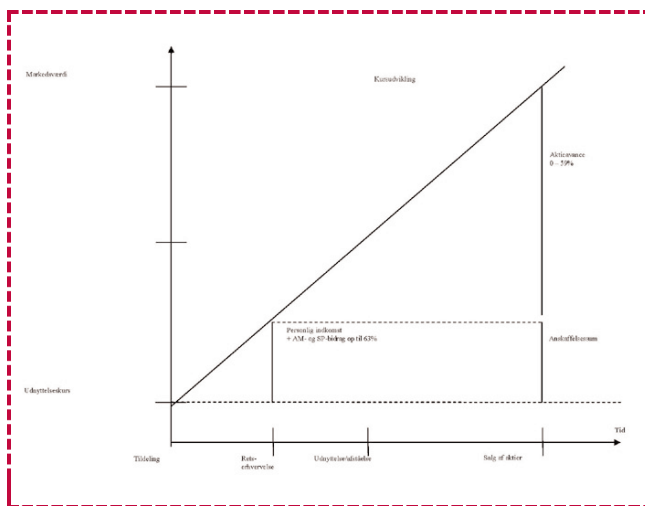
Aktieavancebeskatningen indtræder, når den ansatte på et senere tidspunkt sælger de aktier, som den ansatte erhvervede ved udnyttelsen af sine optioner. På dette tidspunkt skal den ansatte nemlig beskattes af sin gevinst på aktierne. Gevinsten opgøres som forskellen mellem den værdi, som indgik ved beregningen af lønind-komstskatten, og salgssummen. Beskatningen sker med enten 0%, 28%, 43% eller 59%, afhæn-gig af om der er tale om børsnoterede eller unote-rede aktier samt afhængig af gevinstens størrelse og af ejertiden på aktierne.

Tilsammen betyder reglerne om lønindkomstbe-skatning og aktieavancebeskatning, at der - som udgangspunkt - er en klar sammenhæng mellem risiko, skattebetalingens samlede størrelse og endelig gevinstmuligheden. Beskrevet slagordsag-tigt er sammenhængen, at jo højere risiko eller med andre ord jo tidligere tidspunktet for lønind-komstbeskatningen indtræder, jo lavere samlet skattebetaling og dermed alt andet lige højere gevinst.

Den forøgede risiko består i, at den ansatte skal betale lønindkomstskat uden at vide, om det på et senere tidspunkt kan betale sig at udnytte optio-nerne, tegningsretterne osv. Til gengæld er værdi-en af rettighederne på dette tidspunkt - alt andet lige - lav, hvorfor den del af den (potentielle) sam-lede gevinst, som skal beskattes med 63%, mini-meres. Al efterfølgende værditilvækst både på ret-tighederne og efterfølgende på aktierne skal jo beskattes med 0% / 28% / 43% / 59%. Herved minimeres den samlede skattebetaling, og gevin-sten til lønmodtageren forøges set i forhold til en situation, hvor lønmodtageren først betaler lønind-komstskatten, når lønmodtageren udnytter sine optioner. Dette kan ske uden skattemæssige kon-sekvenser for arbejdsgiverselskabet.

Brugen af de almindelige beskatningsregler på aktieaflønning kaldes ofte "ordninger med fremryk-ket beskatningstidspunkt", fordi man netop benyt-ter muligheden for at få "udløst" lønindkomstbe-skatningen på et tidligt tidspunkt for derved at opnå en større gevinstmulighed.

Grafisk kan disse ordninger illustreres således:



Jo længere man bevæger sig mod højre på tidsaksen, jo større bliver lønmodtagerens sikkerhed - andet lige - mod at tabe penge. Samtidig mindskes lønmodtagerens likviditetsbelastning. Til gengæld stiger den samlede skattebetaling, hvorfor gevinsten mindskes tilsvarende.

Først når man har besluttet sig for, hvor man billedligt talt hører hjemme i spændingsfeltet mellem sikkerhed og gevinstmulighed, kan man gå i gang med at finde de rigtige skatteregler, som muliggør den ønskede model for ordningen.

Det er nemlig en forudsætning for, at ordninger med fremrykket beskatningstidspunkt kan blive en succes for både den ansatte og arbejdsgiverselskabet, at den ansatte har likviditeten og er tilstrækkelig økonomisk robust til at kunne tåle at tabe pengene betalt i skat, hvis ordningen viser sig ikke at blive den tænkte succes. Der er således ingen mulighed for at få sine penge igen, hvis det viser sig, at kursen på de aktier, der er stillet i udsigt, ikke er steget som forudsat, da den ansatte betalte sin lønindkomstskat.

Hvis lønmodtageren kun i beskeden grad opfylder ovenstående krav, bør både arbejdsgiverselskabet og den ansatte nemlig søge mod modeller med mindre risiko, men også med mindre gevinstmulighed, eller alternativt mindske volumen i ordningen. Dette kan ske ved at bruge de særlige regler om beskatning af optioner mv.

De særlige regler om beskatning af optioner mv.

Overordnet set betyder de særlige regler om beskatning af optioner, at sammenhængen mellem risiko, skattebetaling og gevinstmulighed, som er beskrevet ovenfor, i forskellig grad kan elimineres. Lønmodtageren skal derfor, når de særlige regler bruges, i det væsentligste kun forholde sig til gevinstchancen og ikke også tage stilling til likviditetsbyrde eller risiko for tab.

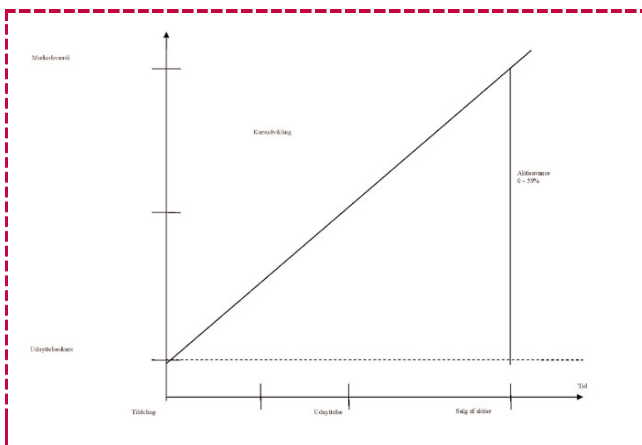
Til gengæld betyder reglerne, at man må vælge mellem enten en ordning med mange begrænsninger, men med stort set samme skattebetaling som ville være tilfældet, hvis man valgte en ordning med fremrykket beskatningstidspunkt og dermed

større gevinstmulighed (Ligningslovens § 7H), og en ordning med færre begrænsninger, men med større skattebetaling og dermed - alt andet lige - mindre gevinstmulighed (Ligningslovens § 28).

Det afhænger helt af, hvem der skal have optionerne, og hvad arbejdsgiverselskabet og den ansatte ønsker af råderum, om man skal vælge den ene eller den anden af disse to alternativer som det almindelige udgangspunkt. Ligeledes har det stor betydning for valget, om der konkret skal bruges optioner eller andre lignende rettigheder som for eksempelvis aktietegningsretter, og om ordningen skal løbe i 3 år eller mere.

Ligningslovens § 7H

Reglerne i Ligningslovens § 7H betyder, at den ansatte ikke skal lønindkomstbeskattes på noget tidspunkt. Hele gevinsten - og dermed også den del, som ligger før den ansatte udnytter sine optioner - beskattes efter reglerne om aktieavancebeskatning. Den ansatte skal derfor først betale skat, når aktierne sælges, og skatten udgør kun 0% / 28% / 43% / 59% af den ansattes samlede gevinst. Herved opnås en høj gevinstmulighed, da der betales en lavere samlet skat af den ansattes gevinst. Samtidig opnår man, at den ansatte altid har likviditet til at betale skatten med. Til gengæld har arbejdsgiverselskabet ikke fradrag for udgifterne til ordningen. Arbejdsgiverselskabets udgift forøges derved, medmindre ordningens volumen nedsættes i forhold til det volumen, som ellers kunne benyttes efter de almindelige regler eller Ligningslovens § 28 på samme udgiftsniveau. Hvis volumen ikke nedsættes, kommer arbejdsgiverselskabet så at sige til at betale statskassen for den ansattes bedre gevinstmulighed. Grafisk illustreret gennemføres beskatningen af den ansatte efter Ligningslovens § 7H således:



Ligningslovens § 28

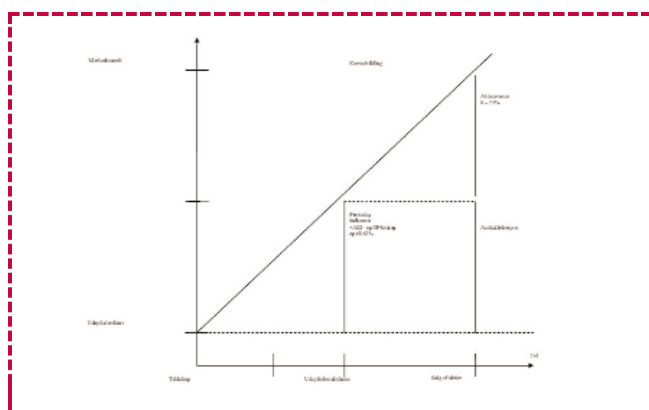
Beskatning efter de andre særlige regler i Ligningslovens § 28 er en mellemform mellem beskatning efter de almindelige regler (ordninger med et fremrykket beskatningstidspunkt) og efter reglerne i Ligningslovens § 7H. Ordninger omfattet af Ligningslovens § 28 kaldes ofte "ordninger med udskudt beskatningstidspunkt".

Ligningslovens § 28 betyder nemlig, at lønindkomstbeskatningen udskydes, indtil den ansatte udnytter sine optioner. Dette gælder, uanset om der er indsat særlige betingelser i aftalen eller ej. Herved kommer en større del af den samlede gevinst til at blive beskattet med 63% og en mindre del efter de lempeligere satser omfattet af aktieavancebeskatningsreglerne. Til gengæld har den ansatte vished for, at optionerne er "pengene værd" på udnyttelsestidspunktet. Risikoen for tab formindskes derfor.

Til forskel fra reglerne i Ligningslovens § 7H, har arbejdsgiverselskabet - generelt - fradrag for udgifterne ved ordningen. Derfor muliggør Ligningslovens § 28 ordninger med et større volumen end den anden særbestemmelse.

Sammenlignet med de almindelige regler om fremrykket beskatningstidspunkt, giver en ordning omfattet af Ligningslovens § 28 først og fremmest sikkerhed. Prisen herfor er alt andet lige en mindre gevinstmulighed. Sammenlignet med en ordning omfattet af Ligningslovens § 7H, opnår den ansatte ikke den samme løsning på likviditetsbehovet til skattebetalingen, da den ansatte jo endnu ikke har solgt sine aktier og dermed fået gevinsten i hånden.

Grafisk illustreret gennemføres beskatningen af den ansatte efter Ligningslovens § 28 således:



5.3 Det konkrete valg

Når man har afsluttet sine kommercielle overvejelser og dermed fået identificeret selskabets ønsker samt den ansattes risikoprofil, træffes valget mellem de forskellige skattemodeller ved hjælp af udformningen af vilkårene i aftalegrundlaget.

Konkret sker dette ved at sikre, at aftalen opfylder de betingelser, som er indeholdt i netop den lovbestemmelse, som man ønsker, at ordningen skal være omfattet af.

Generelt beskrevet er systematikken i reglerne, at man indplacerer en ordning ved først at prøve, om den er omfattet af Ligningslovens § 7H, dvs. om den opfylder betingelserne i denne lovbestemmelse, f.eks. at parterne skal have aftalt at anvende Ligningslovens § 7H osv. Er dette ikke tilfældet, holder man ordningen op mod Ligningslovens § 28. Er betingelserne indeholdt heri heller ikke opfyldt, falder man tilbage på de generelle regler i skattelovgivningens almindelige system. Disse virker således som opsamlingsregler for de ordninger, som ikke kan passes ind under andre regelsæt.

Som det fremgår indirekte af det ovenstående, er beskatningen af optioner særdeles kompliceret. Det må derfor anbefales, at både lønmodtageren og selskabet søger rådgivning med henblik på at få vurderet de økonomiske og juridiske konsekvenser af enten en helt konkret model eller af de ønsker, som parterne har til en model. I modsat fald er der risiko for, at ordningen ikke bliver den tænkte succes, allerede fordi den er underlagt u hensigtsmæssige skatteregler, eller risiko for at lønmodtageren og/eller selskabets skattemæssige position forringes i en situation, hvor dette kunne være undgået, uden at det var gået ud over ordningens kommercielle sigte.



"Medarbejderne skal være klar over at en aktieoption er en "lodsedel", der både kan indeholde en gevinst og en nitte, så det er vigtig at sikre sig en løn, der modsvarer kvalifikationer og niveauet i branchen".

**Formand for Ansatte Ingeniørers Råd
Leif Dyrmosé, IDA**

6. Hvad siger domstolene?

Der foreligger endnu ikke retspraksis fra domstolene om fortolkningen og virkningen af aktieoptionsloven. Derimod har Højesteret tre gange haft lejlighed til at tage stilling til ordninger, der ligger inden aktieoptionsloven trådte i kraft den 1. juli 2004. Der foreligger ligeledes praksis fra Sø- og Handelsretten for disse "gamle" ordninger. Sammenfattende kan det siges, at lønmodtagere efter den foreliggende praksis er mere beskyttede før loven end efter loven. Klare aftaler i funktionærens ugunst er i tidligere ordninger således blevet tilsidesat af domstolene.

Højesteret har i to domme "Novo-dommen" og "Intel-dommen" tilsidesat aftalte bestemmelser om, at lønmodtagere ved fratræden af deres stilling, skulle fratages de aktieoptioner, som de havde fået

tildelt, og kun i en begrænset periode kunne udnytte allerede modnede optioner.

Højesteret fastslog, at lønmodtagerne skulle tildeles optioner forholdsmæssigt for deres ansættel-

§ 17 a

Såfremt en funktionær, der ifølge aftale eller sædvane delvis vederlægges med tantieme, gratiale eller lignende ydelser, fratræder sin stilling i et løbende regnskabsår, tilkommer der ham en i forhold til hans ansættelsestid i regnskabsåret afpasset andel af den ydelse, han ville have fået udbetalt, dersom han havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, ydelserne i øvrigt udbetales.

Stk. 2: Stk. 1 finder ikke anvendelse på købe- eller tegningsretigheder til aktier m.v., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold.

(Stk. 2, blev først indført med loven om købe- eller tegningsretigheder, men stk. 1 er uændret.) ■

sesperiode og kunne udnytte deres optioner inden for den oprindeligt fastsatte udnyttelsesperiode. Dette skete med henvisning til § 17a i funktionærloven og på trods af en klar aftale mellem lønmodtagerne og arbejdsgiveren om bortfald.

Højesteret har udtalt, at aktieoptioner m.v., som tildeles ansatte som en del af deres løn, skal indgå ved beregning af **feriegodtgørelse ved fratræden**. Dette forudsætter dog, at tildelingen har fundet sted i det relevante optjeningsår og de skal alene medregnes i beregningsgrundlaget med deres værdi på tildelingstidspunktet. Der ses helt bort fra en eventuel efterfølgende værdistigning. (Alpha-dommen, U 2004.1475 H).

Der foreligger ikke en klar retlig prøvelse af, hvorvidt der er et skriftlighedskrav til aktieoptionsordninger og deres nærmere indhold før lovens ikrafttrædelse. Det må dog i overensstemmelse med **ansættelsesbevisloven** antages. En mangelfuld erklæring kan medføre, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse til lønmodtagerne.

Når en lønmodtager udnytter sine aktieoptioner, må lønmodtageren ofte acceptere en aftale om, at **aktierne kan tilbagekøbes af selskabet**, når medarbejderen fratræder. Sø- og Handelsretten har en enkelt gang haft lejlighed til at tage stilling til en sådan aftale om tilbagekøb; ganske vist af medarbejderaktier.

Exiqon-sagen, UfR 2003.1067 SH

I denne Sø- og Handelsrets dom havde en lønmodtager fået tildelt en række medarbejderaktier til favørpris. Ved tildelingen tiltrådte lønmodtageren en klausul, hvorefter selskabet havde ret til at tilbagekøbe aktierne til den pris, som lønmodtageren havde givet, dog forrentet. Denne tilbagekøbsklausul blev tilsidesat som urimelig med henvisning til aftalelovens § 36. Dommen er imidlertid næppe udtryk for et fast princip om, at enhver tilbagesalgsklausul vil blive tilsidesat. Ved vurderingen heraf må indgå en række momenter, herunder bl.a. tilbagesalgsprisen og muligvis selskabets eventuelle modsvarende tilbagekøbspligt og årsagen til lønmodtagerens fratræden. ■

Intel-dommen, UfR 2005.671 H

HK havde for to medlemmer rejst krav om, at de kunne beholde de aktieoptioner i deres arbejdsgivers moderselskaber, som ellers i henhold til aftale var bortfaldet, da de blev opsagt. Højesteret slog fast, at ansættelsesforholdene var med det danske datterselskab af Intel koncernen, og det var dette ansættelsesforhold, der var baggrunden for tildeling af aktieoptioner. Højesteret fandt, at aktieoptioner har en værdi på tildelingstidspunktet. Højesteret skelnede ikke mellem, om arbejdsgiveren anså aktieoptionen som bagudrettet for en allerede udført præstation eller fremadrettet i fastholdelsesøjemed. Da optionsordningen i Intel var opbygget som en del af vederlæggelsen, fik de to lønmodtagere med henvisning til § 17a i funktionærloven medhold i, at det danske datterselskab enten skulle sørge for, at moderselskabet opfyldte dommen eller erstatte de to det tab, som de måtte få, hvis optionsaftalen ikke blev opfyldt. ■

Novo-dommen, UfR 2004.1480 H

Novo etablerede i 1998 en aktieoptionsordning med årlige tildelinger til visse lønmodtagere. Ordningen var betinget af opnåelse af nærmere definerede finansielle mål. En lønmodtager havde opsagt sin stilling til fratræden den 31. marts 1999. Højesteret fastslog, at lønmodtageren kunne påregne at få del i tildelinger for 1999, da tildelingerne skete efter objektive kriterier. Da disse kriterier konkret blev opfyldt, fik lønmodtageren med henvisning til § 17a i funktionærloven en forholdsmæssig andel af tildelingerne for 1999 og kunne ikke fratages aktieoptionerne for 1998. ■

Der verserer fortsat en række sager ved domstolene, der vil gøre retstilstanden om de "gamle ordninger" klarere, ligesom der er sager undervejs, der vedrører fortolkningen af aktieoptionsloven.



"Du skaber ideen - Din advokat sætter den ind i de rigtige rammer".

Advokat Birgitte Frølund

7. Hvad gør man?

Når aktieoptionsordningen er etableret, skal der i selskabet oprettes de fornødne systemer til at **administrere ordningen**. Selskabet og den enkelte lønmodtager har typisk brug for løbende at kunne finde omfanget af tildelte optioner, omfanget af udnyttede optioner, tildelingskursen, udnyttelseskursen, størrelsen af eventuelle kontantbeløb, der skal betales ved udnyttelsen, og optionernes bortfald ved manglende udnyttelse. I forhold til selskabets revision skal ordningen også kunne dokumenteres, således at selskabets forpligtelser under ordningen optages korrekt i årsrapporten.

Det kan endvidere være en god ide at indrette administrationen af ordningen således, at resultaterne og kursudviklingen gøres **synlig for lønmodtagerne**. Den bedste effekt af ordningen opnås, hvis hver lønmodtager har adgang til at følge sine egne optioner og aktier og vurdere kursen på disse. I mindre optionsordninger kan oplysningerne opsummeres og vedligeholdes på et regneark, der løbende udsendes til lønmodtagerne. Hvis optionsordningerne administreres elektronisk, fin-

des der programmer, der muliggør, at den enkelte lønmodtager har on-line adgang til at følge udviklingen på egne optioner og aktier.

Man skal dog huske, at oplysninger om den enkelte lønmodtagers aktieoptioner og aktiebeholdninger er personfølsomme og reguleres af bestemmelserne i persondataloven. De skal derfor bl.a. opbevares betryggende og kan ikke frit overdrages til andre juridiske enheder.

Selve ordningens udformning skal også løbende overvåges, således at der er sikkerhed for, at ordningen til enhver tid opfylder lovgivningens krav. Formålet med denne form for overvågning er også løbende at sikre, at **ordningen optimeres** i forhold til navnlig skattelovgivningen.

Man kan vælge helt at out-source administrationen. Advokatvirksomheder kan tilbyde administrationsløsninger, ligesom andre private virksomheder, der beskæftiger sig med selskabsadministration.



” I LD er vi positivt indstillet over for brug af optionsprogrammer til den daglige ledelse i virksomheden. I særlige tilfælde kan det komme på tale at gøre brug af optionsprogrammer over for bestyrelsesmedlemmer, der har en særlig aktiv rolle i selskabet, især hvis der er tale om virksomheder i en meget tidlig udviklingsfase.”

Direktør Jeppe Christiansen, LD

8. Hvad er uvist?

I dette afsnit kan vi nævne nogle af de juridiske problemstillinger, der fortsat er uafklarede.

Ordninger der ikke er omfattet af aktieoptionsloven

Højesteret har i den seneste praksis slået fast, at en lønmodtager i forbindelse med fratræden har ret til at beholde alle tildelte aktieoptioner, uanset om de er modnede eller ej. I hvilket omfang skal lønmodtagere have andel i virksomhedens fremtidige tildelinger til medarbejderne, der kan basere sig på resultater opnået tidligere?

På baggrund af ferielovens principper er det nødvendigt at afklare, hvorvidt der skal beregnes **feriegodtgørelse og ferietillæg** af værdien af aktieoptioner. Højesterets afgørelse i Alharma-dommen (UfR 2004.1475H) er ikke entydig. Og hvordan skal feriegodtgørelse og ferietillæg i givet fald beregnes?

I det omfang aktieoptioner m.v. anses for at udgøre en del af lønmodtagerens vederlag er det nær-

liggende at overveje, om **værdien af aktieoptioner** m.v. skal medregnes ved beregningen af lovbestemte godtgørelser og kompensationer, som udmåles helt eller delvis på baggrund af lønnen. Det kunne f.eks. være fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a og kompensation for påtagelse af konkurrence- og kundeklausuler efter funktionærlovens §§ 18 og 18a. Samme spørgsmål kan rejses for f.eks. erstatning for usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2b, godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven m.v.

I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at levere de aktier, som er fastlagt i en aktieoptionsaftale, vil det være nødvendigt at fastslå, hvordan et erstatningskrav skal opgøres, dvs. hvordan fastlægges lønmodtagerens tab.

I hvilket omfang er aftaler om, at et andet lands lov skal finde anvendelse på sagen gyldige? I hvilket omfang er lønmodtagere bundet af en aftale om værneting eller voldgift i et andet land.

Krav om at bevare retten til udnyttelse af aktieoptioner kan være forældede eller bortfaldet på grund af passivitet.

Ordninger omfattet af aktieoptionsloven

Hvilke aktieoptionsordninger m.v. er omfattet af loven? Det afgørende er, at der er tale om en købe- eller tegningsret, som kan udnyttes senere i tid. Loven angiver ikke, hvor meget senere i tid, der skal være tale om.

I hvilket omfang kan arbejdsgiveren opfylde en fratrådt lønmodtagers krav på aktieoptioner med **konstant kompensation**, enten efter forudgående aftale herom eller ensidigt på fratrædelsestidspunktet eller senere?

Hvem er **pligtsubjekt efter aktieoptionsloven**? Hvornår kan et dansk arbejdsgiverselskab holdes ansvarlig for aktieoptioner m.v. tildelt af et udenlandsk moderselskab.

Kan det i en aftale mellem en arbejdsgivers udenlandske moderselskab og den lønmodtager, der tildeles aktieoptioner aftales, at **et andet lands lovgivning** finder anvendelse på lønmodtagerens rettigheder? Hvis det er tilfældet vil en arbejdsgivers moderselskab kunne undgå at iagttage reglerne i aktieoptionsloven.

Som tidligere nævnt er der for både de "gamle" og de "nye" ordninger sager på vej ved domstolene, som vil kunne besvare nogle af de her nævnte problemstillinger.

Generelt

Efter indførelsen af aktieoptionsloven samt efter Højesterets dom i Intel-sagen, er det usikkert, om betingelser i optionsaftalerne efter de almindelige skatteregler vil medføre en udskydelse af retserhvervelsestidspunktet, således at lønindkomstbeskatningen udskydes, til betingelserne opfyldes.

Endelig er det for begge typer ordninger uafklaret, hvordan aktieoptioner skal håndteres, såfremt arbejdsgiveren er gået **konkurs**, herunder hvorvidt aktieoptionskrav kan konverteres til erstatningskrav, der kan rettes mod konkursboet eller Lønmodtagernes Garantifond, om sådanne krav har en fortrinsstilling på linie med andre lønmodta-

gerkrav, jf. konkurslovens § 95 samt hvorvidt et sådant fortrinsstillet krav også er feriepengebærende.



” "I værktøjskassen for selskabsledelse er der både en afdeling med gulerødder og en afdeling med pisk. I værktøjskassen for den gode selskabsledelse er gulerødderne i overtal, og aktieoptioner hører til blandt de populære, men de skal, som enhver god grøntsag, dyrkes med omhu, indsigt og forståelse."

Advokat Jørgen Boe

9. Hvad kan advokaten tilbyde?

Advokaten kan tilbyde bistand i en lang række spørgsmål, der udspringer af aktieoptionsordninger, herunder eksempelvis

- rådgivning til den bestyrelse/direktion, der overvejer at etablere en aktieoptionsordning om fordele og ulemper herved samt rådgivning om valget af den bedste ordning,
- rådgivning af direktør eller medarbejdere, der tilbydes aktieoptioner, herunder en gennemgang af de dokumenter direktøren eller medarbejderne er blevet forelagt samt en redegørelse for retsstillingen,
- udarbejdelse af de fornødne selskabsretlige dokumenter og aftaler med medarbejderne eller direktøren,
- løsning af tvister, der involverer aktieoptioner, herunder sagsførelse ved de civile domstole og i det fagretlige system, herunder håndtering af de tvister, der udspringer af den retstilstand, der er fastlagt af "Intel"- og "Novo"-dommene, samt de øvrige uafklarede spørgsmål vedrørende ordninger efter "gamle" og "nye" regler,
- en ajourføring af en "gammel" aktieoptionsordning, det vil sige en aktieoptionsordning etableret før 1. juli 2004, således at den opfylder kravene i henhold til aktieoptionsloven,
- informere om en given aktieoptionsordnings skatteretlige konsekvenser samt orientere om eventuelle ændringer i den skatteretlige status,
- administration af aktieoptionsordninger, eller
- i øvrigt yde en løbende rådgivning til bestyrelse, direktør eller medarbejdere om etablerede aktieoptionsordninger som eksempelvis retsstillingen ved medarbejderses fratreden eller ved selskabsretlige begivenheder som fusioner "change of control" i koncerner eller fissioner.

Bilag A: Checkliste for nye ordninger

Relevante punkter at afklare

Konkret relevans

Selskabet

Er en optionsordning relevant i forhold til fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere eller til fremskaffelse af likviditet - og er selskabet klar til at afgive indflydelse? Er der konkret brug for et optionsprogram - eller er der tale om et modefænomen?

Den ansatte

Ønsker jeg at knytte mig til min arbejdsgiver i form af ejerskab, eller vil jeg hellere sætse på traditionelle løngoder - giver optionsordningen mig en reel merværdi og/eller indflydelse?

Tidshorisont

Hvad er selskabets målsætning og forventninger - sat over for en forventet udvidelse af ejerkredsen (overvejelser om modning af optioner)?

Hvor længe forventer jeg at være ansat i selskabet - ønske om mobilitet kontra langsigtet økonomisk strategi?

Måltal

Såfremt en optionsordning skal fungere som et egentligt incitament, bør selskabet overveje at knytte retten til optioner på konkrete omsætnings- eller resultatmål.

Er opstillede måltal realistiske - eller er optionsprogrammet reelt uden indhold, da jeg ikke vil kunne opfylde målene?

Individuel eller kollektiv ordning

Kollektive ordninger mindsker din administrative byrde - mens individuelle ordninger øger den styringsmæssige værdi af ordningen.

Hvis ordningen er kollektiv - dækker den så mine behov og ønsker; hvis den er individuel, har jeg så forhandlingsstyrke til at få tilstrækkelig gavn af ordningen?

Kan optionen overdrages?

Du vil som udgangspunkt ikke have interesse i, at optionen kan overdrages; der ligger ofte en favørelent i optionen, som alene bør være tilgængelig for de medarbejdere, der er omfattet af programmet (gælder i al fald overdragelse i fri handel).

Hvis der - hvilket typisk vil være tilfældet - er tale om uoverdragelig option, må du overveje, hvilken konkret betydning dette har for værdien af optionen.

Hvorledes forholdes ved arv, skilsmisse og separation?

Se ovenfor - du kan dog overveje, om optionen ud fra sociale hensyn bør kunne gå i arv.

Se ovenfor - særligt bør det overvejes, om vilkårene for optionsprogrammet sikrer dine nærtstående tilstrækkeligt i tilfælde af død (særligt af betydning, hvis optionerne udgør en væsentlig lønandel).

Hvad sker der ved fratræden?

Du skal overveje, om ikke modnede optioner bortfalder - og om

Du bør være opmærksom på disse bestemmelser i tilfælde af konkret

	<p>modnede optioner skal udnyttes inden for en given periode. Dette kræver en konkret stillingtagen jf. aktieoptionslovens §§ 4-5</p>	<p>fratræden - hvis der er aftalt en udløbsperiode i ordninger.</p>
<p>Påvirker optionen eller aktierne lønmodtagerens lønmodtagerstatus?</p>	<p>-</p>	<p>Du risikerer at falde uden for en række beskyttelseslove (eksempelvis funktionærloven, ferieloven, ansættelsesbevisloven og lov om aktieoptioner) - der skal dog en ret betydelig ejerandel til, eller alternativt bestemmende indflydelse.</p>
<p>Feriepenge</p>	<p>Aktieoptionslovens § 6 - udgangspunktet er, at værdien af optioner ikke indgår i beregningsgrundlaget.</p>	<p>Du kan forsøge at forhandle om fravigelse af dette udgangspunkt - loven er beskyttelsespræceptiv, men kan fraviges til fordel for lønmodtageren.</p>
<p>Dagpenge</p>	<p>-</p>	<p>Ejerandel kan i tilfælde af ledighed bevirke, at din ret til dagpenge bortfalder.</p>
<p>Insiderproblematik</p>	<p>På Finanstilsynets hjemmeside er det beskrevet, at udnyttelsen af tildelte aktieoptioner som udgangspunkt ikke medfører overtrædelse af børns- og strafferetlige regler om insiderhandel. Du bør sikre dig, at selskabets konkrete ordning er i overensstemmelse med Finanstilsynets anvisninger.</p>	<p>Primært relevant, når du konkret er omfattet af et program - insiderhandel kan have alvorlige strafferetlige konsekvenser. Som beskrevet overfor, er det som udgangspunkt ikke en overtrædelse af reglerne at udnytte en tildelt aktieoption, uanset at du besidder intern viden.</p>
<p>Beskatning</p>	<p>Kan selskabet bruge et fradrag til noget? I givet fald bør dette indgå i beslutningen om ordningens størrelse, når der skal vælges mellem de forskellige modeller.</p>	<p>Har du likviditet til at betale skatten, inden du modtager en evt. kontant gevinst? Hvor længe skal aktierne være ejet iht. ordningen? Skatten falder, hvis ejertiden er over tre år.</p>
<p>Tvistløsning</p>	<p>Du bør overveje voldgift - evt. med mulighed for at lade særligt sagskyndige (regnskabskyndige el. lign) indtræde som voldgiftsmænd.</p>	<p>Hvis der er aftalt voldgift, bør du overveje de omkostningsmæssige konsekvenser. Visse lønmodtagerorganisationer dækker ikke omkostningerne til privat voldgift.</p>
<p>International concern</p>	<p>Hvis selskabet er del af en international concern, bør du dels sikre, at programmet overholder den dan-</p>	<p>Du skal være opmærksom på, at beslutninger om ændringer i optionsprogram (samt værdi af</p>

ske lovgivning dels sikre, at koncernledelsen er orienteret om indholdet heraf.

optioner) kan blive påvirket af beslutninger, der træffes ikke af din umiddelbare arbejdsgiver, men derimod på koncernplan. Hvem hæfter for opfyldelsen af optionsprogrammet - din direkte arbejdsgiver eller koncernen?

Tilbagekøb

Du bør sikre dig en bestemmelse herom - kan være relevant ved overdragelse, hvor erhverver ønsker sikkerhed for at kunne erhverve den fulde selskabskapital (eksempelvis med henblik på afnotering) Ordningerne kan blive ugyldige, hvis de ikke er afbalancerede og dermed rimelige.

Det bør indgå i dine overvejelser, om du senere har en pligt til at afhænde aktierne, og om du har tilstrækkelig mulighed for at komme af med aktierne.

Bilag B: Skematisk oversigt over skattereglerne på området

Sammenligning mellem tre forskellige beskatningsmodeller. Skematisk set muliggør skattereglerne overordnet set følgende modeller ved brug af optioner m.v.:

	Alm. skatteregler (Fremrykket beskatn.)	Ligningslovens § 28 (udskudt beskatn.)	Ligningslovens § 7H
Omfattede personer	Ansatte Bestyrelsen Konsulenter	Ansatte Bestyrelsen Konsulenter	Lønmodtagere
	Individuel ordning	Individuel ordning	Individuel ordning
Omfattede rettigheder	Alle	Optioner og warrants	Aktier, optioner og warrants
Begrænsninger	Ingen	Ingen	Hvis den aftalte udnyttelseskurs er mere end 15% lavere end markedskursen ved tildeling, kan værdien af rettighederne maksimalt udgøre 10% af lønmodtagerens årsløn.
Beskatningstidspunkt (risikoprofil)	Ved retserhvervelsen (større risiko)	Ved udnyttelsen (mellem risiko)	Ved salget af de erhvervede aktier (mindre risiko)
Beskatningsprocent (marginalt)	63% (lønindkomstskat) 0%/28%/43%/59% (aktieavanceskat)	63% (lønindkomstskat) 0%/28%/43%/59% (aktieavanceskat)	0% / 28% / 43% / 59% (aktieavanceskat)
Fradragsret for selskabet	Ja, ved den ansattes retserhvervelse.	Ja, ved den ansattes udnyttelse.	Nej
Likviditetsbelastning ved skattebetalingen	Bæres af den ansatte.	Bæres af den ansatte	Ingen
Øvrige væsentlige betingelser	Nej	<ul style="list-style-type: none"> Rettigheden skal være udstedt af arbejdsgiverselskabet eller et koncernselskab. Rettigheden skal give enten den ansatte eller arbejdsgiveren ret til at kræve opfyldelse med aktier. 	<ul style="list-style-type: none"> Rettigheden skal være udstedt af arbejdsgiverselskabet eller et koncernselskab. Rettigheden skal give enten den ansatte eller arbejdsgiveren ret til at kræve opfyldelse med aktier. Rettigheden må ikke

overdrages af lønmodtageren.

- Attestation af advokat / revisor.
- Aktierne må ikke være i en særlig aktieklasse.

Gevinst efter
skat for løn-
modtageren
ved neutral
udgift for sel-
skabet

Høj*

Mellem*

Høj*

* Angivelsen af gevinstudsigten er meget generel. Gevinstudsigten for en konkret ordning kan derfor afvige betydeligt fra det angivne. Konkrete valg mellem optioner og warrants, ordningens løbetid osv. kan således vende op og ned på det overordnede billede af de forskellige reglers indbyrdes sammenhæng.

Bilag C: Dokumentliste

Hvilke dokumenter skal/bør udarbejdes?

1. Indledning

For både aktieoptionsordninger og warrantprogrammer gælder i henhold til aktieoptionslovens § 3, stk. 1, at arbejdsgiveren skal udarbejde en særskilt skriftlig erklæring indeholdende en række nærmere angivne oplysninger vedrørende de pågældende ordninger. Arbejdsgivererklæringen skal gives på dansk.

Arbejdsgivererklæringen skal 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) Udnyttelsestidspunkt 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 retsstilling i forbindelse med fratræden
- 6) De økonomiske aspekter af deltagelse i ordninger omfattet af loven

2. Aktieoptionsordninger

Med henblik på etablering af en aktieoptionsordning skal følgende dokumenter udarbejdes:

- 1) Bestyrelsesbeslutning
- 2) Aktieoptionsprogram indeholdende de generelle vilkår for aktieoptionsordningen
- 3) Aktieoptionsaftale mellem medarbejderen og selskabet indeholdende de væsentligste vilkår for tildelingen af aktieoptioner
- 4) Tildelingsmeddelelse
- 5) Eventuelt et aktieoptionscertifikat

3. Warrantprogrammer

Med henblik på etablering af et warrantprogram i aktieselskaber skal følgende dokumenter udarbejdes:

- 1) Generalforsamlingsbeslutning
- 2) Nye vedtægter indeholdende en beskrivelse af alle vilkår for warrantprogrammet
- 3) Eventuelt en bestyrelsesbeslutning, i de tilfælde hvor generalforsamlingsbeslutningen alene bemyndiger bestyrelsen til at udstede warrants
- 4) Tegningsliste
- 5) Eventuelt et warrantcertifikat

Såfremt warrantprogrammet ikke etableres på den ordinære generalforsamling skal der endvidere i henhold til aktieselskabslovens § 29, stk. 2 udarbejdes en erklæring fra bestyrelsen samt en udtalelse fra revisor om bestyrelsens beretning.

Bilag D: Ordforklaringer

Aktiebaserede incitamentsordninger: middel til at fastholde eller tiltrække medarbejdere ved at give disse mulighed for - før eller siden - at erhverve aktier eller anparter i det ansættende selskab.

Aktieoption: ret men ikke pligt til på et senere tidspunkt eller en fremtidig periode at købe eller at sælge en given mængde eksisterende aktier til en på forhånd fastsat købesum

Aktieoptionsloven: lov, der med virkning fra den 1. juli 2004 regulerer tildelinger af aktieoptioner m.v. til lønmodtagere; loven finder anvendelse, uanset, hvornår ordninger er etableret.

Ansættelsesbevisloven: lov, der regulerer arbejdsgivers forpligtelse til at oplyse lønmodtageren om alle relevante vilkår for ansættelsesforholdet.

Arbejdsgivererklæring: udvidet oplysningspligt i henhold til aktieoptionsloven, hvorefter selskabet senest en måned efter en given tildeling skal oplyse modtageren om en række væsentlige forhold.

Black-Scholes' formel: matematisk aktuarberegning til vurdering af en given aktieoptions værdi; anvendes eksempelvis i tilfælde af fratræden, hvis medarbejderen har krav på erstatning.

Differenceafregning: ordning, hvorefter tildelte aktier straks sælges tilbage til selskabet. Forskellen mellem (den favorable) tildelingskurs og kursen ved tilbagekøb udbetales til medarbejderen

Exerciseperioden: den periode, hvor modtageren kan udnytte en aktieoption ved aktieerhvervelse eller differenceafregning (det samme som udnyttelsesperiode).

Fantomaktieordninger: ordning, der indeholder det element, at afkastet af en given aktie kopieres, men uden at modtageren af afkastet bliver ejer af aktien.

Fratrædelsesgodtgørelser: samlebetegnelse for lovbestemte godtgørelser, der i visse situationer (f.eks. ved usaglig afskedigelse) kan udbetales til medarbejdere.

Konvertible obligationer: obligation, der giver modtageren mulighed for på et senere tidspunkt at konvertere obligationen til nyudstedte aktier i selskabet (alternativt at kræve gælden indfriet).

Medarbejderaktier: en umiddelbar ret allerede ved tildeling til at købe eksisterende aktier eller til straks at nytegne aktier i det tildelende selskab.

Modningsperiode: periode, hvor tildelte optioner ikke kan udnyttes. Løber fra tildeling til påbegyndelse af udnyttelses - eller exerciseperiode (se disse) - samme som vestingsperiode.

Rentebesparelsesmodel: matematisk beregning til vurdering af en given aktieoptions værdi; anvendes eksempelvis i tilfælde af fratræden, hvis medarbejderen har krav på erstatning.

Tilbagekøbsklausul: bestemmelse, der sikrer selskabet ret til - på angivne vilkår - at tilbagekøbe aktier, overdraget som led i aktieoptionsordning. Kan være relevant eksempelvis ved afnotering.

Udnyttelsesperiode: den periode, hvor modtageren kan udnytte en aktieoption ved aktieerhvervelse eller differenceafregning (det samme som exerciseperiode).

Vestingsperiode: periode, hvor tildelte optioner ikke kan udnyttes. Løber fra tildeling til påbegyndelse af udnyttelses - eller exerciseperiode (se disse) - samme som modningsperiode.

Warrants: ret men ikke pligt til på et senere tidspunkt eller i en senere periode at nytegne aktier i selskabet til en på forhånd fastlagt kurs.

Q&A letter: (questions and answers) summarisk beskrivelse af visse amerikanske optionsordninger, der anvendes i forhold til omfattede medarbejdere, Vil ikke altid opfylde kravene til arbejdsgivererklæring (se denne).

Advokatsamfundet
Kronprinsessegade 28
1306 København K
Tlf. 33 96 97 98
Fax 33 36 97 50
www.advokatsamfundet.dk