



Hvornår er en aktieoptionsordning omfattet af de ”nye” regler i aktieoptionsloven fra 2019?



Michael Klejs Pedersen
Advokat, Senior Director



Mai Tran
Advokat, Senior Associate



Sara Gade Løgsted
Advokatfuldmægtig

I februar 2024 tog SØ- og Handelsretten stilling til, hvornår de nye (og gamle regler) gælder for aktieoptionsordninger. Vi har tidligere skrevet en artikel om dommen [her](#). SØ- og Handelsrettens afgørelse blev anket til Højesteret, der efterfølgende ændrede den tidligere afgørelse.

I den konkrete sag havde to medarbejdere fået tildelt aktieoptioner, der endnu ikke var modnet på tidspunktet for medarbejdernes fratrædelse. Spørgsmålet var om tildelingsaftalerne (indgået efter 2019) var omfattet af beskyttelsen i 2004-loven eller 2019-loven.

Lovgrundlag

Den 1. januar 2019 trådte 2019-aktieoptionsloven i kraft, der bl.a. ophævede 2004-aktieoptionslovens § 5.

Med ophævelsen af aktieoptionslovens § 5 blev der etableret aftalefrihed til at regulere, hvad der gælder for uudnyttede aktieoptioner ved ansættelsesforholdets ophør. Dette indebærer bl.a., at det kan aftales, at en medarbejder fortaber sine rettigheder til købe- og tegningsretter ved ansættelsesforholdets ophør.

Dette gælder dog kun, hvis ordningen er omfattet af 2019-loven.

Det fremgår af 2004-lovens § 5 at:

"Hvis ansættelsesforholdet ophører på grund af arbejdsgiverens opsigelse, før lønmodtageren udnytter tildelte købe- eller tegningsrettigheder til aktier eller anparter, bevarer lønmodtageren retten hertil i henhold til ordningens eller aftalens udnyttelsesbetingelser, som om lønmodtageren fortsat var ansat. Endvidere bevarer lønmodtageren ret til en i forhold til lønmodtagerens ansættelsestid i regnskabsåret forholdsmæssig andel af de tildelinger, som lønmodtageren ville have haft ret til i henhold til aftale eller sædvane, hvis lønmodtageren havde været ansat ved regnskabsårets afslutning eller på tildelingstidspunktet.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis opsigelsen skyldes lønmodtagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet, eller hvis lønmodtageren er blevet bortvist berettiget."

Bestemmelsen indebærer, at en medarbejder bevarer retten til tildelte, men endnu ikke udnyttede købe- og tegningsretter, hvis medarbejderen kan betragtes som en "good-leaver". Det vil altså sige, at i de situationer, hvor medarbejderen ikke er blevet bortvist eller i øvrigt har misligholdt sit ansættelsesforhold, vil den pågældende blive betragtet som en "good-leaver".

Det fremgår af forarbejderne til lovændringen, at 2019-loven finder anvendelse for ordninger, der etableres efter lovens ikrafttræden. Ordninger, der er etableret inden den 1. januar 2019, løber indtil videre, indtil de eventuelt ændres.

Det fremgår af aktieoptionslovens § 1, at:

"Loven finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der giver en lønmodtager ret til som led i ansættelsesforholdet at købe aktier eller anparter eller tegne nyudstedte aktier eller anparter på et senere tidspunkt."

Den konkrete sag

To medarbejdere havde som led i deres ansættelse fået tildelt Restricted Stock Units ("RSU") og aktieoptioner ved tildelingsaftaler

1. i januar 2019 i henhold til aktieoptionsplan fra 2010 ("2010 Planen") og;
2. i september 2020 i henhold til aktieoptionsplan fra 2019 ("2019 Planen")

I begge tildelingsaftaler fremgik det, at aktieoptioner og RSU'er, der ikke var modnet, bortfaldt ved ansættelsesforholdets ophør.

Medarbejderne blev opsagt i maj 2021 til fratræden september 2021. Ved deres fratræden havde de en række Restricted Stock Units ("RSU") og aktieoptioner, som endnu ikke var modnet.

Medarbejderne gjorde gældende, at vilkåret omkring bortfald ved ansættelsesforholdets ophør var ugyldigt, herunder at begge tildelingsaftaler var omfattet af § 5 i 2004-loven.

2010 Planen blev etableret før 2019-lovens ikrafttræden. Medarbejderne henviste til, at der ikke var sket væsentlige ændringer i 2019 Planen, hvorfor der reelt ikke var tale om en ny ordning.

Højesterets dom

Højesteret udtalte bl.a. at:

”Det afgørende for, om den ændrede aktieoptionslovs udvidede aftalefrihed finder anvendelse, er således, hvornår arbejdsgiveren har givet et aftaleretligt bindende løfte om lønmodtagerens ret til på et senere tidspunkt at købe eller tegne aktier eller anparter.”

Højesteret fandt, at hverken 2010 Planen eller 2019 Planen var ”ordninger” omfattet af aktieoptionslovens § 1, da planerne ikke indeholdte et bindende løfte fra arbejdsgiveren om tildeling af købe- og tegningsrettigheder, som den enkelte medarbejder kunne støtte ret på.

Medarbejderne fik derved først ret til RSUerne og aktieoptionerne ved tildelingsaftalerne i januar 2019 og september 2020.

På den baggrund fandt Højesteret, at tildelingerne var omfattet af 2019-loven. Vilkåret i tildelingsaftalerne, hvorefter medarbejderne fortabte retten til RSUer og aktieoptioner, som ikke var modnet ved ansættelsesforholdets ophør, var derfor ikke ugyldigt.

DLA Piper bemærkninger

Med dommen fastlægger Højesteret betydningen af ”ordninger og aftaler” i aktieoptionslovens forstand, herunder understreger at der skal være tale om et aftaleretligt bindende løfte om tildeling af aktieoptioner m.v., som medarbejderne kan støtte ret på.

Det er således af betydning for, om 2004-loven eller 2019-loven finder anvendelse, hvornår medarbejderne opnår en ret til at få tildelt aktieoptioner.

Det er uden betydning, om tildelingerne referer til en overordnet plan (udarbejdet før 2019), hvis denne plan ikke indeholder et bindende løfte om tildeling af købe- og tegningsrettigheder, som medarbejderne kan støtte ret på.