



Incitamentsordninger



Artur Bugsgang
Partner



Martin Christian Kruhl
Partner, Ph.D.



Nicholas Lerche-Gredal
Partner, LL.M.



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark

Virksomheder anvender i stadig større omfang incitamentsordninger og aktieløn for deres medarbejdere, der kan anvendes som en aflønningsform med henblik på at motivere og knytte medarbejderne tættere på virksomheden.

Begrebet "incitamentsordninger" dækker reelt over en række forskellige ordninger, herunder bl.a. kontante bonusordninger, tildeling af medarbejderaktier samt tildeling af køberettigheder/options, hvor medarbejderen får ret til at købe aktier i selskabet på et senere tidspunkt.

Det kan også være en ordning, hvor medarbejderen får warrants (også kaldet tegningsrettigheder eller tegningsoptioner) i selskabet, som giver warrantindehaveren ret til på et senere tidspunkt at tegne aktier i selskabet i forbindelse med en kapitalforhøjelse.

Incitamentsordningerne kan anvendes i forskellige sammenhænge, f.eks. som individuelle ordninger med henblik på at rekruttere og fastholde nøglemedarbejdere og ledelsen samt til at tilskynde kernemedarbejdere til at yde en ekstra indsats. Det kan også være en kollektiv ordning med alle medarbejdere for at skabe en større loyalitet og medarbejdertilknytning til arbejdsgiverselskabet.

Uanset formålet så kan ordningerne være en fordel for både arbejdsgiveren og den ansatte, hvis ordningerne bruges rigtigt.

Vi har udarbejdet publikationen "Incitamentsordninger", der giver et samlet overblik over de mest anvendte ordninger for tildeling af aktieløn (udstedte aktier samt købe- og tegningsretter til aktier). Vi beskriver her fordele og ulemper ved de forskellige ordninger samt de forskellige relevante regler inden for ansættelsesretten, selskabsretten og skatteretten, herunder de seneste ændringer i aktieoptionsloven og ligningslovens § 7P om beskatning af aktieløn i nye, mindre virksomheder.

