

Ændring af aktieoptionsloven

Ændringen af aktieoptionsloven, der trådte i kraft 1. januar 2019, medfører større aftalefrihed i forbindelse med aktiebaserede medarbejderordninger.

Efter lovændringen er der blandt andet mulighed for i langt højere grad at aftale, hvad der skal ske med ikke-udnyttede aktieoptioner ved medarbejderens fratræden. Efter de tidligere regler havde baggrunden for ansættelsesforholdets ophør betydning for medarbejderens rettigheder i forbindelse med fratræden. Hvis en medarbejder blev opsagt af arbejdsgiveren uden at have misligholdt ansættelsesforholdet, bevarede medarbejderen automatisk alle sine optioner. Medarbejderen havde ret til en forholdsmæssig andel af de optioner, der ville være blevet tildelt vedkommende, hvis ansættelsesforholdet ikke var opsagt. Hvis medarbejderen derimod selv opsagde sin stilling, mistede vedkommende alle sine ikke-udnyttede optioner.

Fremover vil det være muligt at aftale, at alle ikke-udnyttede optioner bortfalder ved fratrædelsen, uanset årsagen til ansættelsesforholdets ophør. Det vil også være muligt at aftale en kortere periode for udnyttelse af optionerne efter fratræden.

Lovændringen har også betydning for reglerne om tilbagekøb ved medarbejderens fratræden. Fra den 1. januar 2019 vil det kun være gyldigt at aftale tilbagekøb af aktier, hvis det sker til markedsværdien.

Lovændringen betyder, at du som arbejdsgiver skal sørge for at udarbejde aftaler, der regulerer hvordan ikke-udnyttede aktieoptioner skal håndteres ved medarbejdernes fratræden.

Du kan altid kontakte NJORD Law Firms ansættelsesrets-team, hvis du ønsker rådgivning eller hjælp til at udarbejde disse aftaler.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM