



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

Den 27. august 2018

**Vedr.: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier mv. i ansættelsesforhold (Udvidelse af aftalefriheden i optionsordninger)**

Beskæftigelsesministeriet har den 27. juni 2018 sendt et udkast til forslag til lov om ændring af aktieoptionsloven i høring.

Lovudkastet har været behandlet i Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Danske Advokater har følgende bemærkninger til lovudkastet:

**1. Indledning**

Danske Advokater skal indledningsvis bemærke, at fagudvalget er sammensat af såvel advokater, som repræsenterer lønmodtagerinteresser, som advokater, der repræsenterer arbejdsgiverinteresser. I det følgende har fagudvalget derfor alene fokuseret på de elementer i lovudkastet, som efter fagudvalgets opfattelse kan give anledning til retssikkerhedsmæssige betænkeligheder eller lovtekniske udfordringer.

**2. Regulering af aktier i aktieoptionsloven**

Det fremgår af lovudkastets § 1, nr. 1, at § 4 erstattes med en ny bestemmelse om arbejdsgiverens ret til at "tilbagekøbe aktier eller anparter, *der er erhvervet i henhold til en ordning eller aftale omfattet af § 1.*"

Danske Advokater bemærker, at aktieoptionsloven hidtil alene har reguleret forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager for så vidt angår fremtidige rettigheder til aktier eller anparter - altså for perioden fra tildeling af en aktieoption og indtil aktieoptionens udnyttelse eller udløb. Forholdet mellem parterne for så vidt angår aktier, som lønmodtageren bliver ejer af i forbindelse med en udnyttelse af den tildelte køberet, har dermed ikke tidligere været reguleret af loven.

Henset til lovens afgrænsning, herunder at loven ikke omfatter de former for aktieerhvervelse, der medfører umiddelbart køb eller tegning af aktier eller anparter, uanset om de erhverves på markedsvilkår eller tildeles som favørkursaktier eller som gratisaktier, forekommer det efter Danske Advokaters opfattelse uhensigtsmæssigt at indsætte en regulering af endeligt erhvervede aktier eller anparter i loven. Der er en betydelig risiko for, at mange virksomheder ikke vil være opmærksom på denne begrænsning, når de udarbejder ejeraftaler eller vedtægter. Dette skal også ses i sammenhæng med nedenstående bemærkninger med hensyn til den forskel, der med lovudkastet skabes mellem aktier eller anparter, som er erhvervet på baggrund af en option, og andre aktier eller anparter, der ikke er erhvervet på baggrund af en option.

Vesterbrogade 32  
1620 København V

Telefon 33 43 70 00  
[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)  
[www.danskeadvokater.dk](http://www.danskeadvokater.dk)

Dok.nr. D-2018-035587

### **3. Arbejdsgivers tilbagekøb af aktier til markedspris**

Det fremgår af den foreslåede § 4, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at arbejdsgiver ved lønmodtagers fratræden kan tilbagekøbe aktier eller anparter, der er erhvervet i henhold til en ordning eller aftale omfattet af § 1 "til markedspris".

Det fremgår ikke af bemærkningerne til lovudkastet, hvordan markedsprisen beregnes. Modsat fremgår det af lovudkastet, side 4, at *"er der derimod tale om aktier eller anparter, der i henhold til ordningen slet ikke er omsættelige på det åbne marked, vil en klausul om tilbagekøb til markedspris ikke kunne effektueres. I en sådan ordning vil et eventuelt tilbagekøb i forbindelse med en fratræden kunne ske i overensstemmelse med de almindelige aftaleretlige principper, der er fastlagt i aftaleloven og udviklet i retspraksis."*

Det er med bemærkningerne i lovudkastet uklart, hvad der skal forstås med *"vil en klausul om tilbagekøb til markedspris ikke kunne effektueres"* i forhold til unoterede aktier eller anparter, når det samtidigt bemærkes, at *"I en sådan ordning vil et eventuelt tilbagekøb i forbindelse med en fratræden kunne ske i overensstemmelse med de almindelige aftaleretlige principper, der er fastlagt i aftaleloven og udviklet i retspraksis."*

Det fremgår af bemærkningerne til lovudkastet, side 7, at *"Aktier eller anparter, som i henhold til en ordning eller aftale som nævnt i § 1 ikke er omsættelige, vil ikke kunne tilbagekøbes efter en klausul, som efter den foreslåede bestemmelse vil kunne indgå i en optionsordning, og med den foreslåede bestemmelse ændres der ikke på de aftalemæssige rammer for et eventuelt tilbagekøb af aktier eller anparter, som ikke er omsættelige på fratrædelsestidspunktet."*

Det fremgår også, at aftaler om tilbagekøb til mindre end markedskurs vil være ugyldige.

Det bemærkes i den forbindelse, at domstolene i en række afgørelser har behandlet spørgsmålet om arbejdsgivers tilbagekøb af aktier eller anparter. Det fremgår ikke entydigt af denne retspraksis, i hvilket omfang aftaler om tilbagekøb kan opretholdes. Der henvises i den forbindelse til dommene Exiqon (U.2003.1067) og Mach (U.2011.2654), hvor aftaler, der var ensidigt til fordel for arbejdsgiverne, blev tilsidesat efter aftalelovens § 36. I begge domme blev til støtte herfor henvist til de principper, som den nugældende aktieoptionslovs § 5 indeholder. Der er med dommene skabt en formodning for, at aftaler om tilbagekøb til markedskurs på fratrædelsestidspunktet kan opretholdes allerede med den nugældende lovgivning. Domstolene har derimod ikke taget udtrykkelig stilling til, hvorvidt tilbagekøb af aktier i såkaldt "bad leaver" situationer kan ske til under markedspris, hvilket har givet anledning til diskussioner om dommenes rækkevidde i den juridiske teori.

Det er således uklart, om der med lovudkastets henvisning til de almindelige aftaleretlige principper og den udviklede retspraksis tænkes på denne praksis eller på andre principper. Det bør efter Danske Advokaters opfattelse i forbindelse med lovudkastet overvejes udtrykkeligt at sikre ensartethed for aktier erhvervet efter ordninger omfattet af aktieoptionslovens § 1 og for aktier erhvervet på andet grundlag.

Henset til, at netop markedsprisen i noterede selskaber typisk er genstand for stor usikkerhed og mange tvister, er det betænkeligt, at lovudkastet efterlader så stor uklarhed om denne situation, herunder hvornår og hvordan begrænsningen i forhold til "ikke omsættelige" aktier eller anparter skal anvendes. Det bemærkes i den forbindelse, at det er muligt at opstille kriterier for fastlæggelsen af værdien af noterede aktier, men at det i mangel af kriterier vil være forbundet med stor usikkerhed og omkostninger at fastlægge markedsprisen.

Lovudkastet forholder sig ikke direkte til de situationer, hvor der eksempelvis i forbindelse med en kapitaludvidelse eller handel med selskabets aktier er en undertiden ganske præcis værdiansættelse af den noterede aktie. Lovudkastet forholder sig heller ikke til, om det skal være muligt ved syn og skøn at få fastsat markedsværdien. Sådanne syn og skøn er ofte i forhold til den enkelte medarbejders aktiebesiddelse forbundet med omkostninger, der slet ikke står mål med tvistens genstand. Almindelige aftaleretlige og procesretlige principper indebærer, at sådanne bevismuligheder anerkendes af domstolene, og det vil i praksis betyde, at et tilbagekøb vil kunne blive effektueret til markedspris, men mulighederne for at få efterprøvet den rette markedsværdi vil være uforholdsmæssigt store for begge parter. Dette er i sig selv efter Danske Advokaters opfattelse retssikkerhedsmæssigt betænkeligt.

Det bemærkes videre, at det ikke fremgår af lovudkastet, om formuleringen af tilbagekøbsaftalen eller betalingen af markedsprisen er gyldighedsbetingelser - bortfalder en aftale om tilbagekøb, hvis den indgåede aftale ikke sikrer medarbejderen markedsprisen, eller skal der ske en regulering af domstolene til markedsprisen? Med henblik på at begrænse retsusikkerhed og for at undgå en række sager om spørgsmålet anbefaler Danske Advokater, at dette præciseres i lovudkastets bemærkninger.

I samme forbindelse bør det efter Danske Advokaters opfattelse præciseres, om der er andre betingelser, som skal opfyldes ved aftale eller gennemførelse af et eventuelt tilbagekøb – eksempelvis som følge af generelle krav til køb og tilbagekøb af aktier, herunder eventuelt i henhold til anden relevant lovgivning.

#### **4. Aftalefriheden i forhold til aktieoptioner**

Det fremgår af bemærkninger til lovudkastet, side 7, at der med ophævelsen af § 5 og ændringen af § 4 etableres "aftalefrihed" til at regulere, hvad der gælder med hensyn til uudnyttede tildelte købe- eller tegningsrettigheder til aktier eller anparter i forbindelse med ophør af ansættelsesforholdet.

Efter Danske Advokaters opfattelse er det med lovudkastet uklart, om der er tiltænkt nogle former for begrænsning i denne aftalefrihed, herunder eksempelvis de almindelige principper i aftaleloven. Det er Danske Advokaters vurdering, at der med denne uklarhed er risiko for, at en række retssager må føres med henblik på at afklare rækkevidden af aftalefriheden.

Det vil eksempelvis kunne være sager om, hvorvidt principperne i den gældende aktieoptionslovens § 4 og § 5 fortsat skal finde anvendelse med hjemmel i aftaleloven - et synspunkt, der er stadfæstet i en række domme afsagt forud for lovudkastet, som efter sin ordlyd alene omhandler ordninger omfattet af aktieoptionsloven.

Der vil eksempelvis også kunne være sager om åbenbare misbrugssituationer, hvor en arbejdsgiver for eksempel har spekuleret i at opsige en medarbejder umiddelbart før modningsperiodens udløb for derved at afskære vedkommende fra at udnytte sin aktieoption.

Lovudkastet forholder sig ikke til sådanne situationer, hvilket er uhensigtsmæssigt henset til de betydelige fortolkningsproblemer, som kan opstå i praksis.

### **5. Aftalefriheden i forhold til aktier**

Det foreslås med lovudkastet at indføre en ny § 4, hvorefter ”Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at arbejdsgiveren ved lønmodtagers fratræden kan tilbagekøbe aktier eller anparter, der er erhvervet i henhold til en ordning eller aftale omfattet af § 1, til markedspris.”

Det fremgår af bemærkninger til lovudkastet, side 8, at lovændringen – dvs. adgangen til at aftale en tilbagekøbsklausul af aktier til markedspris - ”*alene udgør en udvidelse aftalefriheden.*”

Henset til, at aktieoptionsloven ikke i dag regulerer lønmodtageres besiddelse af aktier eller arbejdsgivers tilbagekøb af samme, har Danske Advokater dog vanskeligt ved at følge dette synspunkt.

Det fremgår af lovudkastets bemærkninger, side 3, at ”*Da loven ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. § 8, stk. 1, vil det heller ikke være i overensstemmelse med loven at aftale, at fx aktier eller anparter tilbagekøbes af arbejdsgiveren ved lønmodtagerens fratræden, da en sådan klausul i en optionsordning kan være til ugunst for lønmodtageren.*”

Som det er omtalt ovenfor under punkt 3, er der i lyset af den foreliggende retspraksis en række diskussioner blandt juridiske eksperter om, hvorvidt det allerede efter gældende ret er tilladt arbejdsgiveren at indgå aftale om tilbagekøb af aktier eller anparter, og under visse omstændigheder (såkaldte ”bad leaver” situationer) også til under markedspris.

Lovudkastet forholder sig ikke til denne retspraksis og den juridiske teoris diskussion af rækkevidden af retspraksis. Det bliver dermed uklart, om der med lovudkastet er tiltænkt en indskrænkning i aftalefriheden i forhold til den nuværende situation, og om der er tiltænkt en indskrænkning i forhold til aktier eller anparter erhvervet på baggrund af en aktieoption, som ikke skal gælde i forhold til andre aktier eller anparter erhvervet af en lønmodtager. Hvis det med lovudkastet er tiltænkt at skabe en forskel på området, bør dette efter Danske Advokaters opfattelse tydeligt fremgå af lovudkastet, herunder om der med udkastet er tiltænkt nogen ændringer i forhold til den retspraksis og teori, der eksisterer på området for tilbagekøb af aktier eller anparter.

### **6. Ikrafttræden for ordninger, der etableres efter 1. januar 2019.**

Det fremgår af lovudkastets § 2, at loven træder i kraft den 1. januar 2019. Det fremgår af bemærkningerne til § 2, lovudkastets side 8, at loven finder anvendelse for ordninger, ”*der etableres efter lovens ikrafttræden.*”

Det er efter Danske Advokaters opfattelse ikke tydeligt, hvad der med lovudkastet betragtes som "etablering" af en ordning, særligt i forhold til eksisterende og løbende ordninger, hvor der sker tildeling efter lovens ikrafttræden.

Det fremgår i den sammenhæng af lovudkastet, side 4, at *"aftaler eller ordninger, der er indgået eller etableret under den gældende lov [...] fortsat [vil] være gældende, indtil de eventuelt ændres."*

Det er dermed uklart, om en ændring af en eksisterende ordning vil være tilstrækkeligt til, at ordningen betragtes som "etableret" efter lovudkastets ikrafttræden. Hvis en ændring er tilstrækkelig, må det med formuleringen antages, at ændringen først kan aftales eller indføres efter lovforslagets ikrafttræden. Dette kan give anledning til tvivl og vil i praksis betyde, at virksomheder ikke kan forberede sig på lovændringen ved at introducere ændringer til eksisterende ordninger, men i stedet må afvente lovudkastets ikrafttræden. For at undgå tvivlstilfælde bør det efter Danske Advokaters opfattelse overvejes at ændre ikrafttrædelsesbestemmelsen, sådan at ændringen finder anvendelse på tildelinger, der sker efter lovens ikrafttræden.

Det bemærkes afslutningsvis, at lovudkastet ikke behandler spørgsmålet om, hvorvidt ændringer i eksisterende ordninger skal betragtes som væsentlige vilkårsændringer i forhold til lønmodtagerne. Denne uklarhed vil kunne medføre en række tvister, som vil kunne undgås, hvis det i lovudkastet præciseres, hvilke muligheder virksomhederne har med hensyn til ændringer i eksisterende ordninger.

Med venlig hilsen

Jeanie Sølager Bigler  
Retschef  
jsb@danskeadvokater.dk

**Til:** Anders Kristoffer Levy (akl@bm.dk), Eva Ancher Svensson (eas@bm.dk)  
**Fra:** Dario Silic (ds@ac.dk)  
**Titel:** Akademikernes høringssvar vedr. ændring af aktieoptionsloven  
**Sendt:** 31-08-2018 09:33:23

Til Beskæftigelsesministeriet

Akademikerne har modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til lovforslag om ændring af aktieoptionsloven i høring og har følgende bemærkninger:

#### **Generelt:**

Akademikerne må opfordre til, at lovens nuværende ordning fastholdes af hensyn til forudsigeligheden af den gældende retstilstand for både lønmodtagere og virksomheder.

Baggrund herfor er følgende:

Lovens nuværende ordning, jf. lovens §§ 4 og 5, fastslår, at en "good leaver", der opsiges uden selv at have givet anledning hertil, har ret til at beholde tildelte, men ikke udnyttede optioner m.v., i forbindelse med sin fratræden, og at det kan aftales, at en "bad leaver" mister alle tildelte, men ikke udnyttede rettigheder. Disse regler skal ses i sammenhæng med, at domstolene har fastslået, at aktieoptioner er en del af lønmodtagerens samlede aflønning, og at lovgiver derfor har fundet, at der skal fastsættes særlige regler i fratrædelsessituationen – herunder den beskyttelse af lønmodtageren, der findes i "good leaver"-situationen.

Beskæftigelsesministeriets lovforslag vil ophæve aktieoptionslovens ordning om good-leaver og bad-leaver. Hvis aktieoptionsloven ændres i henhold til det foreliggende forslag, således at der ikke længere sondres mellem good-leaver og bad-leaver-situationer, vil det bryde med det princip, der ellers er gældende vedrørende ansættelsesretlige forhold i f.eks. reguleringen af konkurrenceklausuler, hvor konkurrenceklausuler, jf. ansættelsesklausulloven § 11, stk. 1, har en good-leaver-beskyttelse, der gør, at konkurrenceklausuler ikke skal gøres gældende, hvor medarbejderen opsiges uden at have givet berettiget grund til det. Det vil sige, at medarbejderen ikke straffes ved en opsigelse, der ikke skyldes medarbejderen selv. Det samme gør sig gældende i forhold til f.eks. retten til aftalt efteruddannelse, hvor retspraksis i opsigelsessituationer sonderer mellem, om det er arbejdsgiveren eller medarbejderen, der har opsagt ansættelsesforholdet. Det samme princip bør fortsat gøre sig gældende i forhold til aktieoptioner.

Efter Akademikernes opfattelse er forslaget meget vidtgående - også mere vidtgående end den politiske aftale umiddelbart lægger op til. Særligt det forhold, at det uden begrænsninger er muligt for en "good-leaver" at miste retten til alle tildelte, men ikke udnyttede optioner m.v., vil udgøre en væsentlig forringelse for lønmodtagere i forhold til retstilstand i dag. Lønmodtagere vil endvidere frit kunne forpligte sig til at tilbagesælge allerede høstede aktier til markedskursen, på det af arbejdsgiver valgte tidspunkt.

Lønmodtagernes retsstilling vil derfor blive rykket tilbage til tilstanden før lovens vedtagelse i 2004 - med præcis den usikkerhed og uforudsigelighed, der da herskede. Værnet for lønmodtageren vil herefter alene skulle findes i retspraksis og i aftalelovens generalklausul i § 36.

De foreslåede ændringer vil væsentligt forøge omkostninger til etablering af aktieoptionsordninger og medføre flere retssager om aftalernes rette fortolkning.

Endvidere er det Akademikernes opfattelse, at de foreslåede aktieoptionsordninger, der indeholder en usikkerhed om, hvorvidt et opnået gode vilkårligt kan fratages, vil miste sit grundlæggende incitament overfor lønmodtageren, både i relation til at have fokus på virksomhedens bedste, og i relation til lønmodtagerens forbliven i virksomheden. Sådanne ordninger synes derfor at kunne skade muligheden for opstart af innovationsvirksomheder.

#### **Uddybende bemærkninger:**

##### *Tilbagekøbsret*

Der er noget selvmodsigende i lovændringen, hvorefter der i en lov, som omhandler købe- og tegningsrettigheder, der kan udnyttes senere i tid, indføres en mulighed for, at arbejdsgiver kan tilbagekøbe aktier – efter at disse er blevet tildelt medarbejderen, der dermed pr. definition er blevet ejer af aktierne.

Dette er en udfordring af den private ejendomsret, og der ligger også den risiko for arbejdsgiver, at medarbejderen har afhændet aktieposten på det tidspunkt, hvor arbejdsgiver ønsker at købe aktierne tilbage. Aktierne kan være blevet en del af en pensionsordning eller på anden måde være blevet integreret i medarbejderens privatøkonomi. Arbejdsgiver kan med andre ord slet ikke være sikker på at kunne udnytte tilbagekøbsretten.

Lovforslaget overfører reelt de såkaldte vesting-klausuler, som kendes fra ejeraftaler mellem virksomhedsejere, til ansættelsesforhold. Dette er uhensigtsmæssigt, fordi en vesting-klausul fremstår mere afbalanceret i en relation mellem to ejere,

end den gør i en relation mellem en arbejdsgiver og en medarbejder.

En vesting-klausul giver således mening i en ejerkreds, hvor det kan være hensigtsmæssigt for de tilbageværende ejere at købe en aktieandel fra en anden ejer i en situation, hvor denne ejer ønsker at komme ud af samarbejdsforholdet. Ejerkredsen samarbejder på klart mere ligeværdige betingelser end de betingelser, som relationen mellem en arbejdsgiver og vedkommendes medarbejdere er kendetegnet ved.

Efter bemærkningerne til lovforslaget indebærer lovforslaget ikke nogen mulighed for at kræve aktierne udleveret af den person, eller det selskab, medarbejderen måtte have solgt aktierne til, hvis arbejdsgiver ønsker at tilbagekøbe dem. Dette ville i givet fald være en bemærkelsesværdig konstruktion, ligesom det vil være besynderligt, hvis medarbejderen af arbejdsgiver skulle kunne forpligtes til ikke at sælge sin aktiepost, fordi der som nævnt ikke er tale om en ligeværdig ejer/ejer-relation. En sådan adgang ses dog heller ikke at være en del af lovforslaget.

Der kan på baggrund af lovforslaget ikke udledes en sådan ret for arbejdsgiver, men arbejdsgiver indrømmes, med lovændringen, en hidtil uset adgang til at kunne tilbagekøbe en medarbejders privatejede aktier, hvilket Akademikerne ikke kan tilslutte sig.

Dette kan ydermere åbne op for en uhensigtsmæssig spekulation fra arbejdsgivers side, som, udover ikke at være rimelig over for lønmodtageren, efter omstændighederne også kan tangere ulovlig børsmannipulation.

Arbejdsgiver får nemlig med lovforslaget mulighed for at købe aktierne tilbage på et tidspunkt, som arbejdsgiver selv kan bestemme, og hvor aktiekursen endnu er upåvirket af en fremtidig begivenhed, som arbejdsgiver måske allerede er bekendt med, og som kan øge aktiekursen.

Her er det værd at bemærke, at relationen mellem arbejdsgiver og medarbejder netop er karakteriseret af et over- og underordningsforhold, hvor arbejdsgiver notorisk har dybere indsigt i virksomhedens forretningsforhold, end medarbejderen, og arbejdsgiver derfor kan udnytte denne viden på bekostning af medarbejderens interesser – i modsætning til ejer/ejer-relationen, som alt andet lige bygger på et mere jævnbrydigt vidensniveau ejerne imellem.

Arbejdsgiver kan eksempelvis spekulere i at opsiges ansættelsesforholdet og i den forbindelse stille krav om tilbagekøb af aktierne – hvis medarbejderen stadig ejer dem – inden den begivenhed, som arbejdsgiver vurderer vil påvirke aktiekursen, indtræder. Det kunne eksempelvis være en nært forestående fusion, udsigt til myndighedsgodkendelse af et produkt eller udsendelsen af en positiv årsrapport.

Dette kan muligvis også være i strid med forbuddet mod børsmannipulation, hvis der er tale om børsnoterede aktier. Forholdet er ikke undersøgt nærmere. Det kan i hvert fald konkluderes, at arbejdsgiver får mulighed for få aktier i hænde, fra en medarbejder i opsagt stilling, som senere kan vise sig at stige i værdi på baggrund af forhold, som arbejdsgiver kendte til inden opsigelsen, og som måske i realiteten har ført til opsigelse af ansættelsesforholdet.

En sådan aftalemulighed står i kontrast til et væsentligt element i selve grundlaget for en aktieaflønningsordning. Nemlig at denne aflønningsform er incitamentsbaseret, således at medarbejderen udfører sine arbejdsopgaver med en berettiget forventning om at få andel i den gevinst, som fremkommer ved en eventuel senere stigning i aktiekursen.

#### *Bortfald af ikke optjente aktier ved arbejdsgivers opsigelse af ansættelsesforholdet*

Ændringsforslaget sikrer arbejdsgiver en uhensigtsmæssig og urimelig adgang til at kunne fratage lønmodtageren en eventuel økonomisk gevinst i en endnu ikke optjent aktieaflønningsordning, som medarbejderen, alt andet lige, selv har været med til at påvirke via sin arbejdsindsats.

Medarbejderen er med den nuværende lovgivning i forvejen stillet dårligt i en opsigelsessituation. Har en medarbejder således fået tilsagn fra sin arbejdsgiver om at modtage betingede aktieoptioner, efter en modningsperiode, og siger vedkommende selv op, inden udløbet af modningsperioden, så mister medarbejderen retten til de betingede aktier. Medarbejderens arbejdsindsats, som alt andet lige har bidraget til stigningen i aktiekursen, bliver dermed ikke honoreret af aktieoptionsprogrammet.

Det er uhensigtsmæssigt, fordi det kan virke demotiverende på medarbejderen ikke at få den økonomiske gevinst, som medarbejderen har været med til at skabe. Naturligvis forudsat at performancekriterierne i optionsordningen indfries.

Udsigten til en økonomisk gevinst, som ikke kan realiseres ved egen opsigelse, kan ydermere fastholde medarbejderen i et job, som vedkommende ellers gerne vil væk fra, men hvor den senere økonomiske gevinst i form af kursstigningen afholder medarbejderen fra at skifte job.

#### *Om aftalemuligheden*

Academikerne deler ikke Erhvervsministeriets iværksætterpanels opfattelse af, at lovændringen skulle være til gavn for medarbejderen. Det fremgår ikke af bemærkningerne til lovforslaget, hvad de påståede fordele for medarbejderen nærmere består i.

Ændringsforslaget lægger ganske vist op til, at der skal indgås en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder, hvilket i sagens natur

må udlægges sådan, at arbejdsgiver ikke ensidigt har mulighed for at pålægge medarbejderen en klausul om tilbagekøb af aktier.

I praksis vil arbejdsgiver, qua det iboende over- underordningsforhold i ansættelsesforholdet, indtage en dominerende stilling i aftaleforholdet. Arbejdsgiver er typisk den part i ansættelsesforholdet, som udarbejder og konciperer aktieprogrammet uden medarbejderens involvering.

Medarbejderen vil dermed i realiteten formentlig blive efterladt med mulighed for enten at sige ja tak eller nej tak til et aktieprogram med en tilbagekøbsklausul. Et nej tak kan opfattes negativt af arbejdsgiver som en manglende tro på virksomhedens forretningsgrundlag fra medarbejderens side, hvilket kan komme medarbejderen til skade.

Det er derfor nærliggende at antage, at der ikke bliver reel aftalefrihed i forhold til tilbagekøbsretten, men at tilbagekøbsretten vil være en fast del af aktieprogrammet, som medarbejderen ikke har mulighed for at få ud af aktieprogrammet. Dermed er der ikke udsigt til, at et centralt element i baggrunden for lovændringen – nemlig at styrke aftalefriheden mellem arbejdsgiver og lønmodtager – bliver indfriet.

Endelig vil Akademikerne henvise til FTF's høringssvar.

Med venlig hilsen

Dario Silic  
Juridisk chefkonsulent

D 21 35 37 28  
E [ds@ac.dk](mailto:ds@ac.dk)



Akademikerne • T +45 3369 4040 • E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk) • W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

Mød os på Twitter [@ACakademikerne](https://twitter.com/ACakademikerne)

---

Akademikerne er fælles talerør for 25 faglige organisationer, der organiserer samfundets højest uddannede. Følg vores synspunkter via vores nyhedsbrev – tilmeld dig [her](#)



## HØRINGSSVAR

18-0708 - PEFM – 27.08.2018  
KONTAKT: Per Frydenreim Møller - PEFM@FTF.DK - TLF:  
33 36 88 23

### Høring over forslag til lov om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold

---

---

**Beskæftigelsesministeriet har udsendt forslag til en ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier i ansættelsesforhold, der ophæver lovens nuværende sondring mellem "good-" og "bad leaver" og ganske prisgiver lønmodtageren i aftaleforholdet til arbejdsgiveren. FTF finder det meget betænkeligt, at den forudsigelighed, der opnåedes ved lovens regler forlades til fordel for et værn, der skal opnås via retspraksis og aftalelovens almindelige urimelighedsregler.**

Da den daværende beskæftigelsesminister, Claus Hjort Frederiksen i 2004 fremsatte lovforslag til aktieoptionsloven var motivationen, at aktieoptionsordninger skulle udbredes med henblik på at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere og fastholde de pågældendes fokus og motivation. Lovforslaget skulle skabe klare regler for anvendelsen af aktiebaserede incitamentsprogrammer på det danske arbejdsmarked, idet man ikke fandt, at den daværende lovgivning rummede hensigtsmæssige muligheder herfor, ligesom man fandt, at retsområdet var præget af betydelig retsusikkerhed.

Med det lovforslag, der fra Beskæftigelsesministeriet nu er udsendt i høring, agter man atter at ophæve aktieoptionslovens ordning om good-leaver og bad-leaver, der sikrer en medarbejder, der opsiges uden selv at have givet anledning hertil, ret til at udnytte allerede tildelte aktieoptioner og en ret til en forholdsmæssig andel af endnu ikke tildelte aktieoptioner.

Lønmodtagere der aflønnes delvist med aktieoptioner vil, hvis loven ændres, gyldigt kunne indgå aftaler, der fratager dem *enhver* ret til optjente, men endnu ikke modnede aktieoptioner, uanset om de selv opsiger eller afskediges af arbejdsgiver, uden selv at have givet anledning hertil. De vil endvidere frit kunne forpligte sig til at tilbagesælge allerede høstede aktier til markedskursen, på det af arbejdsgiver valgte tidspunkt.

Lønmodtagernes retsstilling er derfor rykket tilbage til tilstanden før lovens vedtagelse i 2004 - med præcis den usikkerhed og uforudsigelighed, der da herskede. Værnet for lønmodtageren

vil herefter alene vil skulle findes i retspraksis og i aftalelovens generalklausul i § 36, der gør det muligt at ændre eller tilsidesætte en aftale, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende.

Anvendelse af § 36 har sædvanligvis haft undtagelsens karakter og fordrer, at lønmodtageren eller dennes organisation anlægger sag om spørgsmålet.

Retsstillingen for lønmodtageren er imidlertid yderligere forringet, idet funktionærlovens § 17a (der giver en fratrædt lønmodtager ret til en forholdsmæssig del af en bonus eller lign. der ikke udbetales løbende, men f.eks. en gang årligt, og efter fratrædelsen) og som efter aktieoptionslovens vedtagelse udtrykkeligt ikke gjaldt aktieoptioner, ruller ikke tilbage til den daværende ordlyd.

Lønmodtageren er således overladt til sine egne juridiske evner, når aftalen om løntilbageholdenhed, til gengæld for andel i en potentiel aktiegevinst, indgås.

Arbejdsgivere, der ønsker at aflønne delvist med aktier, vil med al sandsynlighed have en væsentlig juridisk kapacitet og lønmodtageren vil reelt være prisgivet, hvis ikke vedkommende direkte eller indirekte skal afholde betydelige udgifter til rådgivningsbistand.

Derudover må påpeges, at aktieoptionsordninger, der indbygger en usikkerhed om, hvorvidt et opnået gode vilkårligt kan fratages, mister sit grundlæggende incitament overfor lønmodtageren, både i relation til at have fokus på virksomhedens bedste, og i relation til lønmodtagerens forbliven i virksomheden. Den værdi aktieoptionsordningen kunne have haft for medarbejderen i ansættelsessituationen må derfor veksles til et højere kontant lønkrav. En ophævelse af aktieoptionslovens regler synes derfor at kunne skade muligheden for opstart af innovationsvirksomheder.

Den foreslåede ændring af lovens § 4, der giver mulighed for at indgå aftale om tilbagekøb af allerede tildelte aktier til markedspris forekommer derudover uklar og bemærkningerne til bestemmelsen bør præciseres.

Bestemmelsen åbner efter FTF's opfattelse op for spørgsmål om, hvorvidt en aktie alene er omsættelig på det åbne marked i tilfælde af, at virksomheden er børsnoteret eller om det gælder en bredere kreds.

Det fremgår ligeledes, at bestemmelsen også kan omfatte aktier, der vil blive omsættelige. Dette bør præciseres eller helt udgå, idet det i princippet kan være alle aktier, der vil blive omsættelige på et senere tidspunkt, og formuleringen må formodes at ville give anledning til en række tvister.

Det bemærkes endvidere, at medmindre der er tale om en børsnoteret virksomhed, er "markedspris" ikke et entydigt begreb, og det må formodes, at også anvendelsen af dette begreb vil give anledning til en mængde retstvister om fortolkning af aftaler. Det bør derfor specificeres, at bestemmelsen alene vedrører børsnoterede virksomheder og/eller specificeres nærmere, hvordan markedsprisen beregnes.

I forhold til optionsordninger etableret inden en lovændring fremgår det, at disse ikke er omfattet af lovændringen medmindre de ændres. Det bør præciseres, hvad der mener hermed. Det vil således være uhensigtsmæssigt og ganske uforudsigeligt, hvis en ændring af en eksisterende ordning, dermed vil bringe den ind under lovens nye affattelse, efter hvilken medarbejderen intet er sikret i tilfælde af afskedigelse. Den oprindelige optionsordning har jo netop forladt sig på at lovens generelle og ufravigelige ordning fandt anvendelse.

FTF må således opfordre til, at lovens nuværende ordning fastholdes af hensyn til forudsigeligheden af den gældende retstilstand for både lønmodtagere og virksomheder, herunder for ikke at øge de i forvejen betragtelige omkostninger til etablering og aftale indgåelser i forbindelse med aktieafløsning og af hensyn til omkostningerne ved efterfølgende at skulle føre retssager om aftalernes rette fortolkning.

Måtte det anførte give anledning til bemærkninger, kan henvendelse ske til undertegnede herom.

Med venlig hilsen



**Per Frydenreim Møller**

Advokat (H)

Tlf: +45 33 36 88 23

Mobil: +45 27 64 88 23

E-mail: pefm@ftf.dk



Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D  
2300 København S

Tlf. 3524 6000  
Fax 3524 6300  
Mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet

*Sendes kun pr. e-mail [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk), [eas@bm.dk](mailto:eas@bm.dk)*

Sagsnr. 18-1995  
Vores ref. AGV/sjoe/lgy  
Deres ref. BM ID 1538802

Den 27. august 2018

### **Bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold**

LO har modtaget forslag til lov om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold (udvidelse af aftalefriheden i optionsordninger).

Lovforslaget udvider aftalefriheden i optionsordninger. Der giver således mulighed for at aftale, at virksomheden kan tilbagekøbe aktier eller anparter til markedspris ved lønmodtagers fratræden. Det er positivt, at der kan sikres frivillige aftaler, der kan virke til gavn for både lønmodtagere og arbejdsgivere. Men det kan være vanskeligt at finde en korrekt markedspris.

Der sker også en annullering af § 5 i den oprindelige lov. Det er stærkt beklageligt. § 5 sikrede, at medarbejderen fik en forholdsmæssig andel af de tildelinger, som lønmodtageren var berettiget til, hvis virksomheden afskedigede medarbejderen.

Ordnningen med optionsordninger bliver i høj grad benyttet i nystartede virksomheder, hvor der er stor usikkerhed om den fremtidige økonomi i selskabet. Medarbejderne påtager sig i disse tilfælde en betydelig risiko ved at få køberet eller tegningsret til aktier. Med de nye regler kan virksomheden, når det kan konstateres, at virksomheden bliver en succes afskedige medarbejderne, der dermed alligevel ikke vil få del i virksomhedens succes.

Der sker altså en betydelig forringelse af lønmodtagernes rettigheder. En forringelse, som kan udnyttes af arbejdsgiverne. Hensigten med lovforslaget er angiveligt, at disse ordninger skal blive mere udbredte. Denne del af lovforslaget vil skævvride ordningen til gavn for arbejdsgiveren, og det vil give anledning til, at mange lønmodtagere vil takke nej til ordningen – formentligt efter rådgivning fra deres fagforening. Denne del af forslaget vil derfor virke mod hensigten med lovforslaget.

I lovforslaget henvises til aftale om Erhvervs- og iværksætterinitiativer, der blev indgået mellem regeringen og Dansk Folkeparti og Radikale Venstre i november 2017. Men det fremgår bestemt ikke af aftalen, at det skulle være nødvendigt med den foreslåede fuldstændige ophævelse af § 5. I aftalen er det således alene de optioner, der



endnu ikke er optjent, der bortfalder. Ikke optioner, der er optjent, men endnu ikke udnyttet.

LO tager på den baggrund afstand fra forslaget i sin nuværende form. Ordningen skal fortsat fungere neutralt. Således at lønmodtageren kun fortaber sine rettigheder, hvis han/hun selv siger op. Men bibeholde sine rettigheder, hvis han/hun bliver sagt op. I det sidste tilfælde kunne der gøres en undtagelse, hvis der er tale om en berettiget bortvisning.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arne Grevsen', written in a cursive style.

Arne Grevsen

Beskæftigelsesministeriet  
Anders Levy [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk)  
Eva Ancher [eas@bm.dk](mailto:eas@bm.dk)

## Ledernes hørings svar på forslag om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold

København  
den 27. august 2018

Beskæftigelsesministeriet har den 27. juni 2018 sendt udkast til forslag om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold (Udvidelse af aftalefriheden i optionsordninger) i høring.

Lederne deler regeringens ønske om at sikre bedre vilkår for og større benyttelse af aktieoptionsordninger.

Lederne mener dog ikke, at det er sikret med lovforslaget, som på væsentlige punkter direkte vil forringe lønmodtageres, herunder lederes retsstilling på væsentlige punkter og heller ikke vil sikre større udbredelse.

Lederne mener derfor, at lovforslaget skal justeres på en række afgørende punkter, hvis regeringens målsætning med lovforslaget skal opnås. I nedenstående er Lederne konkrete bemærkninger til lovforslaget.

Lederne har følgende konkrete bemærkninger til lovforslaget.

Lovforslaget kan potentielt have indflydelse på ansættelsesvilkårene for en lang række af de over 100.000 privatansatte ledere og betroede medarbejdere, der er organiseret i Lederne.

Ifølge lovforslaget ophæves begrænsningerne i aftalefriheden vedrørende udformningen af aktieoptionsaftaler ved at fjerne good leaver-beskyttelsen i den gældende lov. Derudover indføres en regulering af tilbagekøb af aktier eller anparter, som er erhvervet i henhold til en aktieoptionsordning.

Overordnet ser er det Lederne opfattelse, at

- det fremsatte lovforslag udgør en markant forringelse af lønmodtageres retsstilling i forhold til de gældende regler,
- det må anses som usandsynligt at lønmodtagerne vil være i stand til at forhandle sig frem til en retsstilling, som beskytter dem i samme grad som efter den nuværende lovgivning,
- lovforslagets formål om bedre vilkår for og større benyttelse af aktieoptionsordninger ikke opnås,
- forslaget formål om større klarhed i reglerne ikke opnås,

### Lederne

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283

[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

- lovforslaget på en række punkter bør præciseres, og
- lovforslaget ikke bør fremsættes (og dermed ikke vedtages) i sin nuværende udformning.

### **Ophævelsen af begrænsningerne i aftalefriheden**

Det fremgår, at lovforslaget er udformet i overensstemmelse med punkt 1.4. i den politiske aftale om erhvervs- og iværksætterinitiativer på baggrund af et nedsat iværksætterpanel, som har vurderet, at der er behov for at øge graden af aftalefrihed samt skabe større klarhed om reglerne omkring aktieoptionsordninger. I det fremsendte lovforslag er dette tiltænkt opnået i form af mulighed for at aftale, at medarbejderaktier, der på fratrædelsestidspunktet ikke er optjent, bortfalder ved opsigelse, og ved at det bliver muligt at indgå aftaler om tilbagekøb af aktier eller anparter, som er opnået via en optionsordning.

Hertil skal det indledningsvis bemærkes, at iværksætterpanelets ønske om muligheden for at kunne aftale, at medarbejderaktier, der ikke er optjent på fratrædelsestidspunktet, skal kunne bortfalde, allerede delvist eksisterer under den nuværende lovgivning – idet dette formål kan nås ved at undlade at tildele den pågældende medarbejder samtlige købs- eller tegningsoptioner ved aktieoptionsaftalens indgåelse, men derimod lade optionerne blive tildelt løbende. Det er alene tildelte optioner (samt en forholdsmæssig del af tildelingen af optioner for de indeværende regnskabs- eller bonusår) som en medarbejder, der fratræder som good leaver vil have ret til at bibeholde. Det er således Ledernes opfattelse, at der allerede under den gældende lovgivning er tilstrækkelig aftalefrihed til at nå dette ønskede formål.

Ved at fjerne den nuværende lønmodtagerbeskyttelse i bestemmelserne om bad leaver og good leaver, er det Ledernes vurdering, at denne aftalefrihed vil blive anvendt til at indgå aktieoptionsordninger, hvorefter samtlige ikke udnyttede aktieoptioner og warrants (tegnings- og køberettigheder) bortfalder ved en lønmodtagers fratrædelse, uanset om denne er bad leaver eller good leaver. Denne vurdering er baseret på gennemgangen af en ikke uvæsentlig mængde af aktieoptionsordninger omfattet af udenlandsk ret (primært amerikansk og engelsk ret) med en udpræget grad af aftalefrihed (og dermed ringe grad af lønmodtagerbeskyttelse). I sådanne ordninger er det netop typisk aftalt, at ikke udnyttede aktieoptioner og warrants bortfalder ved en lønmodtagers fratræden, uanset årsagen til ansættelsesforholdets ophør.

Baggrunden for de gældende regler om good leaver beskyttelsen, findes i den traditionelle opfattelse af, at betaling for udførelse af en arbejdsydelse, i form af tildelingen af aktieoptioner eller warrants skulle sidestilles med betaling i form af løn. Inden indførelsen af den gældende aktieoptionslov i 2004, fulgte det således af retspraksis, at aktieoptioner og warrants blev behandlet som anden variabel løn efter funktionærlovens § 17a. Efter denne bestemmelse bevarer en lønmodtager retten til den tildelte variable løn (samt en forholdsmæssig tildeling af variabel løn i det relevante regnskabs- eller bonusår) i tilfælde af et ophør af ansættelsesforholdet, uanset årsagen til ophøret. Med aktieoptionsloven i 2004 indførtes bad leaver/good leaver-sondringen, hvorefter lønmodtageren som

udgangspunkt mister alle ikke udnyttede optioner eller warrants i bad leaver situationen, mens disse rettigheder bibeholdes i good leaver situationen. Retstilstanden vedrørende good leaver situationen blev således bibeholdt efter indførelsen af aktieoptionsloven.

Med den foreslåede ophævelse af lønmodtagerbeskyttelsen i good leaver situationerne forlades retstilstanden fra funktionærlovens § 17a fuldstændig for så vidt angår aktieoptioner og warrants. Dermed bliver forskellen på løn og optioner forøget væsentligt.

Uden good leaver beskyttelsen vil deltagelsen i en aktieoptionsordning være langt mindre attraktiv for lønmodtagerne, idet incitamentselementet i ordningen begrænses betydeligt, når arbejdsgiveren reelt fuldstændig diskretionært vil kunne vælge at opsige lønmodtageren umiddelbart før tidspunktet for muligheden for udnyttelse af optionerne indtræder.

- Det vil således efter Ledernes vurdering medføre en markant forringet retsstilling for lønmodtageres rettigheder vedrørende aktieoptioner og warrants, hvis det kan aftales, at ikke udnyttede optioner skal bortfalde, selv i en good leaver situation.

- Det vil efter Ledernes opfattelse være uhensigtsmæssigt og bør forventes at føre til en mindre benyttelse af aktieoptionsordninger, da lønmodtagerne må forventes at blive rådgivet til at afstå fra at lade sig betale i tildeling af optioner mod en lønnedgang eller mod at yde en ekstra indsats.

- Der er tillige Ledernes opfattelse, at lovforslaget svækker start-up-virksomheders muligheder for at tilbyde attraktive lønsammensætninger i form af optionsprogrammer til nye medarbejdere – samt at lovforslaget efter Ledernes opfattelse ikke i praksis vil få den tilsigtende virkning.

### **Regulering af tilbagekøb**

Med den foreslåede nye ordlyd i lovens § 4, foreslås anvendelsesområdet for loven udvidet til at omfatte forhold, som på nuværende tidspunkt falder uden for lovens anvendelsesområde. Aktieoptionsloven regulerer efter den gældende udformning alene ikke udnyttede aktieoptioner og warrants, mens loven ikke finder anvendelse på udnyttede aktieoptioner og warrants, hvorved rettighedshaveren har erhvervet eller tegnet aktie eller anparter, og er blevet medejer af virksomheden. Forhold vedrørende ejerskabet over aktier eller anparter er reguleret i selskabsloven og aftaleloven, samt typisk aftaleretligt reguleret i en ejerftale. De såkaldte tilbagekøbsklausuler (eller "salgsforpligtelser", da der er tale om en forpligtelse for en aktie- eller anpartshaver til at sælge sine aktier eller anparter) er ikke reguleret ved lov - med undtagelse af aftalelovens generalklausul i § 36 – hvorefter aftaler, herunder tilbagekøbsklausuler, kan tilsidesættes helt eller delvist såfremt de er urimelige. Regulering af tilbagekøbsklausuler er derimod fastlagt ved domstolenes retspraksis, som er kendetegnet ved en væsentlig grad af aftalefrihed.



Det synes ikke at fremgå af lovforslaget hvorvidt der tilsigtes en begrænsning af anvendelsen af aftalelovens § 36 på tilbagekøbsklausuler. Herudover virker det ejendommeligt at regulere tilbagekøbsklausuler for kapitalandele, der er erhvervet eller tegnet i henhold til et optionsprogram, og fortsat bibeholde aftalefriheden, samt begrænsningerne i denne i aftalelovens § 36, vedrørende kapitalandele som ikke er erhvervet eller tegnet i henhold til et optionsprogram. Da lønmodtager ofte opnår medejerskab uden om aktieoptionsloven i form af tildeling af umiddelbare købs- eller tegningsrettigheder, vil sondringen øvrigt med al sandsynlighed medføre, at lønmodtagere både vil eje aktier eller anparter som er erhvervet i henhold til aktieoptionsordning og uden for en sådan ordning. Yderligere vil dette betyde, at der lønmodtagerens aktier eller anparter formentlig vil være omfattet af forskellige aftalevilkår. Dette vil som yderligere konsekvens medføre at det må forventes at blive en mere krævende opgave at udarbejde hensigtsmæssige ejeraftaler – hvilket formentlig vil forøge advokatudgifterne til dette.

Videre fremgår det i den sammenhæng i lovforslagets generelle bemærkninger under punktet ”2.3 Forholdet til anden lovgivning”, at:

”Lovforslaget ændrer ikke på forholdet til anden lovgivning, da de foreslåede ændringer ikke påvirker lovens anvendelsesområde. Loven regulerer således ikke forhold vedrørende aktier eller anparter, som en lønmodtager har fået ejendomsretten over, men det fremgår af den foreslåede § 4, at der mellem lønmodtager og arbejdsgiver kan indgås aftale om tilbagekøb til markedspris af aktier eller anparter, der er erhvervet i henhold til en ordning eller aftale omfattet af § 1.”

Det fremgår heraf, at lovforslaget ikke påvirker lovens anvendelsesområde. Dette er efter Lederne opfattelse ikke korrekt, idet den foreslåede bestemmelse i § 4 netop regulerer vilkår for tilbagekøb af udnyttede optioner, som efter den gældende lovgivning ikke reguleres af loven.

- Lederne mener, at det bør fremgå klart, at lovens anvendelsesområde udvides til også at omfatte udnyttede optioner.
- Såfremt det er intentionen, at lovforslaget ikke skal ændre på forholdet til anden lovgivning, mener Lederne, at det bør præciseres, at lovforslaget ikke ændrer på anvendelsen af aftalelovens § 36 ved vurdering af rimeligheden af tilbagekøbsklausuler.

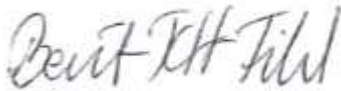
Endvidere fremgår det af lovforslagets særlige bemærkninger, at en tilbagekøbsklausul om tilbagekøb til markedspris alene er anvendelig i relation til aktier eller anparter, som er eller vil blive omsættelige. Det fremgår ikke klart hvilke begrænsninger i omsætteligheden, som vil bevirke at bestemmelsen ikke finder anvendelse.

- Lederne mener, at det derfor klart bør fremgå, hvilken form for omsættelighed, der skal være tale om – herunder om bestemmelsen alene skal gælde for aktier eller anparter optaget til handel på et reguleret marked, eller om begrænsninger i omsætteligheden i selskabets vedtægter eller en eventuel ejeraftale tillige vil kunne medføre at bestemmelsen ikke

finder anvendelse. Det er Ledernes opfattelse, at det bør præciseres hvilke aktier og anparter der er omfattet af bestemmelsen. Såfremt den foreslåede bestemmelse i øvrigt alene skal finde anvendelse i forhold til aktier eller anparter optaget til handel på et reguleret marked, må bestemmelsen efter Ledernes vurdering forventes at have en begrænset rækkevidde.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til ansættelsesretschef Henrik Kongsbak.

Med venlig hilsen



Berit Toft Fihl

Beskæftigelsesministeriet

Sendt på mail til Anders Levy akl@bm.dk og Eva Ancher eas@bm.dk

Den 27. august 2018

## Høringssvar vedr. ændring af aktieoptionsloven

DOK. NR. :  
FAID-  
873754581-  
60416

FA takker for høring af den 3. juli 2018 om ændring af aktieoptionsloven.

FA konstaterer med tilfredshed, at lovforslaget ophæver begrænsningerne i aftalefriheden i relation til udformningen af aktieoptionsprogrammer, jf. ud-møntningen af den politiske aftale af 12. november 2017 om erhvervs- og iværksætterinitiativer. FA støtter derfor dette lovforslag.

FA er således enig i, at der er et generelt behov for øget aftalefrihed og klarhed om reglerne på dette område. Ændringerne vil understøtte anvendelsen af aktieoptionsprogrammer - til gavn for både virksomheder og medarbejdere i etablerede virksomheder, såvel som i iværksættervirksomheder, som ønsker at gøre aktieoptioner til en attraktiv del af lønpakken for medarbejderne.

FA foreslår i sammenhæng med det foreliggende lovforslag, at lejligheden benyttes til at ophæve reglen i funktionærlovens § 17 a – ud fra de samme betragtninger, som det aktuelle lovforslag bygger på.

Den gældende regel i funktionærlovens § 17 a har til formål at give medarbejderen medejerskab som anerkendelse og påskønnelse af en medarbejders loyale engagement og indsats. Bestemmelsen regulerer blandt andet retten til medarbejderaktier i fratrædelsessituationer, jf. Højesterets domme af 15. oktober 2010 – med den konsekvens, at fratrædende medarbejdere tillægges samme rettigheder som ikke-fratrædende medarbejdere. Det synes ikke overensstemmende med lovens formål.

Bestemmelsen indebærer derudover – for virksomheder, som er del af en udenlandsk koncern – store problemer med forståelsen og håndteringen af den danske § 17 a, som er ukendt i andre lande. Det indebærer konkret, at medarbejdere i en udenlandsk del af en koncern, henholdsvis i den danske del af koncernen nødvendigvis må behandles forskelligt – og det indebærer generelt, at danske virksomheders konkurrencedygtighed skades.

FA skal derfor opfordre til, at der tages initiativ til, at funktionærlovens § 17 a samtidig ophæves, således at brug af medarbejderaktier fremmes på lige fod med brugen af aktieoptioner.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard

**Til:** Anders Kristoffer Levy (akl@bm.dk), Eva Ancher Svensson (eas@bm.dk)  
**Fra:** Flemming Dreesen - DA (fld@da.dk)  
**Titel:** VS: Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven  
**E-mailtitel:** VS: Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven (BM ID: 1538802)  
**Sendt:** 24-08-2018 08:37:56

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har ikke bemærkninger til lovforslaget.

Ifølge lovforslaget indebærer ophævelsen af § 5, at der etableres aftalefrihed til at regulere, hvad der sker med uudnyttede optioner i forbindelse med "ophør af ansættelsesforholdet." DA finder, at det bør præciseres, at det er muligt at bestemme, at bortfald af uudnyttede optioner allerede sker på opsigelses- eller eventuelt fritstillingstidspunktet (fx i en fratrædelsesaftale) og ikke først på fratrædelsestidspunktet.

Med venlig hilsen

Flemming Dreesen  
Ansættelsesretschef



#### DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113  
DK-1790 København V  
Direkte +45 33 38 94 10  
Mobil +45 29 20 04 10  
E-mail fld@da.dk  
Web [www.da.dk](http://www.da.dk)

**Fra:** Connie Hansen <cdh@bm.dk>

**Sendt:** 3. juli 2018 13:28

**Til:** Akademikernes Centralorganisation (AC) <ac@ac.dk>; Sø- og Handelsretten <post@shret.dk>; Vestre Landsret <post@vestrelandsret.dk>; Østre Landsret <post@oestrelandsret.dk>; LH Ledernes Hovedorganisation <lh@lederne.dk>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <pol.sekr@krifa.dk>; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte <kto@kto.dk>; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd <ftf@ftf.dk>; hoeringer@dommerfm.dk; Den Danske Dommerforening <dommerforeningen@gmail.com>; Dansk Arbejdsgiverforening <DA@da.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; Advokatrådet <samfund@advokatsamfundet.dk>; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF <ka@ka.dk>; Kommunernes Landsforening KL <kl@kl.dk>; Landsorganisationen i Danmark LO <lo@lo.dk>; Finanssektorens Arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>

**Emne:** Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven (BM ID: 1538802)

Til høringsparterne

Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven. Eventuelle høringssvar bedes sendt til Anders Levy [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk) og Eva Ancher [eas@bm.dk](mailto:eas@bm.dk)  
Frist for afgivelse af høringssvar er den **27. august 2018**.

Se venligst vedhæftede.

Venlig hilsen



#### Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8 | 1061 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

#### Ministry of Employment

Ved Stranden 8 | 1061 Copenhagen  
T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

**Til:** Anders Kristoffer Levy (akl@bm.dk)  
**Cc:** Eva Ancher Svensson (eas@bm.dk)  
**Fra:** Marianne Hansen (MGH@kl.dk)  
**Titel:** Høringssvar (j.nr. 2018 - 4014) (KL's SAG-2018-04433)  
**Sendt:** 13-08-2018 15:33:21

Kære Anders Levy og Eva Ancher

KL har ingen bemærkninger til den fremsendte høring om ændring af aktieoptionsloven.

Med venlig hilsen  
**Marianne Hansen**

Sekretær  
Jura og EU



Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København

**D** +45 3370 3281  
**E** [MGH@kl.dk](mailto:MGH@kl.dk)

**T** +45 3370 3370  
**W** [kl.dk](http://kl.dk)



Forhandlings  
fællesskabet

Til  
Beskæftigelsesministeriet  
Att.: Anders Levy [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk) og  
Eva Ancher [eas@bm.dk](mailto:eas@bm.dk)

Aktivitetsnr.: 17-0013.328.  
LSJ  
Direkte tlf.nr.: 3347 0616  
10. august 2018

**Vedr.: Høringsvar over udkast til lovforslag om ændring af aktieoptionsloven**

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 3. juli 2018 modtaget udkast til lovforslag om ændring af aktieoptionsloven, med frist for eventuelle bemærkninger den 27. august 2018.

Forhandlingsfællesskabet har ikke bemærkninger til lovforslaget, idet ændring af aktieoptionsloven ikke skønnes at have løn- og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansatte i kommuner og regioner.

Forhandlingsfællesskabet henviser til eventuelle høringsvar fra LO, FTF og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Nanna Kolze

Vestre Landsret  
Præsidenten



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Sendt pr. mail til [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk) og [cas@bm.dk](mailto:cas@bm.dk)

J.nr. 40A-VL-52-18  
Den 19/07-2018

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 3. juli 2018 (sagsnr. 2018-4014) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til lovforslag om ændring af aktieoptionsloven.

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen

  
Helle Bertung

Østre Landsret  
Præsidenten



Den **13 JULI 2018**  
J.nr. 40A-ØL-59-18  
Init: cr

Beskæftigelsesministeriet  
Sendt pr. mail til [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk) og [eas@bm.dk](mailto:eas@bm.dk)

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 3. juli 2018 (Sagsnr. 1538802) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold (Udvidelse af aftalefriheden i optionsordninger).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen

Bent Carlsen

Ellen Busck Porsbo



---

**Til:** Anders Kristoffer Levy (akl@bm.dk), Eva Ancher Svensson (eas@bm.dk)  
**Fra:** Lise Krüger Andersen (LiseKruegerAndersen@Shret.dk)  
**Titel:** SV: Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven  
**E-mailtitel:** SV: Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven (BM ID: 1538802)  
**Sendt:** 10-07-2018 12:09:43

Sø- og Handelsretten har ingen bemærkninger til ændringsforslaget.

Med venlig hilsen

Lise Krüger Andersen  
Juridisk chef  
Direkte: + 45 99 68 47 21  
[LiseKruegerAndersen@Shret.dk](mailto:LiseKruegerAndersen@Shret.dk)

### Sø- og Handelsretten

Amaliegade 35, 2. sal  
1256 København K.  
Tlf.: 99 68 46 20  
[www.shret.dk](http://www.shret.dk)

---

**Fra:** 'post@shret.dk'  
**Sendt:** 3. juli 2018 13:51  
**Til:** Lise Krüger Andersen <LiseKruegerAndersen@Shret.dk>  
**Emne:** VS: Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven (BM ID: 1538802)

---

**Fra:** Connie Hansen [<mailto:cdh@bm.dk>]  
**Sendt:** 3. juli 2018 13:29  
**Til:** Akademikernes Centralorganisation (AC) <[ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)>; 'post@shret.dk' <[Post@Shret.dk](mailto:Post@Shret.dk)>; 'Post@VestreLandsret.dk' <[Post@VestreLandsret.dk](mailto:Post@VestreLandsret.dk)>; 'Post@Oestrelandsret.dk' <[Post@Oestrelandsret.dk](mailto:Post@Oestrelandsret.dk)>; LH Ledernes Hovedorganisation <[lh@lederne.dk](mailto:lh@lederne.dk)>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <[pol.sekr@krifa.dk](mailto:pol.sekr@krifa.dk)>; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte <[kto@kto.dk](mailto:kto@kto.dk)>; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd <[ftf@ftf.dk](mailto:ftf@ftf.dk)>; [hoeringer@dommerfm.dk](mailto:hoeringer@dommerfm.dk); Den Danske Dommerforening <[dommerforeningen@gmail.com](mailto:dommerforeningen@gmail.com)>; Dansk Arbejdsgiverforening (DA) <[da@da.dk](mailto:da@da.dk)>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <[info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)>; Advokatrådet <[samfund@advokatsamfundet.dk](mailto:samfund@advokatsamfundet.dk)>; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF <[ka@ka.dk](mailto:ka@ka.dk)>; Kommunernes Landsforening KL <[kl@kl.dk](mailto:kl@kl.dk)>; Landsorganisationen i Danmark LO <[lo@lo.dk](mailto:lo@lo.dk)>; Finanssektorens Arbejdsgiverforening <[fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk)>; Danske Regioner <[regioner@regioner.dk](mailto:regioner@regioner.dk)>  
**Emne:** Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven (BM ID: 1538802)

Til høringsparterne

Høring vedr. ændring af aktieoptionsloven. Eventuelle hørings svar bedes sendt til Anders Levy [akl@bm.dk](mailto:akl@bm.dk) og Eva Ancher [eas@bm.dk](mailto:eas@bm.dk)  
Frist for afgivelse af hørings svar er den **27. august 2018**.

[Se venligst vedhæftede.](#)

Venlig hilsen



### Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8 | 1061 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

### Ministry of Employment

Ved Stranden 8 | 1061 Copenhagen  
T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)