

25. marts 2025

The Danish Supreme Court clarifies the application in time of the Danish Stock Options Act

Summary in English

The Danish Supreme Court in a judgment of 21 February 2025 decided on the application in time of the new more liberal rules in the Danish Stock Option Act of 2019.

Prior to the Act, terminated employees would by mandatory law retain the right to accrued but unvested stock options. The Act, however, allows for terms where such unvested stock options fall away and generally allows for increased contractual freedom.

According to the judgment, the new rules in the 2019 Act apply when the Company has made a contractually binding promise to the employee following the entry into force of the Act on 1 January 2019. Former employees of Tesla Motor Denmark ApS terminated in 2021 were therefore not entitled to the value of unvested stock options and RSUs subject to award agreements dated after 1 January 2019 even if these referred to general schemes dated before the entry into force of the Act. The employees' claims were rejected because their rights arose through the allocation agreements in 2019 and 2020, and since it followed from the award agreements that the unvested options would fall away.

--oOo--

Højesteret præciserer, at aktieoptionsloven af 2019 finder anvendelse, hvor et bindende tildelingsløfte er afgivet efter lovens ikrafttræden

Højesteret afsagde den 21. februar 2025 en dom¹, hvorefter to tidligere medarbejdere i Tesla Motor Denmark ApS ikke havde krav på udbetaling af værdien af ikke-modnende aktieoptioner og Restricted Stock Units (herefter "RSU'er"). Dommen ændrede Sø- og Handelsrettens dom og præciserer aktieoptionslovens tidsmæssige anvendelse.

Faktum

A og B var ansat hos Tesla Motors Denmark ApS fra 2016, men blev opsagt i maj 2021. De to medarbejdere blev under deres ansættelse tildelt aktieoptioner og RSU'er med henvisning til Tesla Inc.'s globale incitamentsordninger

¹ Sagsnr. [BS-8841/2024-HJR](#):

– 2010 Equity Incentive Plan og 2019 Equity Incentive plan. Aktieoptioner og RSU'er tildelt henholdsvis 22. januar 2019 og 21. september 2020 var endnu ikke modnet, da A og B fratrådte i 2021. Sagen vedrørte, om A og B havde krav på værdien af disse ikke-modnende aktieoptioner og RSU'er.

Tildelingsaftalernes vilkår indebar bortfald af aktieoptioner og RSU'er, der ved ansættelsens ophør endnu ikke var modnet. A og B havde underskrevet tildelingsaftalerne, men gjorde gældende, at de ikke-modnende tildelinger var omfattet af beskyttelsen i § 5 i den tidligere aktieoptionslov fra 2004² (herefter "2004-loven"). Dette skyldtes, at tildelingerne ifølge A og B i hovedsagen henviste til Tesla Inc.'s 2010 Equity Incentive Plan og derfor ikke var omfattet af aftalefriheden i den nye aktieoptionslov fra 2019³ (herefter "2019-loven"). Beskyttelse efter 2004-lovens § 5 ville medføre, at medarbejderne bevarede retten til uudnyttede aktieoptioner og RSU'er efter arbejdsgiverens opsigelse. Medarbejderne rejste krav om kompensation svarende til værdien af de ikke-modnede RSU'er og aktieoptioner.

Tesla Motor Denmark ApS afviste dette synspunkt med henvisning til, at 2019-loven fandt anvendelse.

Det centrale spørgsmål i sagen var derfor, om tildelingerne i 2019 og 2020 skulle vurderes efter den præceptive § 5 i aktieoptionsloven fra 2004 eller efter den ændrede aktieoptionslov fra 2019, der ikke indeholder en tilsvarende præceptiv bestemmelse.

Retsgrundlag

Retten til uudnyttede købe- og tegningsretter 2004-loven vs. 2019-loven

2004-loven

2004-lovens § 5 beskytter lønmodtageres ret til uudnyttede tildelte købe- og tegningsrettigheder ved arbejdsgivers opsigelse, når opsigelsen ikke skyldes lønmodtagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet ("*good leavers*").

Bestemmelsen lyder som følger:

§ 5: 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

² Lov 2004-05-05 nr. 309 om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold

³ Lovændringen er sket ved L 2018-12-18 nr. 1524, og trådte i kraft den 1. januar 2019

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 kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. lovens § 8.

2019-loven⁴

Med 2019-loven ophævedes den tidligere § 5. Der er herefter aftalefrihed i forhold til, hvilke konsekvenser ophør af ansættelsesforhold skal have for uudnyttede tildelte købe- eller tegningsretter til aktier eller anparter.

Ændringen betyder navnlig, at det nu kan aftales, at en lønmodtager fortaber retten til at udnytte tildelte uudnyttede købe- eller tegningsrettigheder til aktier eller anparter, hvis ansættelsesforholdet ophører på grund af arbejdsgiverens opsigelse. Aftalefriheden gælder med forbehold for aftalelovens § 36.

Sø- og Handelsrettens dom

Sø- og Handelsretten afsagde i 2024 dom i sagen.⁵ Retten kom frem til, at tildelingerne af aktieoptioner og RSU'er i både 2019 og 2020 skulle vurderes efter 2004-loven. Tildelingerne var sket via Award Agreements, som medarbejderne modtog og accepterede digitalt via E*TRADE-platformen. Disse Award Agreements henviste henholdsvis til Tesla Inc.'s (moderselskabets) globale incitamentsordninger fra 2010 (2010 Equity Incentive Plan) og 2019 (2019 Equity Incentive Plan). Ræsonnementet bag Sø- og Handelsrettens dom om 2004-lovens anvendelse var, at tildelingerne i 2019 henviste til 2010 Equity Incentive Plan, som var en ordning etableret før 2019-loven og dermed underlagt 2004-loven. Tildelingerne i 2020 henviste til 2019 Equity Incentive Plan. Sø- og Handelsretten fandt dog, at 2019 Equity Incentive Plan og 2010 Equity Incentive Plan var uden væsentlige forskelle, hvorfor der ikke var tale om en ny ordning. Retten fandt derfor, at også disse tildelinger var omfattet af 2004-loven.

⁴ Lovændringen er sket ved L 2018-12-18 nr. 1524, og trådte i kraft den 1. januar 2019

⁵ Sagsnr. [BS-10131/2023-SHR](#)

Den præceptive beskyttelse i 2004-lovens § 5 indebar, at en medarbejder, som bliver opsagt af arbejdsgiveren uden at have misligholdt ansættelsesforholdet, bevarer retten til uudnyttede tildelte købe- og tegningsrettigheder. Medarbejderne kunne derfor kræve værdien af de ikke-modnede aktieoptioner og RSU'er udbetalt.

Sagen blev anket til Højesteret.⁶

Højesterets dom

Højesteret nåede frem til, at en "ordning" alene er omfattet af aktieoptionsloven, jf. aktieoptionslovens § 1, hvis den indeholder et bindende løfte om lønmodtagerens ret til at købe eller tegne aktier eller anparter på et senere tidspunkt. Retten vurderede imidlertid, at Tesla Inc.'s globale incitamentsordninger fra 2010 (2010 Equity Incentive Plan) og 2019 (2019 Equity Incentive Plan) ikke i sig selv udgjorde et bindende løfte, og incitamentsordningerne var derfor ikke "ordninger" omfattet af aktieoptionslovens § 1.

Højesteret tillagde det ikke betydning, at de tidligere medarbejdere den 21. november 2018 modtog et brev med overskriften "2018 Annual Performance Award". Af brevet fremgik, at medarbejderne var blevet nomineret til at modtage en "Performance Award" i form af enten aktieoptioner eller RSU'er, dog under forudsætning af bestyrelsens godkendelse. Det fremlagte uddrag af brevet indeholdt ikke oplysninger om det konkrete antal tildelte aktieoptioner eller RSU'er. I stedet var det præciseret, at yderligere information om processen ville blive givet senere. Brevene udgjorde således ikke et bindende løfte. De bindende løfter opstod først ved de konkrete tildelingsaftaler (Award Agreements). Det var derfor afgørende, at disse tildelingsaftaler først blev indgået efter 1. januar 2019 (nemlig den 22. januar 2019 og den 21. september 2020). 2019-lovens aftalefrihed fandt derfor anvendelse, og Tesla Motors Denmark ApS blev frifundet for medarbejdernes krav om kompensation for de bortfaldne ikke-modnende aktieoptioner og RSU'er.

Konklusion

Dommen præciserer, at det er afgørende for, om 2019-loven finder anvendelse, om tidspunktet for afgivelsen af det bindende aftaleretlige løfte ligger efter lovens ikrafttræden. Det er således ikke selve eksistensen af en overordnet incitamentsordning, der er afgørende, men derimod hvornår arbejdsgiveren har givet et aftaleretligt bindende løfte til medarbejderen om ret til at købe eller tegne aktier eller anparter på et senere tidspunkt.

--oOo--

⁶ Sagen omfattede for Sø- og Handelsretten også en tredje medarbejder. Denne medarbejder fik dog alene tildelt optioner og RSU'er forud for 2019, og medarbejderens forhold indgik derfor ikke i sagen for Højesteret.

C O P E N H A G E N L A W

Eventuelle spørgsmål i relation til ovenstående kan rettes til advokat Christoffer Galbo (E: cg@copenhagenlaw.eu, T: +45 26 22 09 77) eller stud.jur. Christine Lindhard Fridolf (E: clf@copenhagenlaw.eu, T: +45 24 94 71 88).

--oOo--

Nærværende skrivelse er en generel orientering og bør ikke anvendes som grundlag for konkrete dispositioner.