

giveren skal give lønmodtageren disse grundlæggende oplysninger i en særskilt skriftlig erklæring. Udvalget om aktieoptioner drøftede, om der kunne ske en udvidelse af arbejdsgiverens oplysningspligt i forhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Udvalget fandt, at hvis der var indgået en aftale om ret til at købe eller tegne aktier, måtte et sådant vilkår og eksistensen af en sådan ordning eller aftale være omfattet af ansættelsesbevisloven. Størstedelen af udvalget fandt, at det kunne være relevant at indføre en udvidet oplysningspligt for arbejdsgiveren. Det er således på forhånd klart, at fx en optionsordning er et væsentligt vilkår, der skal nævnes i et ansættelsesbevis. Det foreslås i lovforslaget, at der i medfør af denne lov skal gives nogle yderligere oplysninger. Ordninger eller aftaler om aktiekøbe- eller tegningsrettigheder er ofte efter deres indhold meget tekniske og omfattende. Ansættelsesbevisloven kræver ikke nærmere oplysninger om det konkrete indhold af aktieoptionsordninger m.v. Af hensyn til lønmodtagerens mulighed for at vurdere betydningen af ordningen eller aftalen herunder at der ved anvendelse af sådanne ordninger ikke er garanti for gevinst - findes det hensigtsmæssigt, at der fastsættes nærmere regler for, hvad arbejdsgiveren skal oplyse om.

Den foreslåede bestemmelse i § 3 berører ikke i sig selv arbejdsgiverens muligheder for at fastsætte de nærmere betingelser for ordningen eller aftalen, men er alene en formel regel. Oplysningerne skal gives til lønmodtageren senest på tidspunktet, hvor oplysningen om ordningen skal indføres i lønmodtagerens ansættelsesbevis efter ansættelsesbevislovens regler, dvs. inden en måned efter ordningens etablering eller aftalens indgåelse, jf. ansættelsesbevislovens § 4.

I overensstemmelse med udvalget om aktieoptioners overvejelser foreslås det i *nr. 1*, at der skal oplyses om tidspunktet for tildelingen. Tildelingstidspunktet kan være sammenfaldende med tidspunktet for aftalens indgåelse eller ordningens etablering, men dette er langt fra altid tilfældet. Tildeling kan fx ske ved regnskabsårets udløb, midt i regnskabsåret eller efter en ordinær generalforsamling. Yderligere vil tildeling kunne ske løbende. Ved selve tildelingen af købe- eller tegningsrettighederne foretages der en udmåling af antal. På dette tidspunkt bliver det klart, hvor mange aktier eller anparter en lønmodtager senere får ret til at købe eller tegne. Der er imidlertid ikke dermed taget stilling til, hvornår der i aftaleretlig forstand er afgivet et bindende løfte for, hvornår en lønmodtager har ret til et givet antal aktier eller anparter. Dette aftaleretlige spørgsmål foreslås ikke reguleret i denne lov.

Under *nr. 2* foreslås det, at der skal oplyses om betingelserne for tildeling af aktiekøbe- eller tegningsretten, dvs. hvilke betingelser lønmodtageren skal opfylde for at få tildelt aktiekøbe- eller tegningsrettighederne. Tildeling af aktiekøbe- eller tegningsrettigheder betinges i visse ordninger af opnåelse af et bestemt resultat for virksomheden. Andre ordninger fastsætter betingelser om personlige præstationer eller opnåelse af bestemte personlige mål. Varetagelse af en bestemt stilling kan ligeledes være en tildelingsbetingelse. Da ordninger eller aftaler om aktiekøbe- eller tegningsrettigheder må betragtes som et arbejdsvilkår, stiller dette indirekte krav til tildelingsbetingelserne, der derfor skal være konsneutrale og i øvrigt neutrale i forhold til den øvrige diskriminationslovgivning.

Det foreslås, at der skal oplyses om udnyttelsestidspunktet eller udnyttelsesperioden i *nr. 3*. Lønmodtageren skal på tidspunktet for ordningens etablering eller aftalens indgåelse være klar over hvilke tidsperspektiver, der gør sig gældende i forhold til udnyttelsen af fx aktieoptioner, og hvornår et udbytte af ordningen eller aftalen kan høstes. Tilsvarende er det en relevant oplysning i forhold til lønmodtagerens fortsatte ansættelse på virksomheden, da en lang modningsperiode alt andet lige vil betyde, at lønmodtageren vil være motiveret til at blive på virksomheden i denne periode. Hvis udnyttelsesperioden ikke kendes på det tidspunkt, hvor ordningen etableres, skal arbejdsgiveren i stedet angive reglerne for, hvordan fastsættelsen af denne periode sker.

I *nr. 4* foreslås det, at arbejdsgiveren skal oplyse lønmodtageren om den kurs, som aktierne eller anparterne kan købes eller tegnes til på udnyttelsestidspunktet. Denne oplysning er relevant for at lønmodtageren kan vurdere muligheden for udbytte, når købe- eller tegningsretten til sin tid udnyttes. Udnyttelseskursen kendes ikke altid, når ordningen etableres. Arbejdsgiveren vil derfor i stedet kunne angive reglerne for, hvordan kurserne til sin tid fastsættes.

Det foreslås endvidere i *nr. 5*, at der skal oplyses om lønmodtagerens retsstilling ved fratræden. Dette indebærer bl.a., at arbejdsgiveren skal oplyse, i hvilket omfang lønmodtageren bevarer sine rettigheder i henhold til aftalen, eller om rettighederne begrænses. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets §§ 4 og 5 med hensyn til hvilke minimumsbestemmelser, der foreslås fastsat i fratrædelsessituationen.

Endelig foreslås det i *nr. 6*, at arbejdsgiveren skal oplyse om de økonomiske aspekter af aftalen. Det betyder bl.a., at arbejdsgiveren skal gøre det klart for lønmodtageren, at der er tale om et finansielt instrument. Et sådant instrument kan være risikobetonet, da