

Unlisted

18 *kritiske* spørsmål du må stille før du innfører
aksje- eller opsjonsprogram i *din* virksomhet.



Innhold

Hvorfor burde bedriften din vurdere å innføre et aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 1
Hva er de ulike aksjeincentivordningene?.....	s. 3
Mulige skattekonsekvenser i forbindelse med aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 4
Kvalifiserer vi til opsjoner for startups?.....	s. 6
Hvor stor andel av selskapet bør man sette opp i et aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 8
Hvordan redusere risiko ved medeierskap i en oppstartsbedrift?.....	s. 9
Hvilken type opptjeningsprogram (vesting) skal man sette?.....	s. 11
Hva gjør man dersom folk slutter?.....	s. 12
Hvilke forventninger har investorer til aksjeincentivordninger?.....	s. 13
Må jeg involvere generalforsamlingen for å utstede aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 14
Hvordan kompensere styret: aksjer eller opsjoner?.....	s. 15
Forstår de ansatte hva de får?.....	s. 16
Hva er riktig timing for å innføre aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 16
Rapporteringskrav til aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 18
Aksjeincentivordning – kan du gjøre det selv eller trenger du hjelp fra fagfolk?.....	s. 18
Hvor lang tid tar det å innføre?.....	s. 20
Hva koster det normalt å innføre et aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 21
Hvilke bedrifter egner seg ikke for aksje- eller opsjonsprogram?.....	s. 22
Oppsummering & konklusjon.....	s. 23



Om forfatteren

Fredrik Harestad er gründer og daglig leder av Unlisted, som både bistår bedrifter som en uavhengig partner for eierskapsstrategi, kapitalinnhenting og aksje- eller opsjonsprogrammer, samt har utviklet en digital plattform for å håndtere dette. Fredrik har en lang historie innen entreprenørskap og har vært igjennom flere selskapsreiser hvor han har vært direkte involvert i aksjeincentivordninger, aksjetransaksjoner, omstrukturering, kapitalinnhenting og salg av virksomheter.

Fredrik har investorerfaring, både via ulike kurs, flere direkte investeringer i tidligfasebedrifter, samt fra flere verv og initiativ. Han var blant annet involvert i oppstartfasen av Europa-satsingen til et av verdens største tidligfasefond, samt han holdt vervet som Senator for Norge i World Business Angel Investment Forum.

Fredrik har gjennom flere reiser, kurs og initiativ brukt mye tid på å hente lærdom og beste praksis fra den ledende Startup økosystemet i verden, Silicon Valley. Mye av denne praksisen er innarbeidet i metodene som brukes i kundesammenheng av Unlisted i dag.

1. Hvorfor burde bedriften din vurdere å innføre et aksje- eller opsjonsprogram?

Det er tre hovedfordeler som et aksje- eller opsjonsprogram kan gi både deg og virksomheten din.

Rekruttere

Å tiltrekke de beste talentene er noe vi alle streber etter. En aksjeincentivordning (Employee Stock Ownership Plan – ESOP) for dine ansatte kan være en faktor som skiller deg ut fra andre bedrifter og et insentiv som kan gjøre deg mer attraktiv for de beste arbeidssøkerne. En kandidat som passer perfekt til jobbprofilen kan muligens være for dyr for en Startup eller små og mellomstore bedrifter (SMB). Dermed kan en aksjeincentivordning gjøre deg mer konkurransedyktig i dagens knalltøffe rekrutteringsmarked.

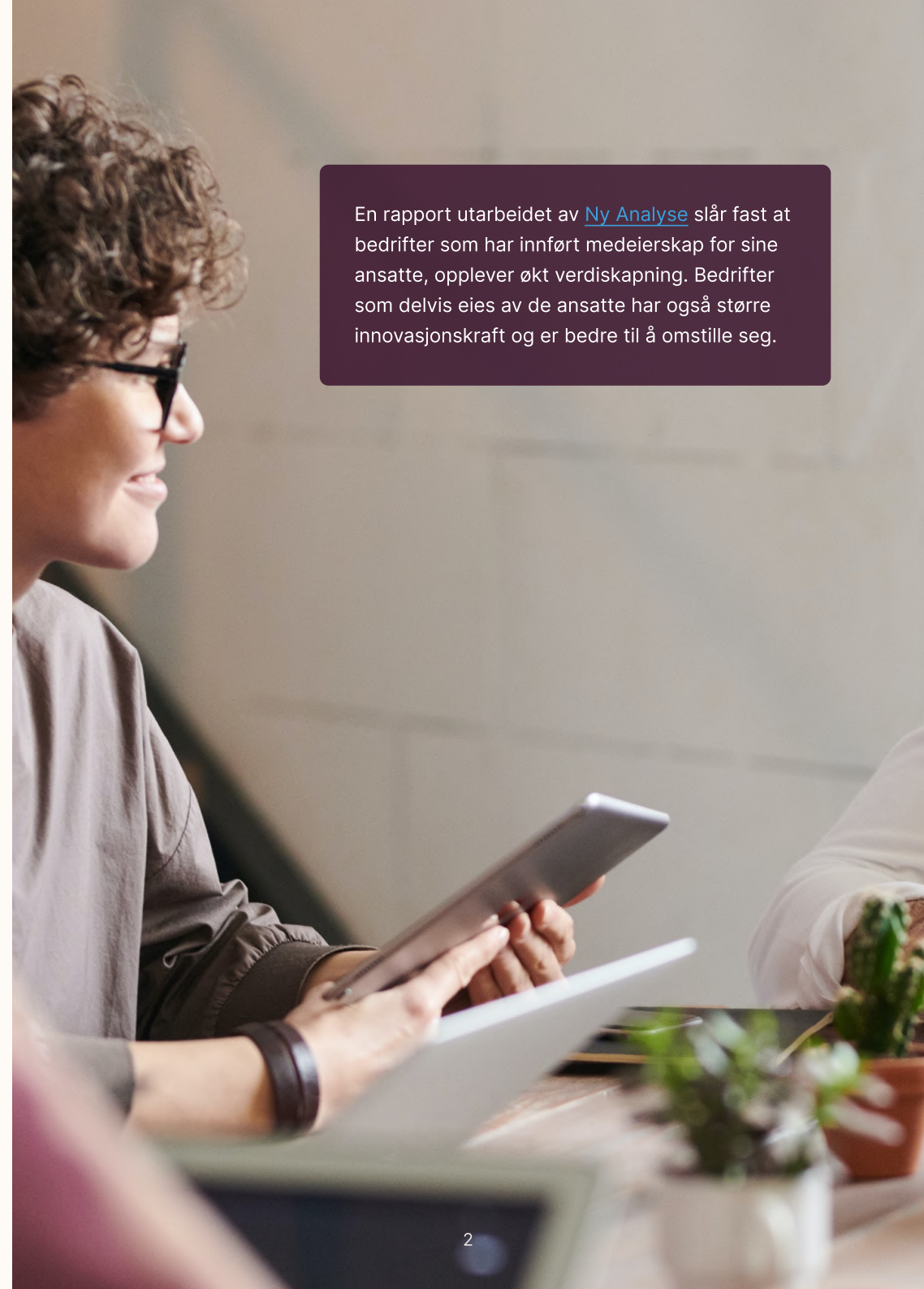
Motivere

Ifølge Deloitte's Millennial Survey sier 6 av 10 at de søker formål eller «purpose» hos mulige arbeidsgivere. De ønsker å identifisere seg med jobben, og være en del av noe større, ikke bare utøve deres oppgaver. Statistikk fra [Gallup](#) viser at kun 20 % av arbeidstakere i Norge er «engasjerte» i jobben, mens hele 72 % svarte at de er uengasjerte, og 8 % var aktivt uengasjerte. Kort oppsummert, det er nødvendig å tilby mer enn bare en jobb for å engasjere dine ansatte.

En aksjeincentivordning kan bidra med å gi ansatte en følelse av at de er «med på noe», som kan gi enkelte en følelse av mening. De får også delta i verdiskapingen i selskapet, noe som skaper et insentiv for større innsats og skaper en «oss» kultur i selskapet.

Beholde

Motiverte og engasjerte ansatte kan potensielt bidra til at du klarer og beholde talentene dine lengre. [Studier](#) viser at medeierskap i egen bedrift (som f.eks. gjennom en aksjeincentivordning) bidrar til at ansatte i gjennomsnitt bytter jobb sjeldnere. Undersøkelser viser også at ansatte som har medeierskap har økt tillit til selskapet. Når arbeidsforholdet er knyttet til aksjeincentivordningen, bidrar det til større langsiktighet i arbeidsforholdet.



En rapport utarbeidet av [Ny Analyse](#) slår fast at bedrifter som har innført medeierskap for sine ansatte, opplever økt verdiskaping. Bedrifter som delvis eies av de ansatte har også større innovasjonskraft og er bedre til å omstille seg.

2. Hva er de ulike aksjeincentivordningene?

Vi kan i prinsippet skille mellom to overordnede former; direkte eierskap eller det vi kaller lovnad om eierskap.

Direkte eierskap: Aksjer her og nå. Dette kan videre deles opp i noen underkategorier:

- Kjøpe aksjer som hvilken som helst investor.
- Restricted stock awards (RSA).
- Kjøp på kreditt eller Kruse-Smith modellen.

Lovnad om eierskap: Avtaler som gir rett/mulighet til å få aksjer på et senere tidspunkt.

- Opsjoner: En rettighet (og ingen forpliktelse) til å kjøpe et bestemt antall aksjer i selskapet i fremtiden til en forhåndsbestemt pris.
- Opsjoner for startups (og vekstbedrifter): En mer skattegunstig opsjonsordning for startups og vekstbedrifter som oppfyller kravene.
- Restricted Stock Units (RSU): En mulighet til å motta aksjer en gang fram i tid.

I tillegg kan du vurdere ulike syntetiske aksjeincentivordninger, også kalt fantomaksjer (Phantom Stock plans). Dette er ulike bonusordninger knyttet opp til et underliggende instrument.

Fra 1. januar 2018 ble det innført en særskilt opsjonsskatteordning for små oppstartsselskap. I 2022 ble denne videreutviklet og utvidet til å gjelde flere selskap. Denne løsningen er mer skattevennlig enn den ordinære opsjonsordningen, men for å være omfattet av ordningen er det knyttet særskilte vilkår til:

- Arbeidsgiverselskapet
- Opsjonen
- Den ansatte
- Rapportering

Opsjoner i startups vil vi gå nærmere inn på i spørsmål 4.

Vi kan ikke understreke nok viktigheten av å velge riktig ordning for ditt selskap, da den mest passende ordningen vil variere avhengig av flere faktorer.

3. Mulige skattekonsekvenser i forbindelse med aksje- eller opsjonsprogram?



Ut ifra hvilket program du velger, blir det forskjellige skattemessige virkninger. Grunnprinsippene man må ta med seg når det gjelder skatt er at det skilles mellom skatt på lønnsinntekt og skatt på kapitalinntekt. Skatt på lønn kan ofte bli en del høyere enn skatt på kapitalgevinst. Man bør derfor forstå om ordningen skattlegges som lønnsinntekt eller som kapitalinntekt.

Økonomiske fordeler knyttet til direkte ansettelse er ansett som skattepliktig inntekt. Her er det ulike fasetter, som ofte er knyttet til om arbeidstakeren påtar seg en reell markedsbasert risiko. Gevinster på investeringer beskattes som kapitalgevinster. Investerer man via holdingselskap, kan man komme under fritaksmetoden. Dette betyr at det i noen tilfeller kan oppnås en nesten skattefri ordning ved å ta enkelte grep.

Aksjeincentivordninger som aksjeopsjoner, Restricted Stock Units (RSU) og fantomaksjer faller som regel under inntektsskatteregimer som et grunnprinsipp. Et unntak fra denne vanlige regelen er den nye opsjonsordningen for startups og vekstbedrifter.

Her er en enkel fremstilling av forskjellen på disse fra et skattemessig ståsted:

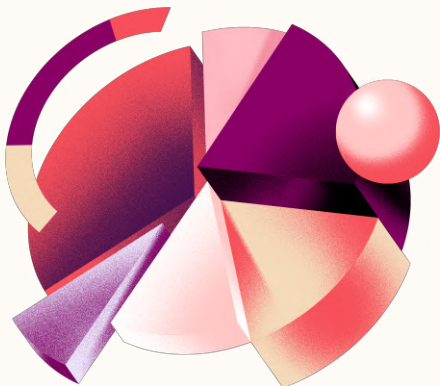
Opsjoner:

- Skatt betales på det tidspunktet aksjeopsjoner utøves.
- Gevinster på aksjeopsjonens fordel (Markedspris - utøvelsespris - pris for kjøp av opsjonen) beskattes som lønnsinntekt.
- Gevinster etter utøvelse av opsjonen beskattes som kapitalinntekt.
- Bedriften må betale arbeidsgiver-avgift (AGA) på opsjonens fordel.

Opsjoner for startups:

- Skatt betales IKKE på det tidspunktet opsjoner utøves.
- Skatten betales først etter at aksjene er solgt.
- Gevinster på opsjoner beskattes som kapitalgevinst (ikke lønnsinntekt).
- Selskapet må IKKE betale arbeidsgiveravgift på aksjeopsjonens fordel.

Når du vurderer skattekonsekvenser i forbindelse med et aksje- eller opsjonsprogram bør du huske å vurdere dem fra både bedriften sin side, og fra de ansatte sin side.



4. Kvalifiserer vi til opsjoner for startups?



Opsjoner for startups er skapt for å gi gunstig skattlegging og fremme entreprenørskap og verdiskaping. Dette gjør det mer attraktivt å jobbe i selskaper i oppstarts- og vekstfasen.

For å være omfattet av ordningen er det knyttet særskilte vilkår til arbeidsgiverselskapet, den ansatte, opsjonen og rapportering. Her er noen av de viktigste punktene.

Arbeidsgiverselskapet:

- Ikke eldre enn 10 år.
- 50 årsverk eller færre i inntektsåret før tildeling av opsjonen.
- Samlede driftsinntekter på 80 millioner eller mindre i inntektsåret før tildeling av opsjonen.
- Samlet balansesum på 80 millioner eller mindre i inntektsåret før tildeling av opsjonen.
- Ikke har offentlige organer som kontrollerer mer enn 24 prosent av kapital- eller stemmeandelene i selskapet.

Den ansatte:

- Gjennomsnittlig minst 25 timer arbeidstid i selskapet per uke (ved tildeling og frem til innløsning).
- Ikke direkte eller indirekte kontrollere mer enn 5 prosent av aksjene eller stemmene (i tildelingsåret, samt de to foregående årene).

Opsjonen:

- Ordningen gjelder bare opsjoner som innløses tidligst tre år, og senest ti år etter tildelingspunktet.
- Den enkelt ansatte kan få tildelt opsjoner med en samlet markedsverdi på inntil 3 millioner kroner.
- Arbeidsgiverselskapet kan utstede opsjoner med en samlet markedsverdi på inntil 60 millioner kroner.

Rapportering:

- Oppstartsselskaper har rapporteringsplikt for opsjoner som tildeles og innløses etter denne ordningen, se skatteforvaltningsloven § 7-10 bokstav h.
- Innleveringsfrist for ordinære oppgaver er 1. februar etter inntektsåret.

Flere forhold gjelder og dette er gjenstand for revidering. Full liste av vilkårene finner du [her](#).

Henger du med? Sjekk om din bedrift kvalifiserer til opsjoner for startups [her](#).



5. Hvor stor andel av selskapet bør man sette opp i et aksje- eller opsjonsprogram?

Her må du se på flere faktorer, og da kan du gjerne starte med status i selskapet per dags dato. Du bør stille deg selv følgende spørsmål; Hva er planen for bedriften? Hva er vekstambisjonene? Hvordan er eiersammensetningen i dag? Hvem skal være med?

Hvis du er en vekstbedrift er det ofte en forventning fra investorer at du har et aksje- eller opsjonsprogram til dine ansatte. Dette varierer typisk innenfor en range mellom 10-25%, avhengig av kompetanse og eiersammensetningen i bedriften i dag, ansettelsesbehov og hvilken fase bedriften er i.

Man skal også vurdere hvilken type bedrift du er, og hvilke kompetanser du behøver. Er du et tech-selskap og har behov for en del ansatte, må man ofte sette av en noe større andel til disse ressursene slik at du klarer å tiltrekke, motivere og beholde dem. Spesielt dersom ikke gründerne sitter med denne nøkkelkompetansen selv.

Du bør ta en helhetsvurdering med tanke på hvem som skal være med. Skal alle ansette være med, eller bare ledelsen eller nøkkelpersoner?

Skal alle fremtidig nyansatte med? Da må du også tenke på ansettelsesbehovet ditt fremover slik at du ikke går «tom». Skal styret være med? Er det eksterne styremedlemmer er dette ofte forventet.

Her er det ingen fasit, hverken på hvor stor andel som skal settes av til en aksjeincentivordning eller til hvor stor andel hver enkelt bør få tildelt. Her er det ulike kriterier som kan være utslagsgivende og som vi ofte vurderer før individuell tildeling.

6. Hvordan redusere risiko ved medeierskap i en oppstartsbedrift?



Her bør du angripe problemstillingen fra to ståsted, selskapet og de ansatte.

I en typisk oppstartsbedrift er det ikke uvanlig at det er flere bekjente eller til og med venner som går sammen, men selv med den beste planen og de mest optimistiske forventningene kan ting skje. Situasjonen til enkeltpersoner kan endres, arbeidsmarkedet kan endres, forutsetningen kan endres.

Derfor kan det lønne seg å ha en plan for alt. Det er spesielt viktig dersom venner og bekjente starter sammen, for å hindre at vennskap i verste fall havarerer på grunn av uenigheter. Det kan et aksje- eller opsjonsprogram gi deg.

Dersom man ikke har en god ESOP struktur kan man ende med at en som slutter fortsatt sitter med en stor del av aksjene i selskapet. Det skaper flere problemer, blant annet frustrasjon fra de som fortsatt velger å jobbe hardt for å utvikle selskapet videre, mens andre er gratisspassasjerer.

Det er ikke uten grunn at dette ofte blir omtalt som en ødelagt og ikke finansierbar eierstruktur (broken cap table). Med godt strukturerte ESOP planer kan man dermed unngå dette.

Et av de vanligste midlene for å redusere risiko er å implementere opptjeningsbetingelser (cliff, vesting eller reverse vesting). Dette bestemmer hvordan dine ansatte opptjener rettighetene til å beholde aksjer, utøve opsjoner eller innløse RSU 'S.

Andre muligheter for å redusere risiko kan inkludere «post-termination exercise» klausul, utløpsdato for planer, «lock-up» perioder der man har restriksjoner på kjøp og salg, og forkjøpsrett (rights of first refusal) etc.

For de ansatte er det andre typer risiko gjerne knyttet til skattekonskvensene, selve investeringen og kostnaden.

For å oppsummere, aksjeincentivordninger vil alltid innebære en form for risiko for både den ansatte og selskapet. Derfor vil en velstrukturert struktur og plan minske denne risikoen for begge parter.



7. Hvilken type opptjeningsprogram (vesting) skal man sette?

De fleste aksje- eller opsjonsprogram har et opptjeningsprogram knyttet til seg. Et opptjeningsprogram er krav ansatte må innfri for å få full rett til det som inngår i planen.

Dette kan være:

- Tidsbasert vesting: Dette er en periode ansatte må jobbe i et selskap for å få rett til å utløse noen ting som helst. Vi ser ulike perioder avhengig av fasen til selskapet og hvilken ordning man velger. Dette kan deles opp i underintervaller (månedsvise, kvartalsvise osv.). Det er også typisk å ta med en startterskel (cliff), før de ansatte får noen som helst opptjening.
- Milepælbasert vesting: Dette kan være knyttet til individuelle eller selskapsmål, men også ulike hendelser. En ikke utypisk hendelse er når selskapet blir solgt eller går på børs (liquidation event).
- En kombinasjon av disse.



8. Hva gjør man dersom folk slutter?

Det er aldri gøy når flinke folk slutter, men det er en del av arbeidslivet som er nærmest uunngåelig. Derfor bør du ha en plan og en struktur på plass før det skjer. Når det gjelder aksjer og/eller opsjoner er det så enkelt som følger; har du en plan for aksjeincentivordning som er strukturert på en god måte, har du også en oppskrift for hva som skal skje. Du slipper å bruke ekstra tid og ressurser for å finne ut av hva som gjelder.

«Du slipper å bruke *ekstra tid og ressurser* for å finne ut av hva som gjelder.»

Har de en RSA som ikke er ferdig vestet, altså gått gjennom opptjeningsperioden, kan du kjøpe aksjene tilbake til en forhåndsbestemt pris.

Har den ansatte opsjoner som ikke er vestet, mister de dem umiddelbart. De har et utøvelsesvindu for å kjøpe aksjene som er blitt vestet. Har den ansatte opsjoner som er vestet, kan konsekvensene variere mer, ofte basert ut ifra årsaken til at den ansatte slutter. En god avtale regulerer dette på en best mulig måte. Som vi har vært gjennom tidligere, inneholder noen avtaler klausuler som sier at man må jobbe i et selskap for en bestemt periode for å kunne utøve opsjoner eller beholde aksjer.

Avtalene kan også si noe om at man må være ansatt i selskapet for å beholde aksjer. Eller at aksjene ikke er omsettelige. Utover ESOP avtalen, kan det være en egen aksjonæravtale som aksjeeiere kan være underlagt. Denne omtaler ofte også en forkjøpsrett. Her ser man ofte en del variasjoner, men det er noen beste praksiser som bedrifter bør følge.

9. Hvilke forventninger har investorer til aksje-lønnsordninger?

De aller fleste investorer er positive til aksjeincentivordninger, da de er kjent med fordelene det kan gi selskapet (se spørsmål 1). Enkelte investorer har dette til og med som et krav for å investere. Venture Capital investorer forlanger ofte aksjeincentivordninger, og tar det med i avtaleverk i forbindelse med investeringsfasen.

Investorer ser på aksjeincentivordninger som et lovende tegn. Nøkkelpersoner er med å eie selskapet, noe vi har sett kan motivere dem til å prestere og bidra til å beholde dem i selskapet. Det samme gjelder de ansatte, ved å være med i eiersammensetningen har de «skin in the game,» og en ekstra grunn til å hjelpe selskapet vokse og utvikle seg positivt. Samtidig kan det være en faktor som reduserer lønnskostnader i en kritisk tidlig fase, som er et element investorer vil se på når de vurderer om de skal investere i selskapet.

Kontinuitet er et nøkkelord i forbindelse med investeringer og oppkjøp. Da mener vi kontinuitet i driften. De nye partene er opptatt av at ansatte og nøkkelpersoner plutselig ikke forsvinner ut dørene etter ett oppkjøp eller investering. I en slik sammenheng blir ESOP det beste virkemiddelet.



10. Må jeg involvere generalforsamlingen for å utstede aksje- eller opsjonsprogram?

Aksjer

For utstedelse av nye aksjer er grunnprinsippet ja. Dette skal foretas i generalforsamlingen. Alternativt kan generalforsamlingen gi fullmakt til styret.

Opsjoner

Da det ikke er trykking av nye aksjer, trenger du ikke i prinsipp å involvere generalforsamlingen. Dette kan håndteres på styrenivå. Men når aksjene skal utstedes, må man gjøre det i generalforsamlingen, eller ved fullmakt fra generalforsamlingen.

På generelt grunnlag er det lurt å ta dette med i ordinær generalforsamling, dersom du vet at det blir aktuelt det kommende året. Dersom det ikke allerede er håndtert der, er det ikke nødvendig å innkalle til ekstraordinær generalforsamlingsmøte midt i året dersom du skal innføre opsjonsprogram. Med en avtale som er riktig utformet, kan man gjøre det på styrenivå og gi videre fullmakt til daglig leder for å gjennomføre dette.



11. Hvordan kompensere styret: aksjer eller opsjoner?



Kompensasjonen til styret i din virksomhet vil være avhengig av selskapets styresammensetning, selskapets størrelse, og bransje. Både aksjer og opsjoner kan være deler av kompensasjonspakken til styremedlemmer, og hver tilnærming har sine fordeler og ulemper.

Enkelte investorer krever styreplass i selskapet etter en investering, spesielt institusjonelle investorer eller investorer som investerer høye beløp. Vanlig praksis er at investorvalgte styremedlemmer ikke kompenseres med aksjer eller opsjoner.

Skal styremedlemmer gjøre ekstraordinære bidrag til selskapet kan du vurdere om de skal kompenseres gjennom aksjer eller opsjoner. Solide og eksterne styremedlemmer vil ofte ha en forventning om at de skal kompenseres. Det skjer ofte igjennom opsjoner privat, men en del styremedlemmer ender ofte også med å investere. Det er en god praksis å tilby styret å investere dersom selskapet skal gjennom emisjon. Dersom man gir opsjoner til styremedlemmer er det lurt å ta med opptjening knyttet til vervet for styret, på lik linje som du gjør med de ansatte.

12. Forstår de ansatte hva de får?

Dette er et komplekst domene med innviklet og for mange en ukjent terminologi. Vi ser at folk har et variert forståelsesgrunnlag. Det er ikke alltid at ansatte forstår hva de har. Det er uheldig ettersom det du ikke forstår samtidig er lite motiverende.

Det er ikke uvanlig at nyansatte signerer en aksje- eller opsjonsavtale, legger det i en skuff, og glemmer den. Det kan være utfordrende å følge utviklingen, og vanskelig å huske milepæler eller andre betingelser.

Aksjeincentivordninger kan fungere som motivasjon og et virkemiddel til at dine ansatte føler eierskap til bedriften din. Derfor bør du stille deg selv følgende spørsmål; hvordan skal jeg forklare det til dem?

På grunn av dette har Unlisted utviklet en ansatteportal som viser en visuell framstilling av den ansattes aksjeincentivordning. Det hjelper ansatte til å forstå hva de har, hva betingelsene betyr, og hvor aksjene eller opsjonene deres er. Disse løsningene kan innebære automatiserte e-poster som varsler om milepæler, eller dashboards som viser både utviklingen av verdier og tidslinjer.

13. Hva er riktig timing for å innføre aksje- eller opsjonsprogram?

Dette vil være selskapsavhengig, og du bør vurdere det ut fra to faktorer. Hva er ønsket effekt? Hva er formålet?

Hovedregelen er at det er lurt å gjøre vurderinger så raskt som mulig. Handlingsrommet for ulike ordninger reduseres etterhvert som tiden går. Spesielt etter at man har hentet ekstern kapital. Dessverre ser vi at flere gjør dette uten å forstå sammenhengen eller konsekvensen.

Hvis du har gitt løfter rundt aksjeincentivordninger til dine ansatte bør du ta grep så fort som mulig. Ofte ser vi at selskaper venter for lenge og det ikke lenger er praktisk mulig å innføre de ordningene som har blitt lovet.

En undersøkelse Unlisted har gjennomført viser at det er flere selskap som befinner seg i denne situasjonen. Skal du tildele RSA's er situasjonen tidskritisk, og du bør gjøre det før du henter ekstern kapital. Når det gjelder opsjoner for startups er det også tidskritisk, da tidspunkt vil diktere hvilken pris de ansatte kan få ettersom det stilles krav til dette for å kvalifisere til ordningen. Ansatte vil ha utøvelsesprisen så lav som mulig. Hvis du venter for lenge, kan det påvirke betingelsene i avtalene du kan tilby.

Den beste løsningen vil være å håndtere spørsmålet helt fra starten i selskapsreisen. Men ESOP planer og behov er dynamiske. Det finnes alltid alternativ til alle faser. Det er med andre ord aldri for sent.



14. Rapporteringskrav til aksje- eller opsjonsprogram?

Her har du et enkelt grunnprinsipp å jobbe ut ifra; alle fordeler som den ansatte får skal rapporteres, både når det gjelder aksjer eller andre ordninger.

Aksjer:

Hvis de er kjøpt til markedspris anses det ikke som en fordel. Derfor er det ingen spesifikke rapporteringsbehov for den ansatte som er aksjonær. Da holder det å registrere dette på lik linje med alle andre aksjonærer i aksjonærregisteroppgaven. Frist for levering av denne er 31. januar.

Opsjoner:

Gevinst ved utøvelse av opsjoner skal rapporteres. Når det kommer til opsjonsordning for startups, finnes det egne rapporteringskrav til ordningen. Da skal opsjonene rapporteres både når de ansatte mottar og utøver opsjonene. Rapporteringsfrist er 1. februar.

15. Aksjeincentivordning - kan du gjøre det selv eller trenger du hjelp fra fagfolk?

Du kan gjøre det selv. På samme måte som du kan gjøre regnskapet selv, eller representere deg selv juridisk. Det betyr ikke alltid at resultatet blir bra, eller at du klarer å lande på den optimale løsningen. Og ofte ender man opp med en mye høyere alternativ kost med å bruke unødvendig mye tid på det.

Det man ofte ser er at selskap ikke forstår konsekvensene av valgene de tar, før flere år frem i tid, da det er for sent. Å gjøre det selv kan medføre konsekvenser i form av kostnad, skatt, egenskapen til å klare å hente kapital og risiko for både de ansatte og selskapet.

Hjelp fra dyktige fagfolk kan ses på som en investering som vil fungere som en slags forsikring mot dette.

Når du skal sette opp program bør du kunne svare på følgende:
hvilke program passer best og hvilke klausuler bør være med?

Aksjeincentivordninger vil alltid variere fra selskap til selskap. Det er ikke slik at det som fungerer bra for et selskap passer bra for et annet selskap. Det må alltid tas en helhetsvurdering der man ser på hvilke program som passer hvilken type bedrift til enhver tid. Da trengs det som oftest fagfolk.

«Hjelp fra dyktige fagfolk kan ses på som en *investering* som vil fungere som en slags forsikring.»

Dersom en bedrift har en sammensatt eierstruktur med mange ulike stakeholdere som investorer, styret, ledelse, grunnleggere og ansatte, kan det være krevende å gjøre dette selv. Man kommer ofte i en «bukken og havresekken-situasjon» der det er enkelt å mistenkeliggjøre noen ettersom de har egeninteresse i saken. Da er en fordel å bruke en uavhengig rådgiver som kjenner beste praksis og kan være en nøytral part i prosessen.



16. Hvor lang tid tar det å innføre?

La oss se på to ting; prinsipp kontra praksis. I prinsipp kan dette gjøres på en uke, i praksis skjer det svært sjeldent, spesielt hvis en forsøker å gjøre dette selv.

Tidsbruken vil være avhengig av flere faktorer. Den første sier nesten seg selv, hvilke og hvor mye kunnskap om aksjeincentivordninger besitter du. Den andre faktoren som ofte vil påvirke tidsbruken er at bedrifter ofte har mange forskjellige stakeholdere, med forskjellig tid, kalender, ressurser og forståelse. Hvis du skal forhøre deg og involvere eiere, ledelsen, styret, og ansatte, kan det fort gå lang tid før du får samlet nok informasjon til å til å starte en seleksjonsprosess.

Bedrifter som har lenger historikk, har som regel også mer historikk som påvirker prosessen med å innføre aksjeincentiver. Det kan være gamle avtaler eller løfter, forventninger og større vurderinger som fører til en lenger og kompleks prosess. Det vi typisk ser da er at det kan ta et par måneder å innføre dette.

Erfaring viser at det ofte tar lenger tid for dem som forsøker å håndtere det selv. Når en løsning ikke er åpenbar, blir det ofte utsatt.



17. Hva koster det normalt å innføre et aksje- eller opsjonsprogram?

Hvor langt er et tau? Hvis du ser kun på innførelsen av selve aksje- eller opsjonsprogrammet kan det i prinsippet gjøres gratis hvis du gjør det selv. Men her blir som regel de alternative kostnadene veldig høye grunnet den store tidsbruken som går med på det.

La oss si du bestemmer deg for å gjøre det selv. Da må du mest sannsynlig bruke tid på research. Da er det ikke utypisk at et stykke ut i veien oppdager du at det er mer omfattende og komplisert enn du trodde. Det er ikke uvanlig at kunder kommer til oss etter å ha forsøkt å gjennomføre dette selv uten hell. Da har du kastet bort tid og ressurser på research til ingen nytte, en kostnad. Ellers ser vi også at mange bruker tid sammen med regnskapsførere og/eller advokater. Dette fører til at de må forholde seg til flere aktører, noe som kan stjele tid, og er i seg selv en stor ekstrakostnad.



Regnskapsførere og advokater vil også se på problemstillingen med deres ekspertise fra deres fagfelt. Du kan ende opp med et vanntett juridisk program, men det er ikke nødvendigvis den mest gunstige løsningen med tanke på din bedrift, eller dine vekstambisjoner. Fagfolk sitter ofte i krysspunktet her, og kan dekke de forskjellige regnskapsmessige og juridiske elementene, samtidig som de kommer frem til den beste løsningen fra et forretningsståsted. Kostnader kan løpe fort i slike situasjoner, og det er ofte avhengig av kompleksiteten.

Vi har hatt et relativt ungt selskap som kunde som satt igjen med en regning på 160 000 kroner fra eksterne parter, men som allikevel måtte komme til oss for å komme i mål med prosessen.

«I tillegg til umiddelbare kostnader, kan man bli utsatt for *langsiktige høye kostnader* som konsekvens av feil valg.»

I tillegg til umiddelbare kostnader, kan man bli utsatt for langsiktige høye kostnader som konsekvens av feil valg. For bedriften kan det for eksempel være høye kostnader knyttet til arbeidsgiveravgift (ifm. valgt struktur) eller de ansatte kan ende opp med en løsning som ikke er gunstig fra et kostnad- og skatteperspektiv.

Unlisted skiller seg fra rådgivere, regnskapsførere og advokater med at vi opererer med en fastprismodell, som er en kostnadseffektiv modell ettersom vi kombinerer en skreddersydd prosess med en digital løsning. Da kan man eliminere kostnader knyttet til tredjeparter samt unngå unødvendig tidsbruk på å gjøre undersøkelser selv.

18. Hvilke bedrifter egner seg ikke for aksje- eller opsjonsprogram?

Bedrifter som ikke tenker å dele eierskap med andre utelukker seg selvsagt selv. Det varierer, men er ofte:

- Store internasjonale foretak som er i helhet eid av morselskap.
- Enkeltmannsforetak eller typiske små aksjeselskap som består av enkeltindivider.
- Franchisebasert eierskap.
- Små utsalgssted.

For samtlige andre kan det være relevant med aksje- eller opsjonsprogram, og det kan sies å være et «must» for tech-selskaper og startups.

Oppsummering og konklusjon:

- Et aksje- eller opsjonsprogram kan være en verdifull strategi for å rekruttere, motivere og beholde talentfulle ansatte i virksomheten din. Medeierskap gjennom aksjeincentivordninger har også vist seg å bidra til økt verdiskapning, større innovasjonskraft og bedre evne til omstilling.
- Det finnes ulike aksjeincentivordninger, enten direkte eierskap eller lovnad om eierskap. Skattemessige konsekvenser varierer avhengig av valgt program, og det er viktig å vurdere disse både fra bedriftens og de ansattes perspektiv.
- For små oppstartsselskaper kan opsjoner for startups være en gunstig skatteordning, men det er viktig å sjekke at man oppfyller de nødvendige kvalifikasjonsvilkårene.
- Det er viktig å sette opp en velstrukturert plan for medeierskap, med opptjeningsbetingelser (vesting) og lignende for å redusere risiko for bedriften din. Involvering av de ulike stakeholderne i selskapet er ofte viktig for å komme frem til en god løsning.
- Sørg for at de ansatte forstår hva de har.
- Tidspunktet for innføring av program kan være kritisk. Det finnes alltid muligheter, men mulighetsrommet avgrenses gradvis med utviklingen av selskapet.
- Tidsrammen for å innføre aksje- eller opsjonsprogram vil variere avhengig av selskapets situasjon og involverte interessenter.
- Det kan være lurt å få hjelp fra fagfolk for å sikre en vellykket implementering og redusere risiko for feil.

Samlet sett er aksje- eller opsjonsprogrammer et kraftig verktøy som du kan ta i bruk for å lykkes med utvikling av bedriften din. Nøkkelen ligger i å gjøre det på best mulig måte.

PS: Lurer du på hva som er best for din bedrift? Ta kontakt med oss [her](#) for råd og veiledning.

Unlisted

Copyright og ansvar

Med mindre annet er uttrykkelig erklært er all tekst, foto og annet materiale underlagt kopirettsbeskyttelse. Informasjonen må ikke betraktes som finansiell eller juridisk rådgivning. Materialet er ufullstendig og tar ikke for seg alle forhold som kan være relevante ved løsning. Vi tar forbehold om feil og mangler.

hello@unlisted.ai • www.unlisted.ai

