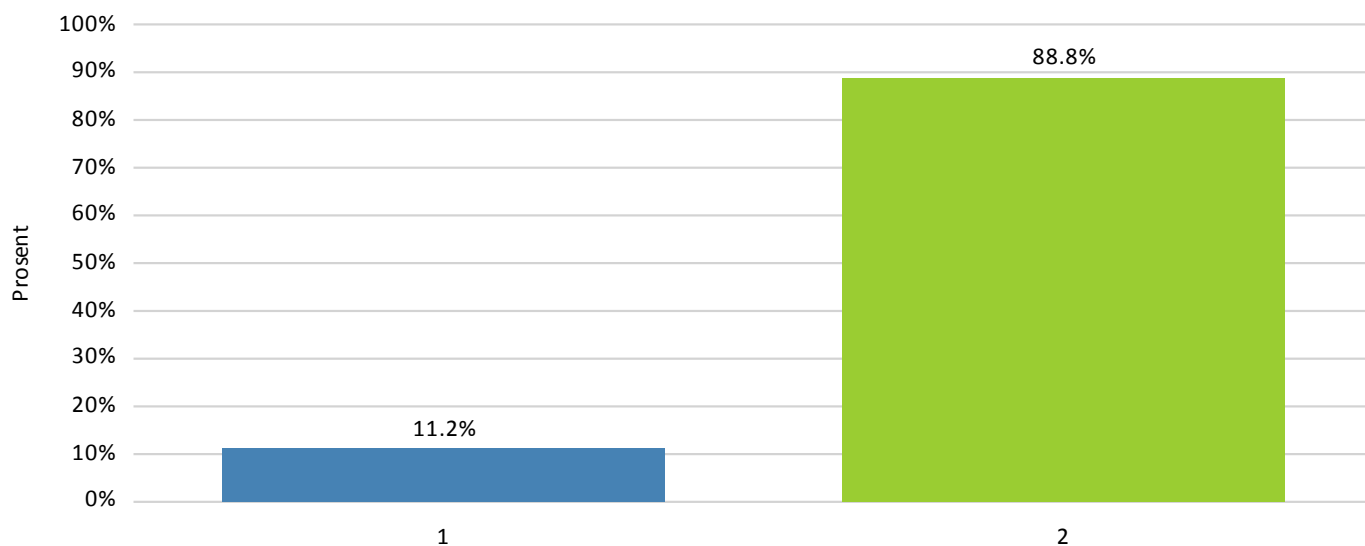


## Verdien av eierskap blant ansatte i børsnoterte selskaper

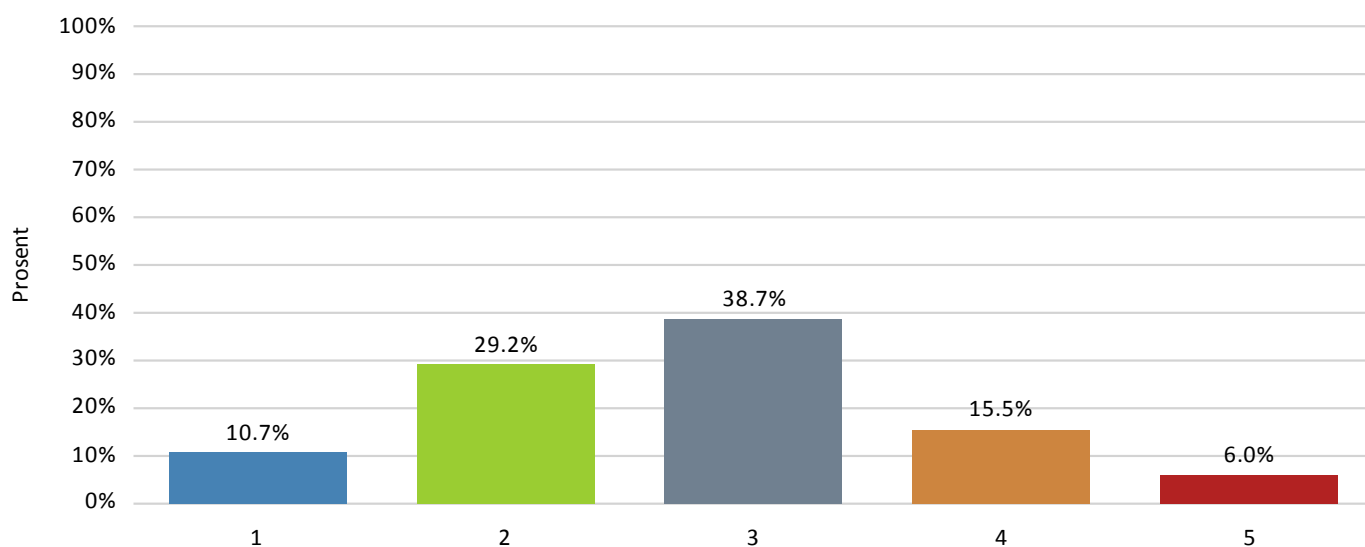
### 1. Hvem er du?



	Navn
1	Kvinne
2	Mann

Navn	Prosent
Kvinne	11,2%
Mann	88,8%
N	169

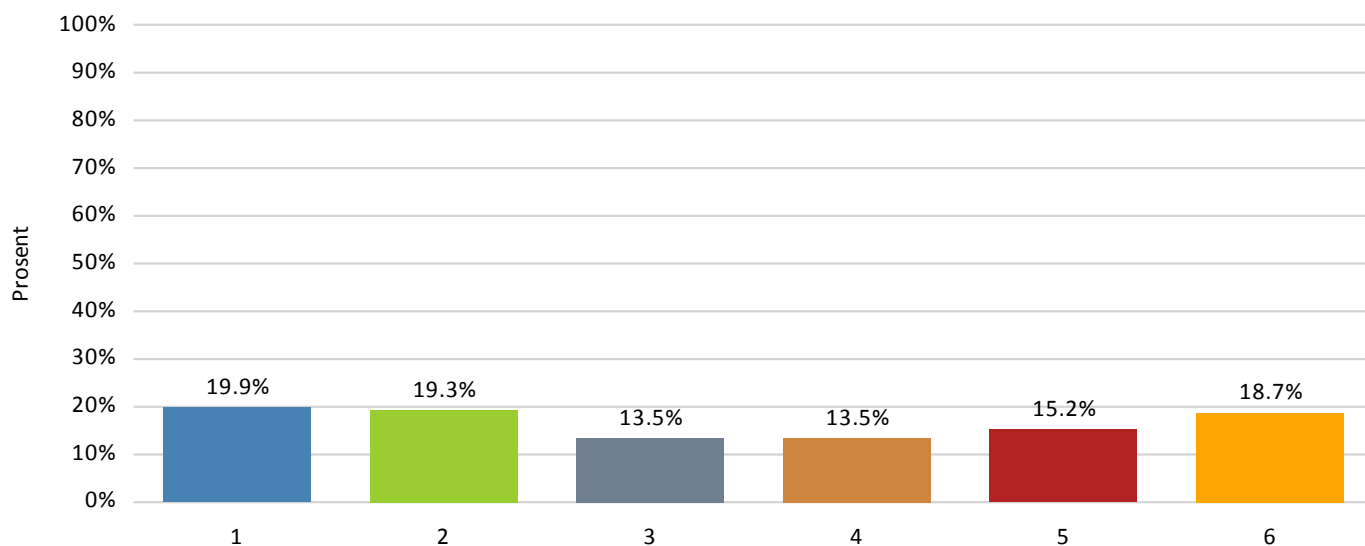
### 2. Hva er din alder?



	Navn
1	25-35
2	36-45
3	46-55
4	56-65
5	66 og eldre

Navn	Prosent
25-35	10,7%
36-45	29,2%
46-55	38,7%
56-65	15,5%
66 og eldre	6,0%
N	168

### 3. Hva er din stilling?



	Navn
1	CEO / CFO / inngår i selskapets ledergruppe
2	Ansatt i børsnotert selskap
3	Investor
4	Analytiker
5	Forvalter
6	Annet

Navn	Prosent
CEO / CFO / inngår i selskapets ledergruppe	19,9%
Ansatt i børsnotert selskap	19,3%
Investor	13,5%
Analytiker	13,5%
Forvalter	15,2%
Annet	18,7%
N	171

Megler

Revisor

---

Rådgiver

---

Konsulent

---

Selvstendig rådgiver

---

Konsulent

---

Group Controller

---

Styremedlem

---

Controller

---

Rådgiver

---

Rådgiver

---

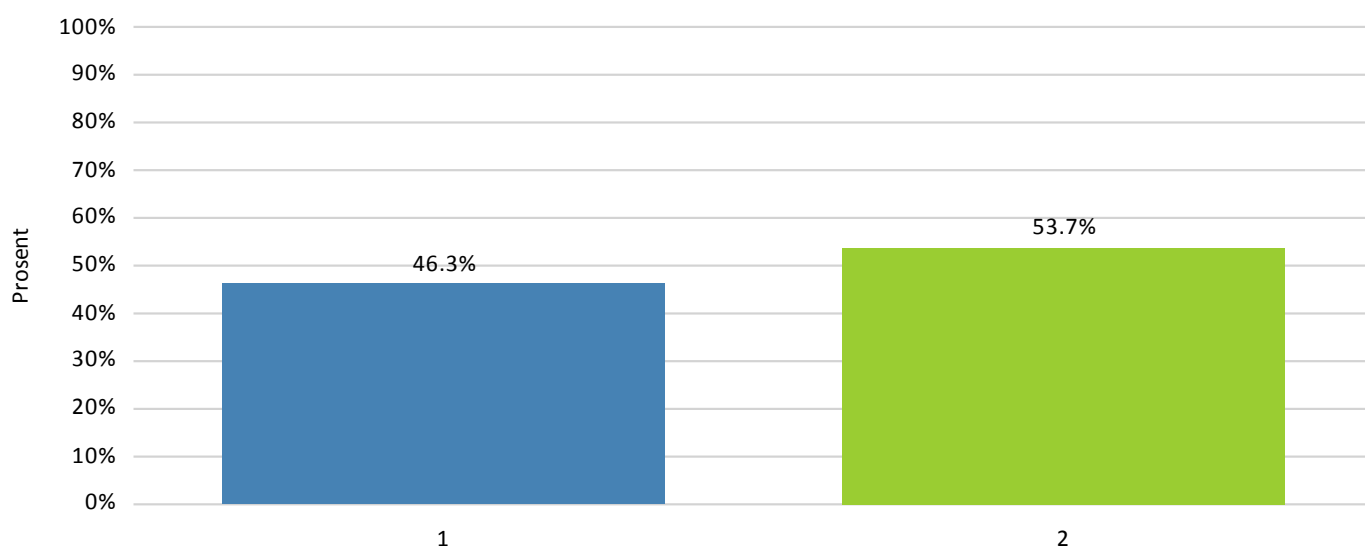
Styreleder

---

senior advisor

---

#### 4. Arbeider du i dag i et selskap som har aksjespare- / aksjekjøpsprogram?



	Navn
1	Ja
2	Nei

Navn	Prosent
Ja	46,3%
Nei	53,7%
N	67

## 5. Kryss av det svaralternativet som passer best for deg



### Navn

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Jeg eier aksjer i selskapet og deltar i aksjeprogrammet   |
| 2 | Jeg eier aksjer i selskapet, men deltar ikke i programmet |
| 3 | Jeg eier ikke aksjer i selskapet                          |

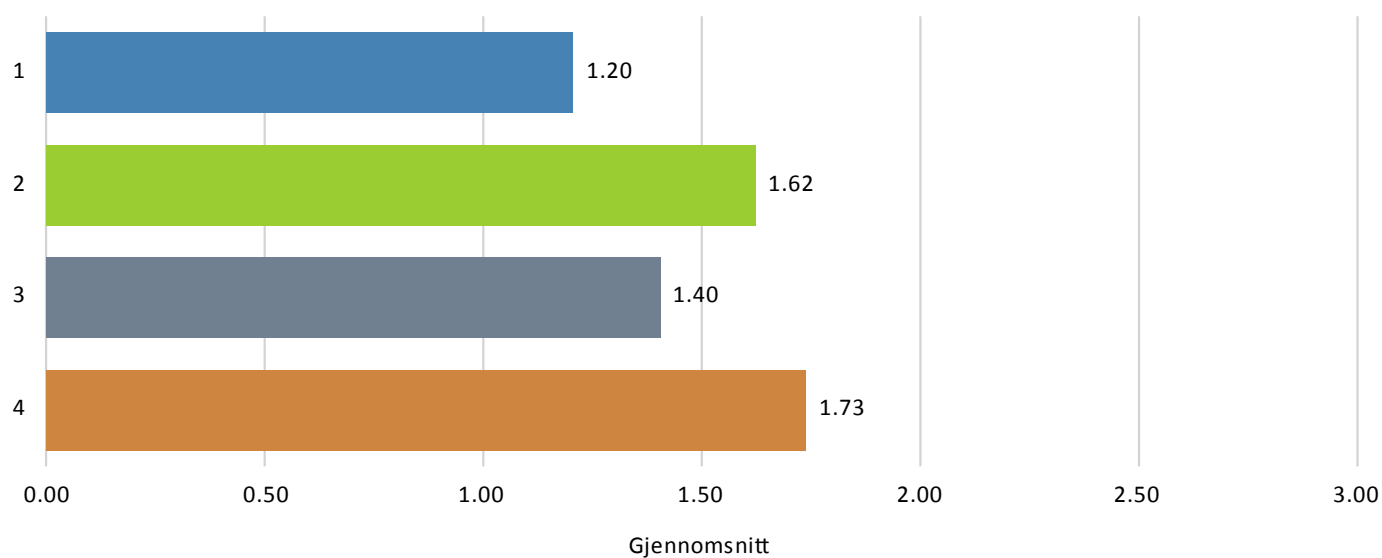
### Navn

### Prosent

Jeg eier aksjer i selskapet og deltar i aksjeprogrammet	87,1%
Jeg eier aksjer i selskapet, men deltar ikke i programmet	3,2%
Jeg eier ikke aksjer i selskapet	9,7%

N 31

## 6. Ta stilling til følgende påstander

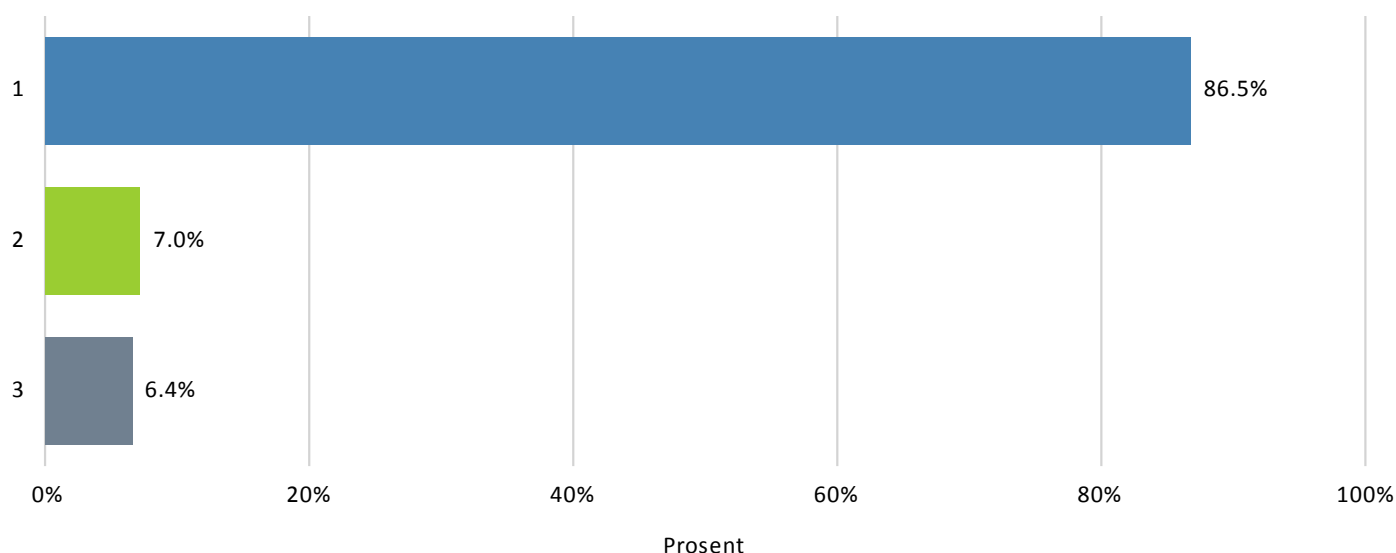


**Series Name**

- 1 I selskaper med aksjeprogram har ansatte et sterkere fokus på selskapets verdiskapning enn i selskaper som ikke har slike program
- 2 Selskaper med aksjeprogram har et konkurransefortrinn fremfor selskaper som ikke har slike program
- 3 Selskaper med aksjeprogram er mer attraktive som arbeidsplass enn selskaper uten slike program
- 4 Over tid er det sannsynlig at investorer vil få bedre avkastning fra selskaper med aksjeprogram enn fra selskaper uten slike program

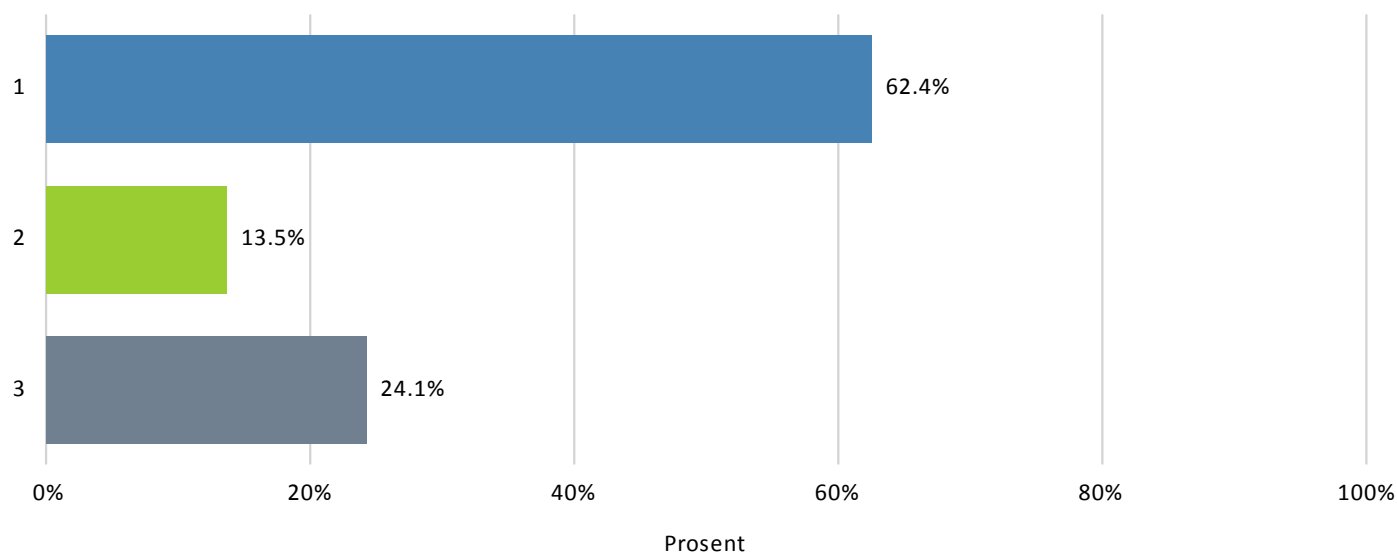
Spørsmål	Gjennomsnitt	N
I selskaper med aksjeprogram har ansatte et sterkere fokus på selskapets verdiskapning enn i selskaper som ikke har slike program	1,20	171
Selskaper med aksjeprogram har et konkurransefortrinn fremfor selskaper som ikke har slike program	1,62	170
Selskaper med aksjeprogram er mer attraktive som arbeidsplass enn selskaper uten slike program	1,40	170
Over tid er det sannsynlig at investorer vil få bedre avkastning fra selskaper med aksjeprogram enn fra selskaper uten slike program	1,73	171

## 7. I selskaper med aksjeprogram har ansatte et sterkere fokus på selskapets verdiskapning enn i selskaper som ikke har slike program

**Navn**

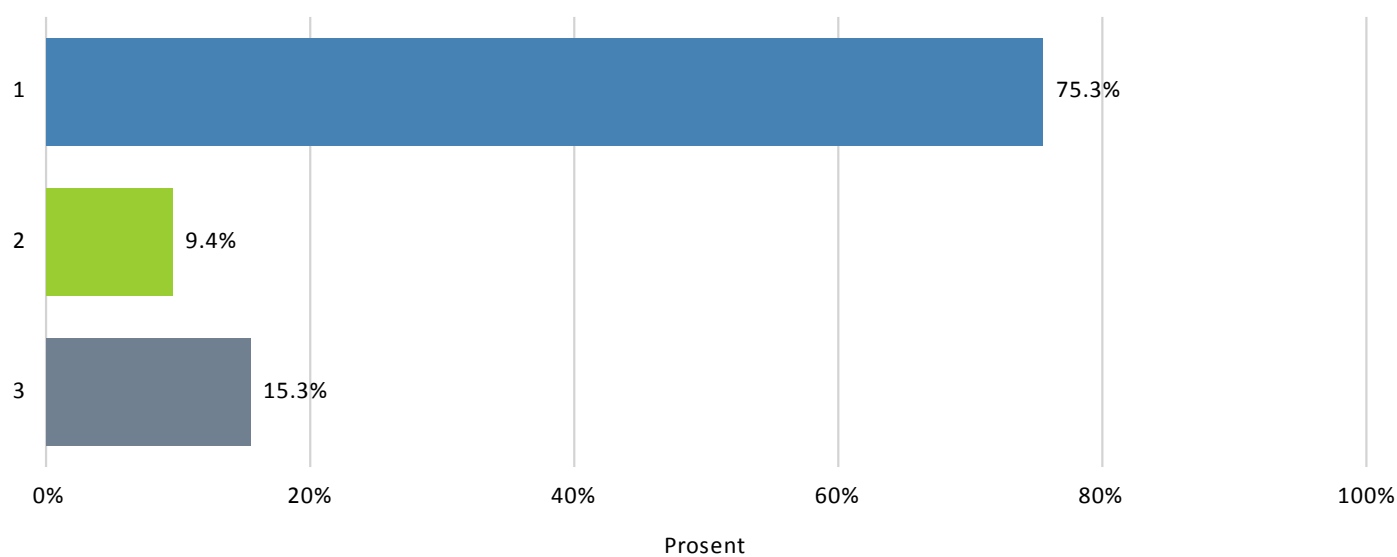
- 1 Enig
- 2 Uenig
- 3 Vet ikke

Navn	Prosent
Enig	86,5%
Uenig	7,0%
Vet ikke	6,4%
N	171

**8. Selskaper med aksjeprogram har et konkurransefortrinn fremfor selskaper som ikke har slike program**

Navn
1 Enig
2 Uenig
3 Vet ikke

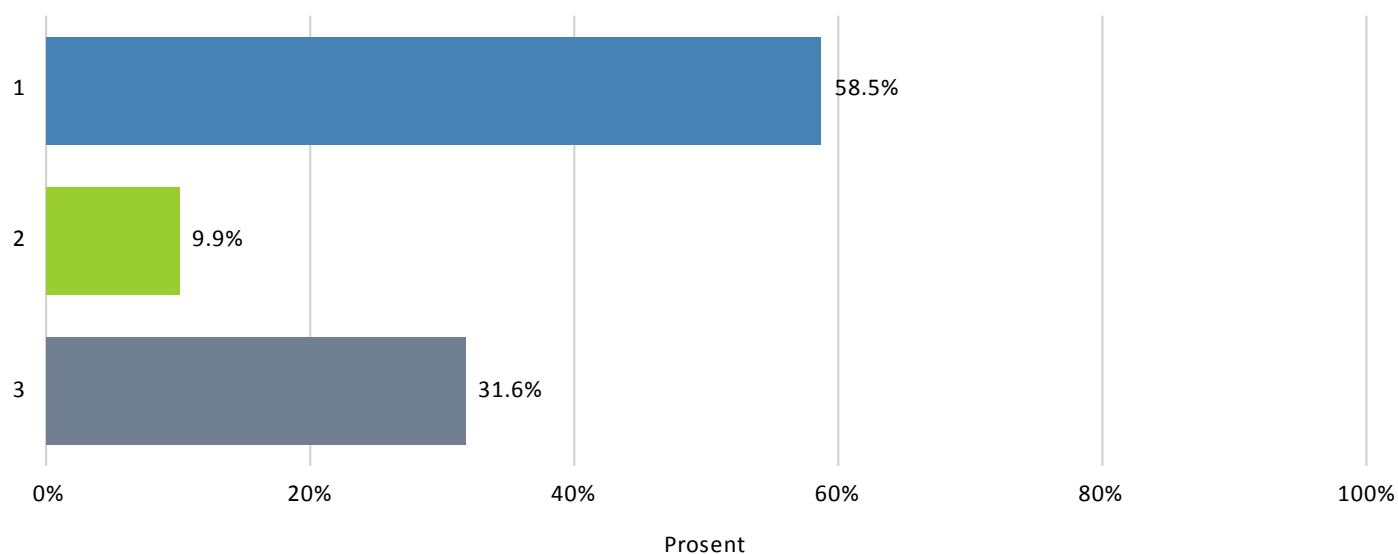
Navn	Prosent
Enig	62,4%
Uenig	13,5%
Vet ikke	24,1%
N	170

**9. Selskaper med aksjeprogram er mer attraktive som arbeidsplass enn selskaper uten slike program**

	Navn
1	Enig
2	Uenig
3	Vet ikke

Navn	Prosent
Enig	75,3%
Uenig	9,4%
Vet ikke	15,3%
N	170

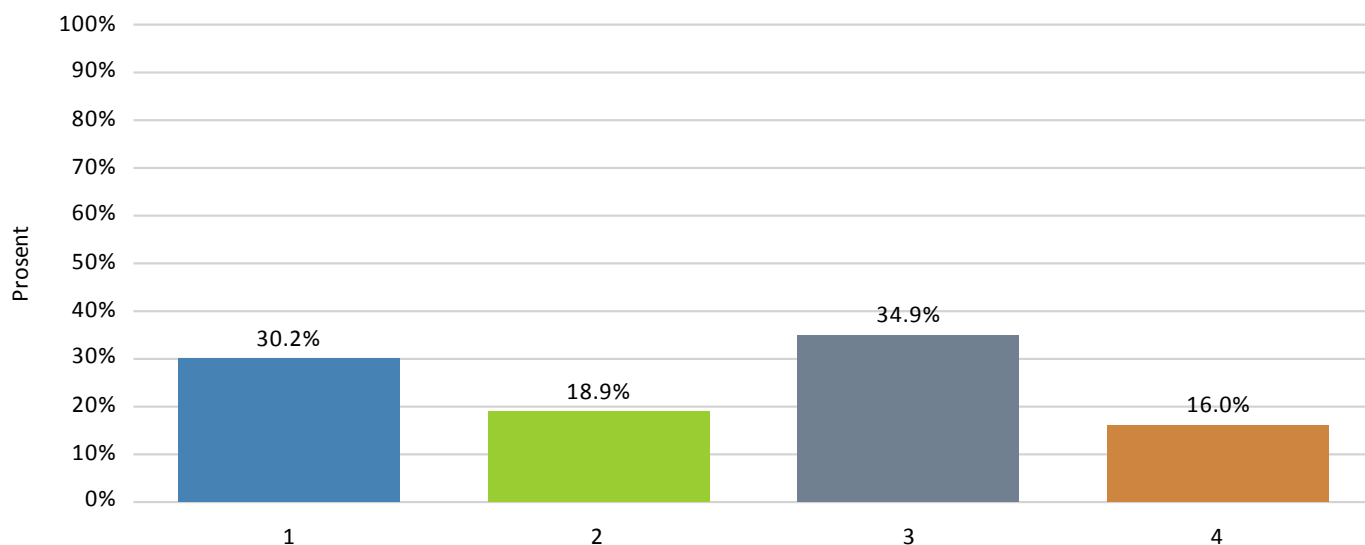
### 10. Over tid er det sannsynlig at investorer vil få bedre avkastning fra selskaper med aksjeprogram enn fra selskaper uten slike program



	Navn
1	Enig
2	Uenig
3	Vet ikke

Navn	Prosent
Enig	58,5%
Uenig	9,9%
Vet ikke	31,6%
N	171

### 11. For at aksjeprogrammet skal ha den verdiskapende effekt selskapet ønsker, bør andelen ansatte som deltar i programmet være



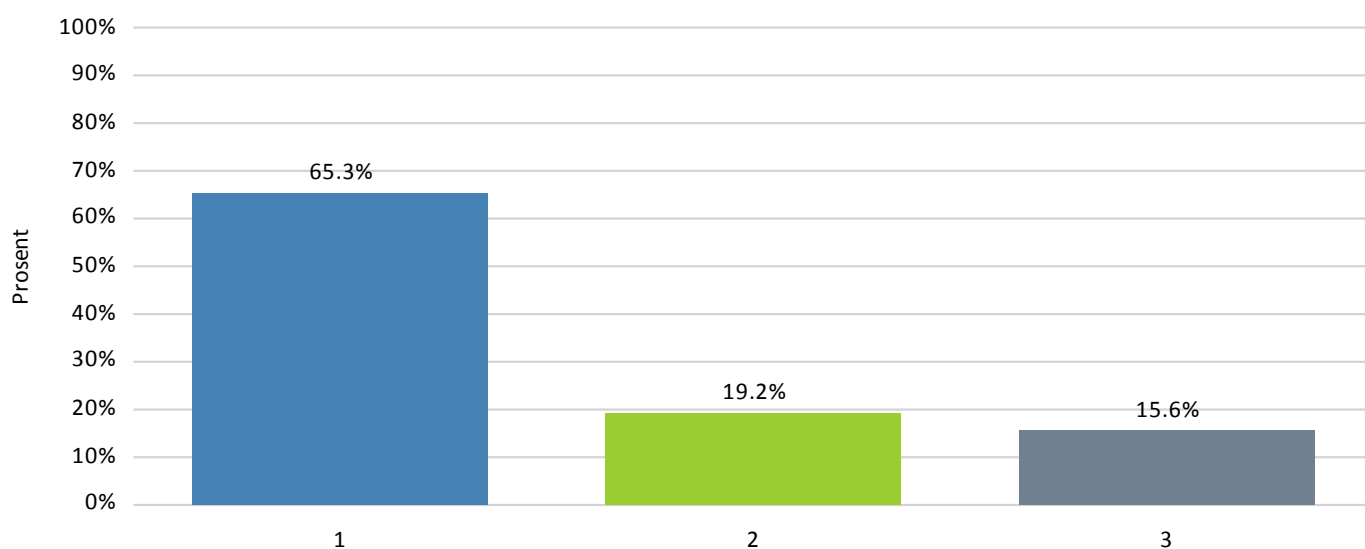
#### Navn

1	Ikke under 20 - 25 %
2	25 - 50 %
3	> 50 %
4	Vet ikke

#### Navn Prosent

Ikke under 20 - 25 %	30,2%
25 - 50 %	18,9%
> 50 %	34,9%
Vet ikke	16,0%
<b>N</b>	169

### 12. Bør selskapet ha et eget mål for hvor stor andel av ansatte som bør delta i programmet



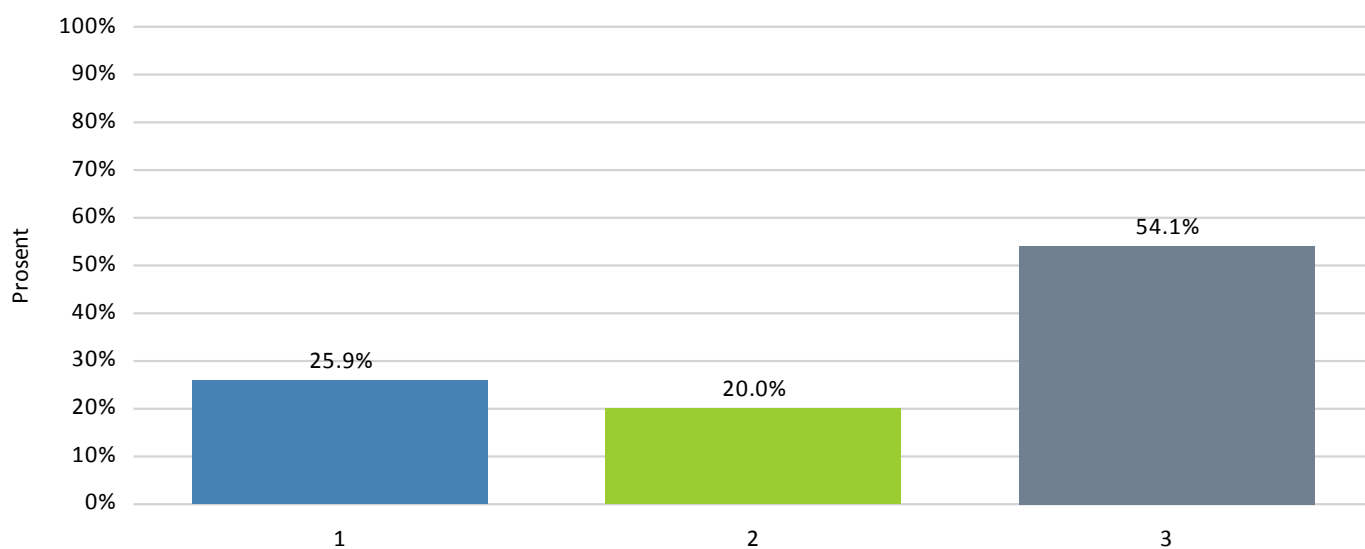


	Navn
1	Ja
2	Nei
3	Vet ikke

Navn	Prosent
Ja	65,3%
Nei	19,2%
Vet ikke	15,6%
N	167

### 13. Design av programmet

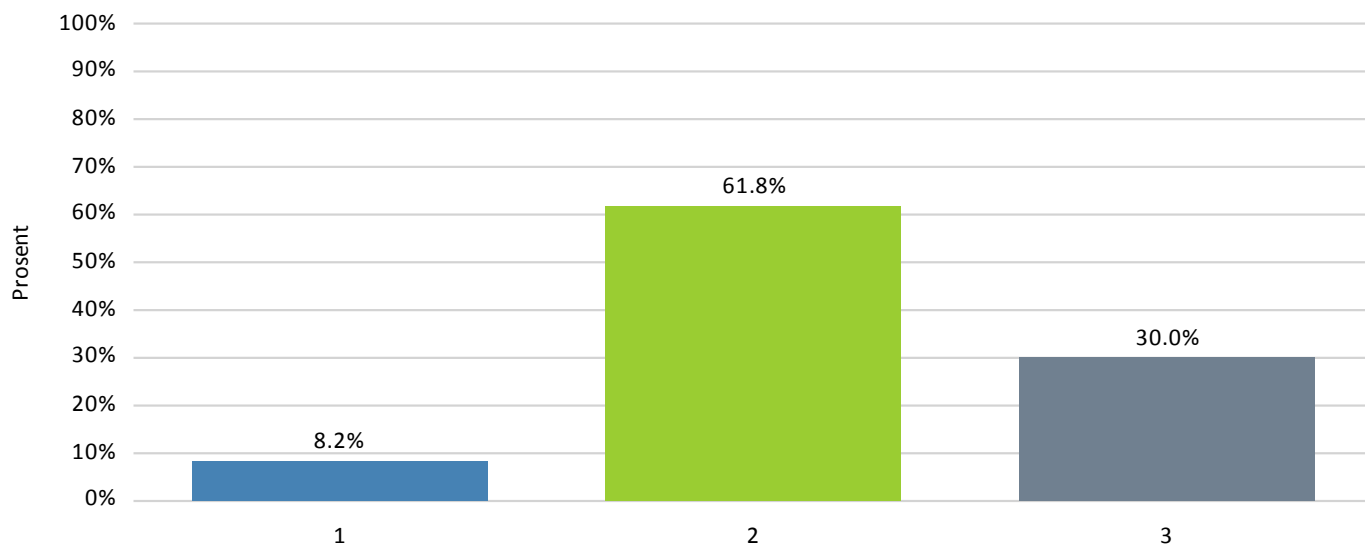
Velg et alternativ (Det totale antallet aksjer som kan kjøpes er likt i de to første alternativene)



	Navn
1	Programmet bør være et aksjekjøpsprogram med mulighet for å kjøpe aksjer i en gitt periode en gang i året
2	Programmet bør være et aksjeprogram der den ansatte kan kjøpe aksjer f.eks. en gang hvert kvartal
3	Hvorvidt det er et aksjespareprogram eller et aksjekjøpsprogram er av underordnet betydning

Navn	Prosent
Programmet bør være et aksjekjøpsprogram med mulighet for å kjøpe aksjer i en gitt periode en gang i året	25,9%
Programmet bør være et aksjeprogram der den ansatte kan kjøpe aksjer f.eks. en gang hvert kvartal	20,0%
Hvorvidt det er et aksjespareprogram eller et aksjekjøpsprogram er av underordnet betydning	54,1%
N	170

## 14. Bindingstid



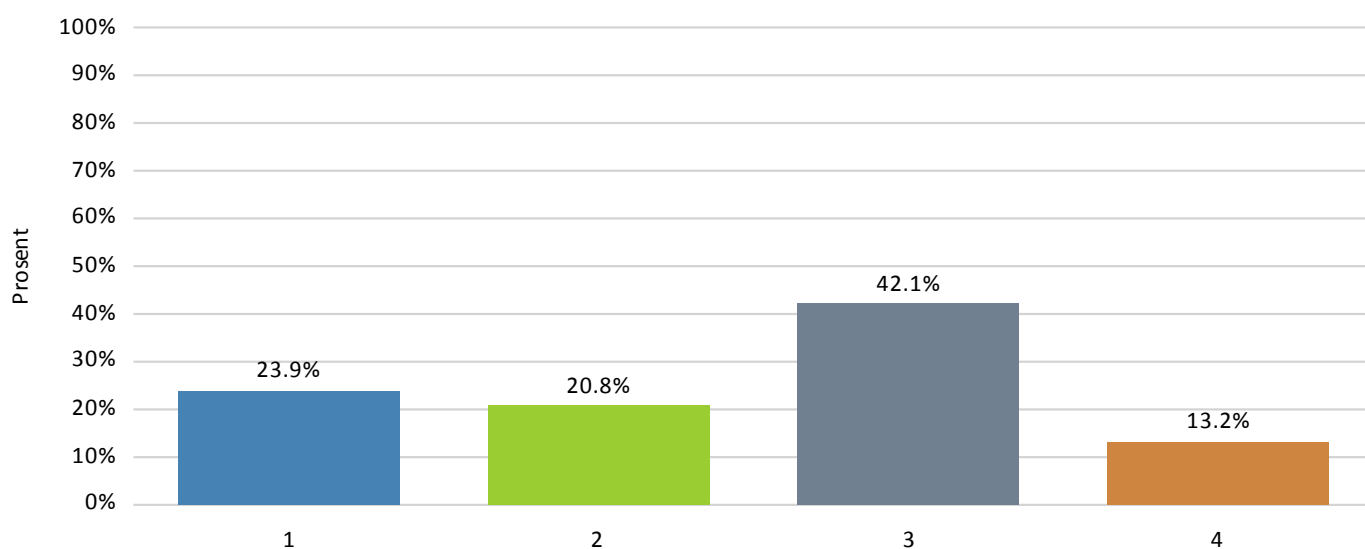
### Navn

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Det bør ikke være bindingstid på aksjene som tilbys ansatte  |
| 2 | Det bør være bindingstid på aksjer som tilbys ansatte  |
| 3 | Bindingstiden bør være frivillig, men fullført bindingstid utløser bonusaksjer etter gitte kriterier |

### Navn

Navn	Prosent
Det bør ikke være bindingstid på aksjene som tilbys ansatte	8,2%
Det bør være bindingstid på aksjer som tilbys ansatte	61,8%
Bindingstiden bør være frivillig, men fullført bindingstid utløser bonusaksjer etter gitte kriterier	30,0%
N	170

## 15. Bindingstidens lengde bør være

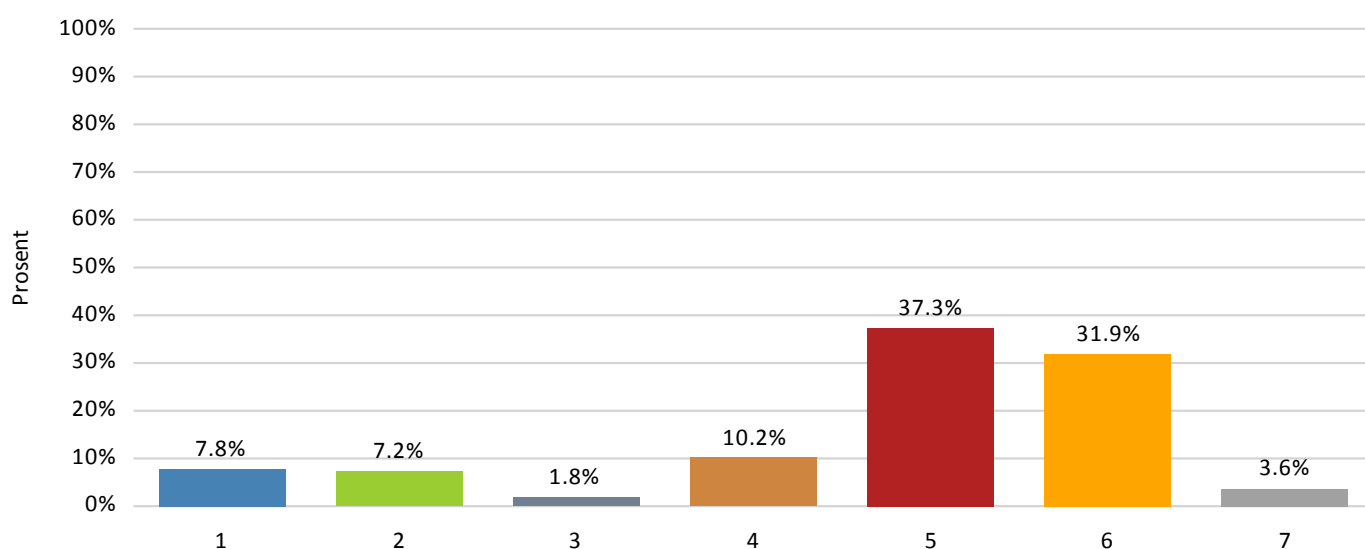


Navn	
1	1 år
2	2 år
3	3 år
4	> 3 år

Navn	Prosent
1 år	23,9%
2 år	20,8%
3 år	42,1%
> 3 år	13,2%
N	159

## 16. Bonusaksjer: Forholdet mellom aksjer kjøpt i programmet og bonusaksjer, bør være

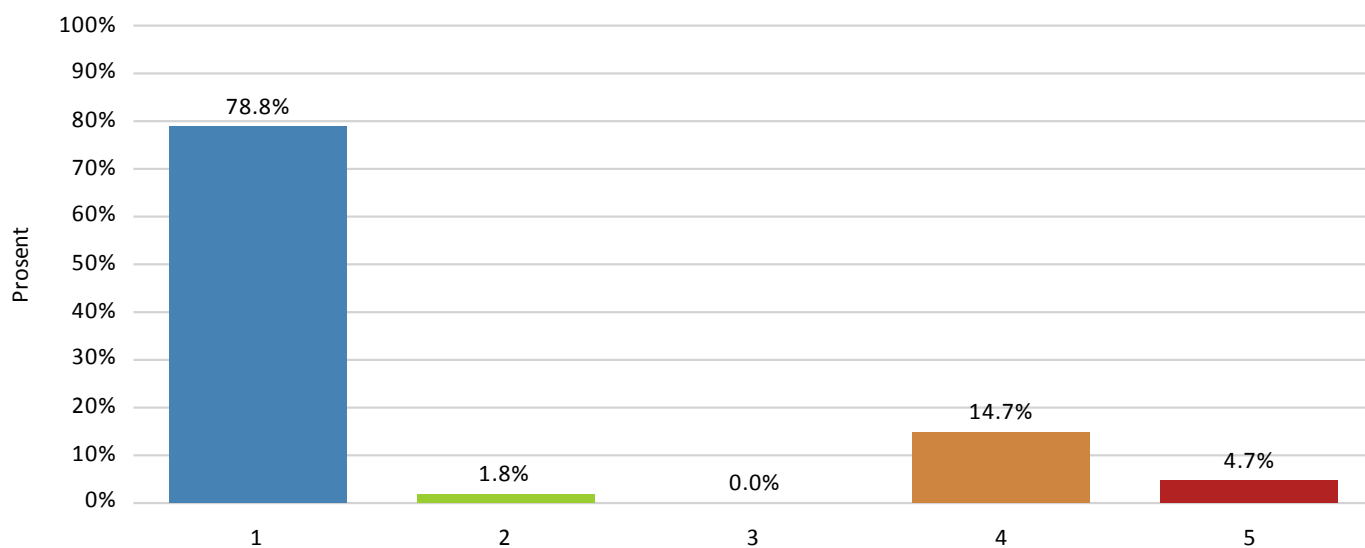


Navn	
1	1 : 1
2	2 : 1
3	3 : 1
4	4 : 1
5	Bonusaksjer bør linkes til selskapets aksjekursutvikling (i bindingstiden eller annen bestemt tidsperiode) relativt til kursutvikling for selskapets peers eller relevant indeks. (Eksempel: kursutvikling bedre enn indeks utløser 1 bonusaksje pr 10 kjøpte
6	Det bør ikke gis bonusaksjer i tilknytning til aksjeprogrammet
7	Annet

Navn	Prosent
1 : 1	7,8%
2 : 1	7,2%
3 : 1	1,8%
4 : 1	10,2%
Bonusaksjer bør linkes til selskapets aksjekursutvikling (i bindingstiden eller annen bestemt tidsperiode) relativt til kursutvikling for selskapets peers eller relevant indeks. (Eksempel: kursutvikling bedre enn indeks utløser 1 bonusaksje pr 10 kjøpte	37,3%
Det bør ikke gis bonusaksjer i tilknytning til aksjeprogrammet	31,9%
Annet	3,6%
N	166

## Rabatt på aksjer til ansatte

## 17. Akkseprogrammet bør tilbys alle ansatte i selskapet



## Navn

1	Ja
2	Nei, bare ansatte i Norge
3	Nei, bare ansatte i Norden
4	Nei, bare der selskapet har så stor virksomhet at den administrative kostnaden kan forsvares
5	Vet ikke

## Navn

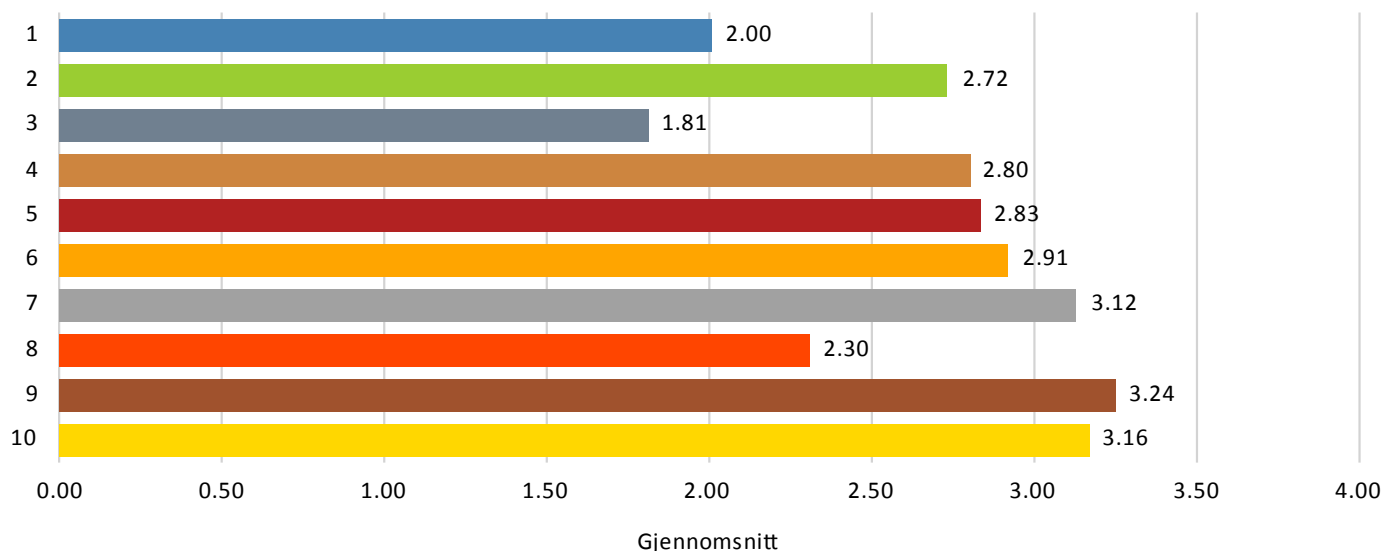
## Prosent

Ja	78,8%
Nei, bare ansatte i Norge	1,8%
Nei, bare ansatte i Norden	0,0%
Nei, bare der selskapet har så stor virksomhet at den administrative kostnaden kan forsvares	14,7%
Vet ikke	4,7%

N 170

## 18. Prioriter (1,2,3,4) inntil fire av utsagnene du mener kan oppfattes som særlig verdifulle for deltakelse i programmet

Det er en rekke forhold den ansatte bør vurdere når han eller hun skal ta stilling til deltakelse i programmet. Nedenfor er det satt opp ti aspekter / utsagn ved et slikt program.

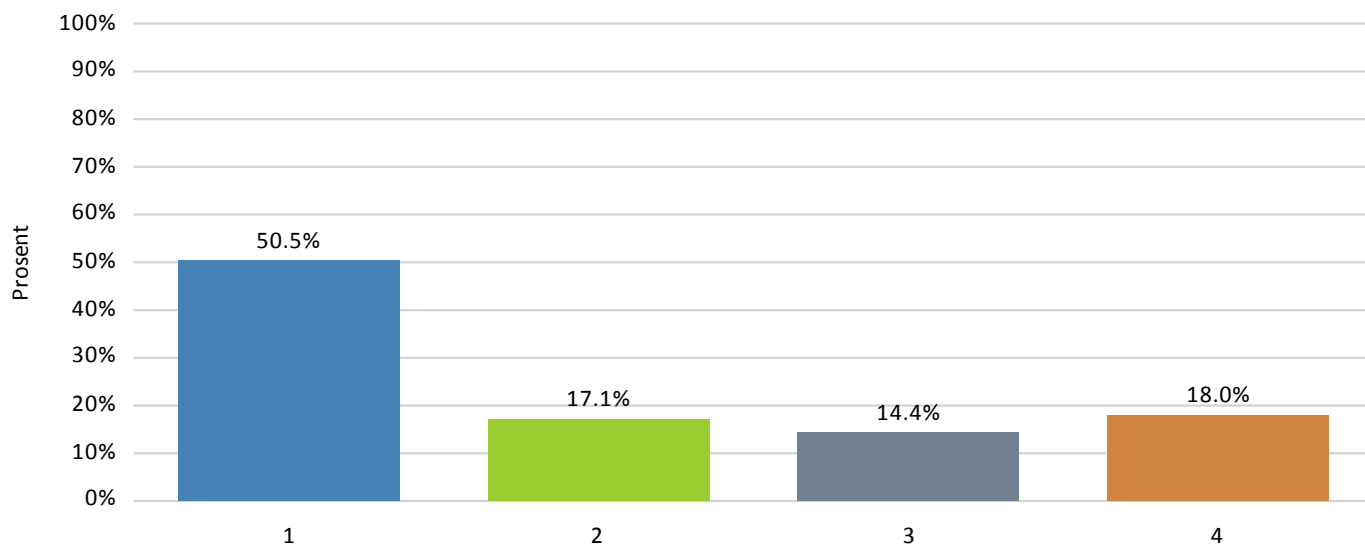


### Series Name

1	Det gir mulighet til å kjøpe aksjer i selskapet til en redusert pris
2	Den skattemessige fordelene ved aksjekjøpet gjør det attraktivt
3	Det bidrar til økt fokus på verdiskapningen i selskapet
4	Programmet er årlig og er tilgjengelig for alle ansatte
5	Likestilt med andre aksjonærer mht utbytte, deltakelse i emisjoner etc
6	Rentefritt lån til kjøp av aksjene
7	Selskapets aksjekontor gjør alt det administrative
8	Utbredt medeierskap skaper en kultur der man er opptatt av fremtidsrettet utvikling og verdiskapning
9	Aksjeprogrammet er viktig ved valg av selskapet som arbeidsplass
10	Deltakelse i programmet er en god inngang til generell aksjesparing

Spørsmål	Gjennomsnitt	N
Det gir mulighet til å kjøpe aksjer i selskapet til en redusert pris	2,00	111
Den skattemessige fordelene ved aksjekjøpet gjør det attraktivt	2,72	47
Det bidrar til økt fokus på verdiskapningen i selskapet	1,81	124
Programmet er årlig og er tilgjengelig for alle ansatte	2,80	59
Likestilt med andre aksjonærer mht utbytte, deltakelse i emisjoner etc	2,83	52
Rentefritt lån til kjøp av aksjene	2,91	34
Selskapets aksjekontor gjør alt det administrative	3,12	33
Utbredt medeierskap skaper en kultur der man er opptatt av fremtidsrettet utvikling og verdiskapning	2,30	109
Aksjeprogrammet er viktig ved valg av selskapet som arbeidsplass	3,24	33
Deltakelse i programmet er en god inngang til generell aksjesparing	3,16	37

## 19. Det gir mulighet til å kjøpe aksjer i selskapet til en redusert pris

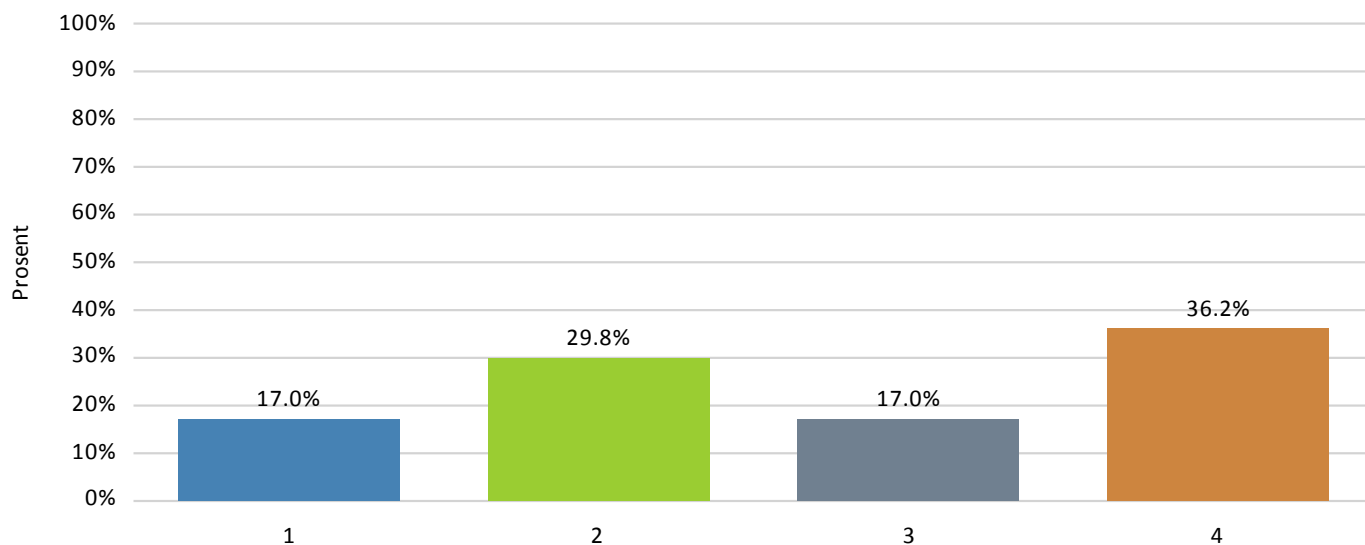


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Det gir mulighet til å kjøpe aksjer i selskapet til en redusert pris	111	2,00	1,17	1,00

Navn	Prosent
1	50,5%
2	17,1%
3	14,4%
4	18,0%
N	111

## 20. Den skattemessige fordelingen ved aksjekjøpet gjør det attraktivt

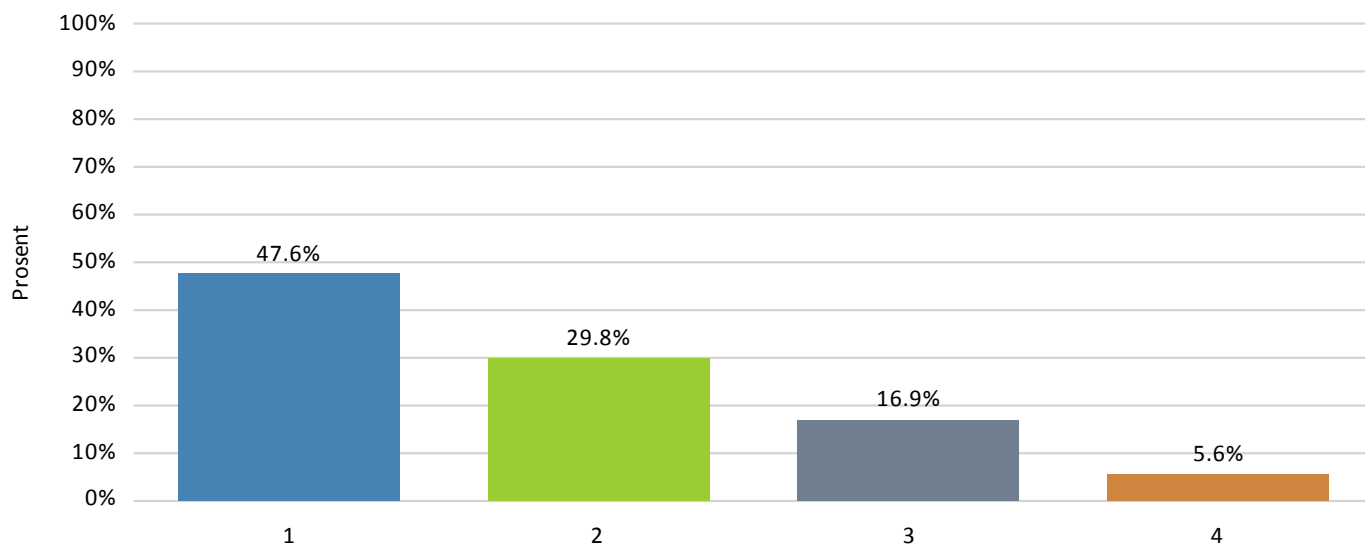


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Den skattemessige fordelingen ved aksjekjøpet gjør det attraktivt	47	2,72	1,12	3,00

Navn	Prosent
1	17,0%
2	29,8%
3	17,0%
4	36,2%
N	47

## 21. Det bidrar til økt fokus på verdiskapningen i selskapet



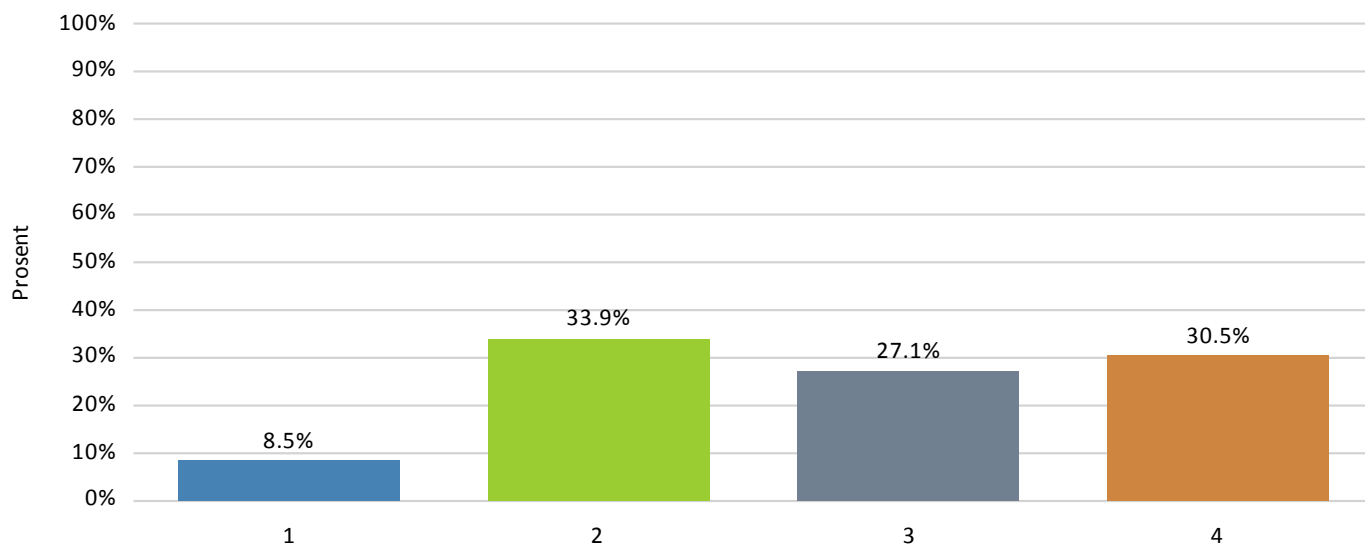
Navn
1
2
3
4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Det bidrar til økt fokus på verdiskapningen i selskapet	124	1,81	0,91	2,00

Navn	Prosent
1	47,6%
2	29,8%
3	16,9%
4	5,6%
N	124



## 22. Programmet er årlig og er tilgjengelig for alle ansatte

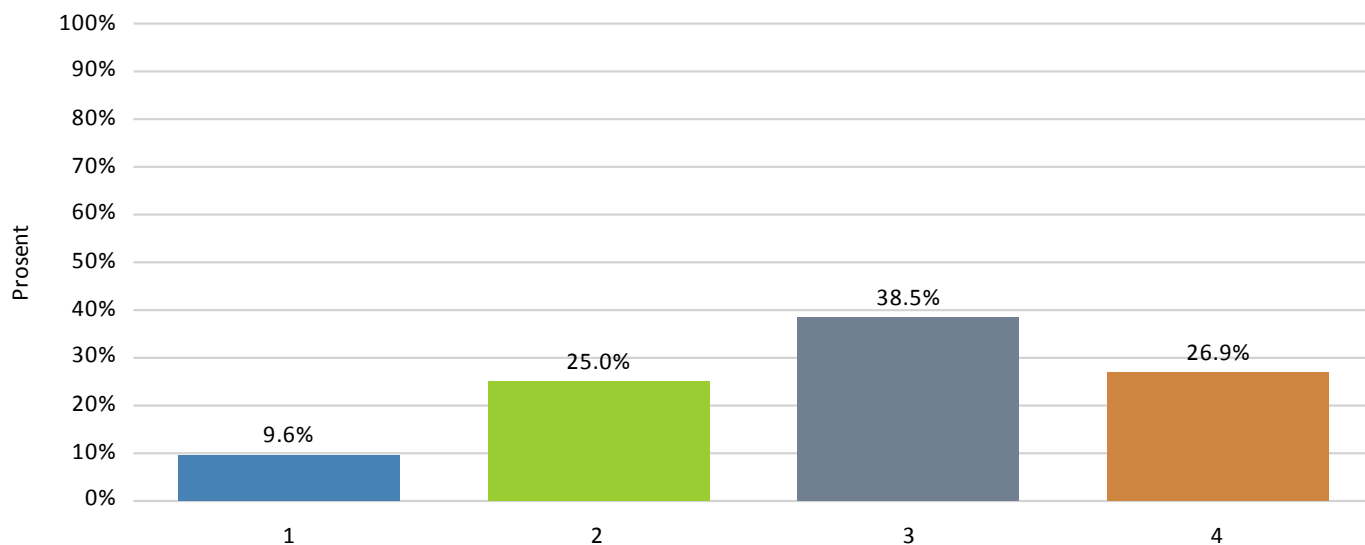


Navn
1
2
3
4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Programmet er årlig og er tilgjengelig for alle ansatte	59	2,80	0,97	3,00

Navn	Prosent
1	8,5%
2	33,9%
3	27,1%
4	30,5%
N	59

### 23. Likestilt med andre aksjonærer mht utbytte, deltakelse i emisjoner etc

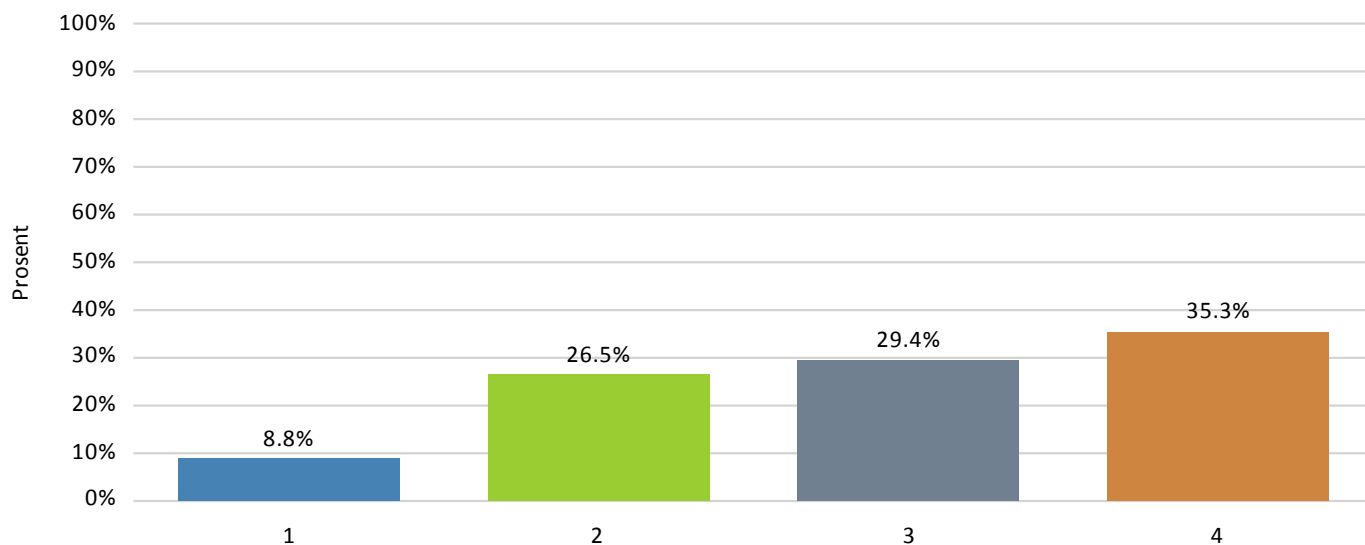


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Likestilt med andre aksjonærer mht utbytte, deltakelse i emisjoner etc	52	2,83	0,93	3,00

Navn	Prosent
1	9,6%
2	25,0%
3	38,5%
4	26,9%
N	52

## 24. Rentefritt lån til kjøp av aksjene

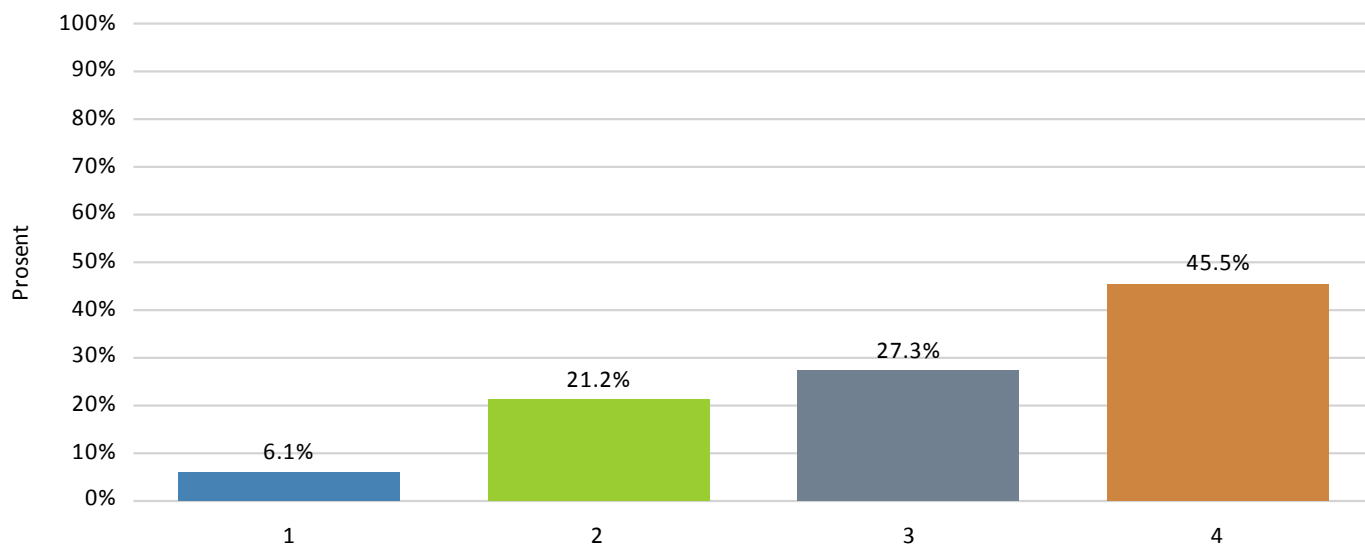


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Rentefritt lån til kjøp av aksjene	34	2,91	0,98	3,00

Navn	Prosent
1	8,8%
2	26,5%
3	29,4%
4	35,3%
N	34

## 25. Selskapets aksjekontor gjør alt det administrative

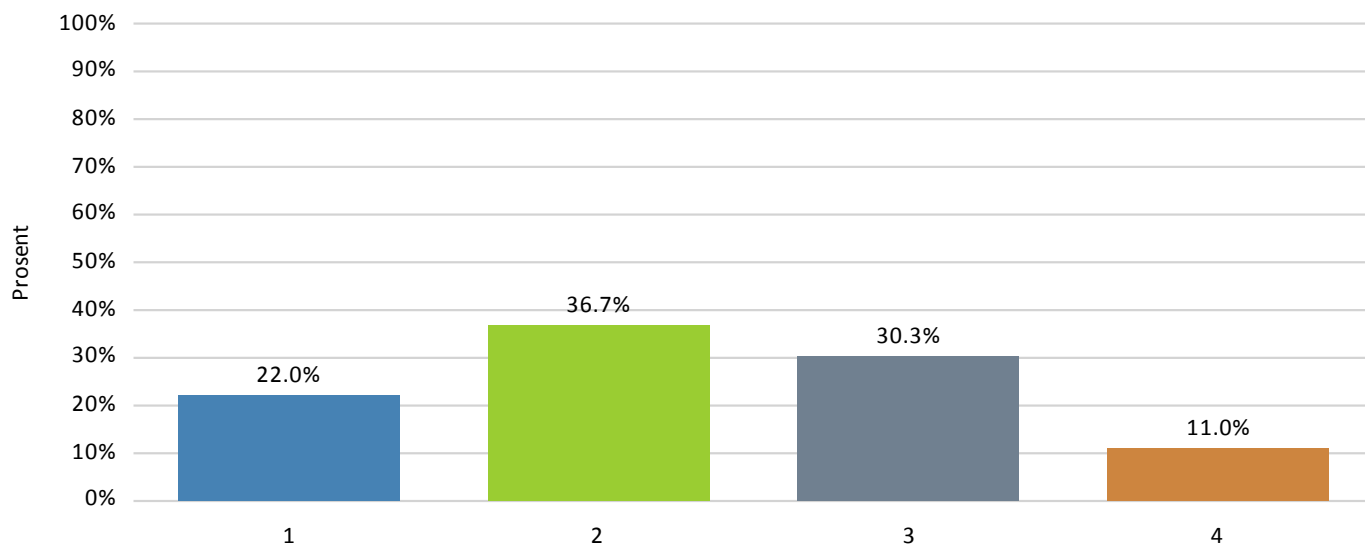


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Selskapets aksjekontor gjør alt det administrative	33	3,12	0,95	3,00

Navn	Prosent
1	6,1%
2	21,2%
3	27,3%
4	45,5%
<b>N</b>	33

## 26. Utbredt medeierskap skaper en kultur der man er opptatt av fremtidsrettet utvikling og verdiskapning

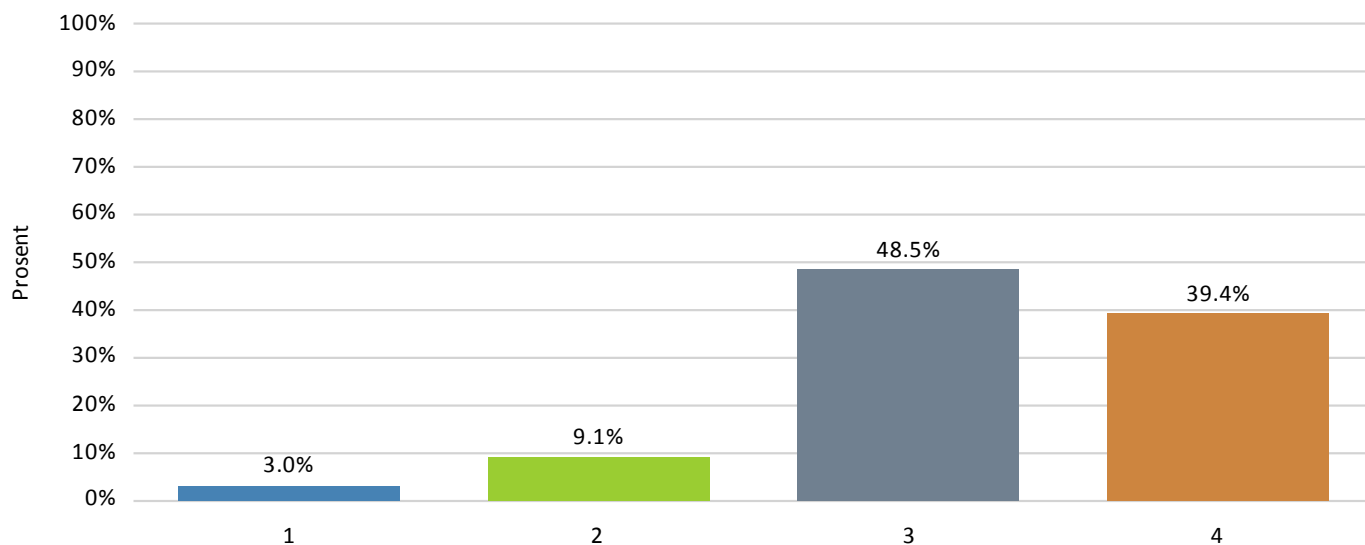


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Utbredt medeierskap skaper en kultur der man er opptatt av fremtidsrettet utvikling og verdiskapning	109	2,30	0,93	2,00

Navn	Prosent
1	22,0%
2	36,7%
3	30,3%
4	11,0%
N	109

## 27. Aksjeprogrammet er viktig ved valg av selskapet som arbeidsplass

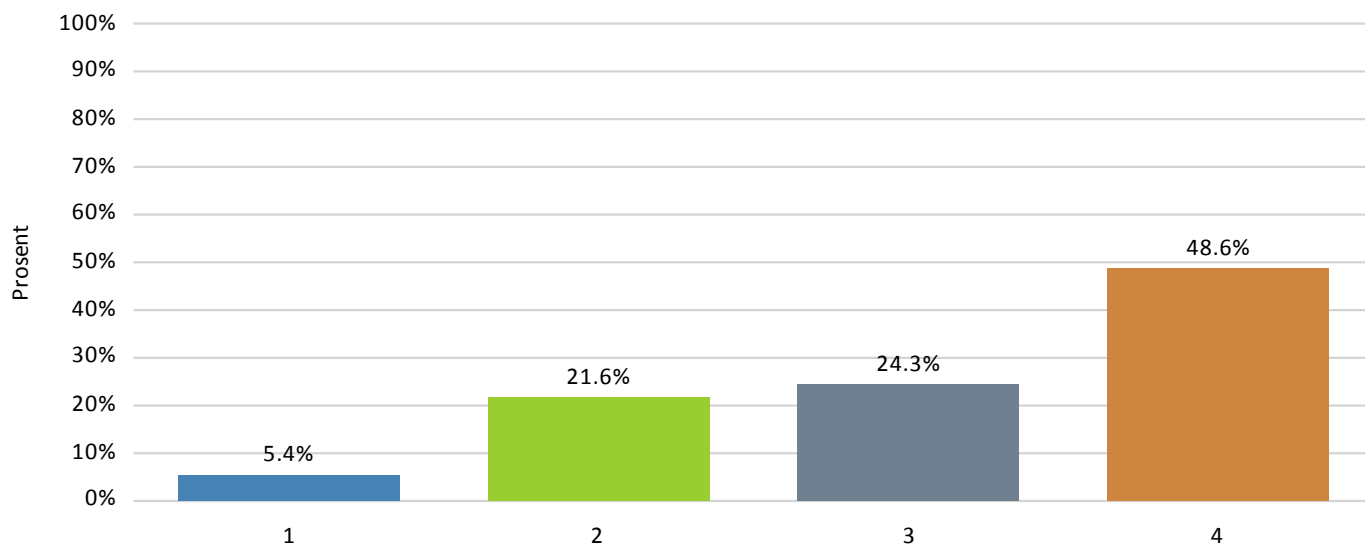


Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Aksjeprogrammet er viktig ved valg av selskapet som arbeidsplass	33	3,24	0,74	3,00

Navn	Prosent
1	3,0%
2	9,1%
3	48,5%
4	39,4%
N	33

## 28. Deltakelse i programmet er en god inngang til generell aksjesparing



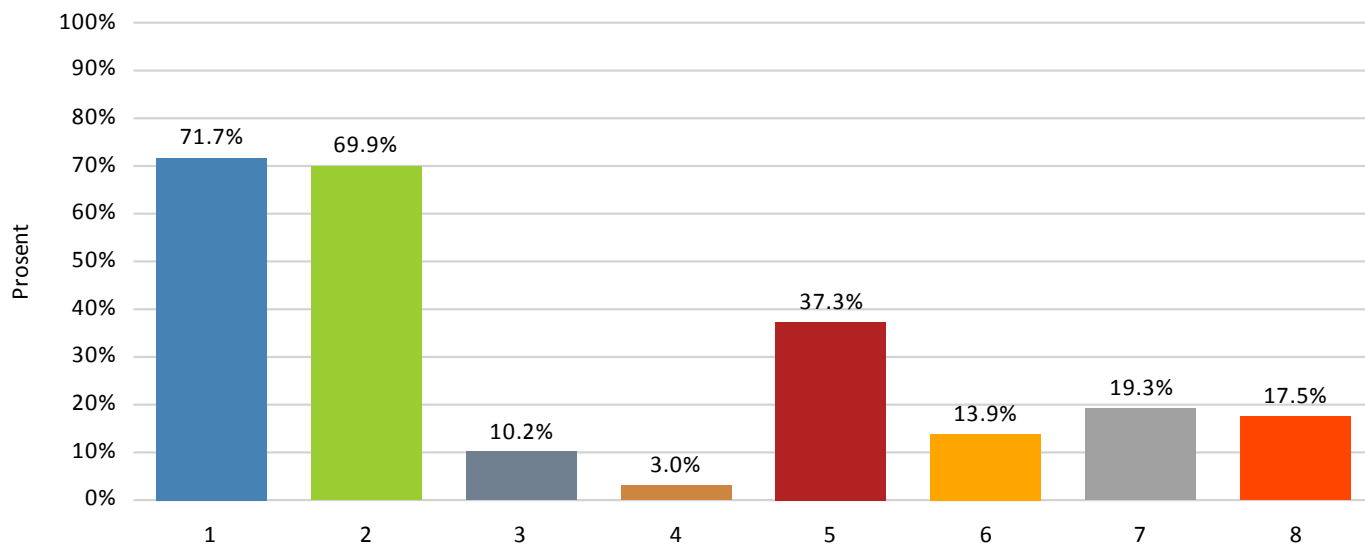
Navn	
1	1
2	2
3	3
4	4

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	Median
Deltakelse i programmet er en god inngang til generell aksjesparing	37	3,16	0,94	3,00

Navn	Prosent
1	5,4%
2	21,6%
3	24,3%
4	48,6%
N	37

## 29. Kryss av for de punktene du mener kan ha avgjørende betydning for at en ansatt ikke vil delta i programmet

Investering i aksjer er alltid forbundet med risiko. Risikoaspektet må kommuniseres fra selskapets side. Nedenfor er det satt opp noen forhold relatert til risikoen (utvidet risikobegrep) ved å delta i aksjeprogrammet



### Navn

1	Aksjer representerer i seg selv en risiko for tap av hele eller deler av investeringen
2	Aksjer i egen bedrift gir dobbel risiko (både jobben og investeringen kan i verste fall ryke)
3	Ansattes medeierskap kan føre til et motsetningsforhold i selskapet mellom de som eier og de som ikke eier
4	Bredt ansatteie visker ut skille mellom eier og ansatt som skaper uklare maktforhold i bedriften
5	Det er tross alt ikke gratis å delta
6	Slike programmer kan virke dempende på lønnsutviklingen for ansatte
7	Uklarhet rundt fremtidige rammevilkår for ordningen er en ekstra risiko
8	Medarbeidere kan stivne i organisasjonen fordi egne aksjeverdier blir viktigere enn å ta sjansen på andre karrieremuligheter

### Navn

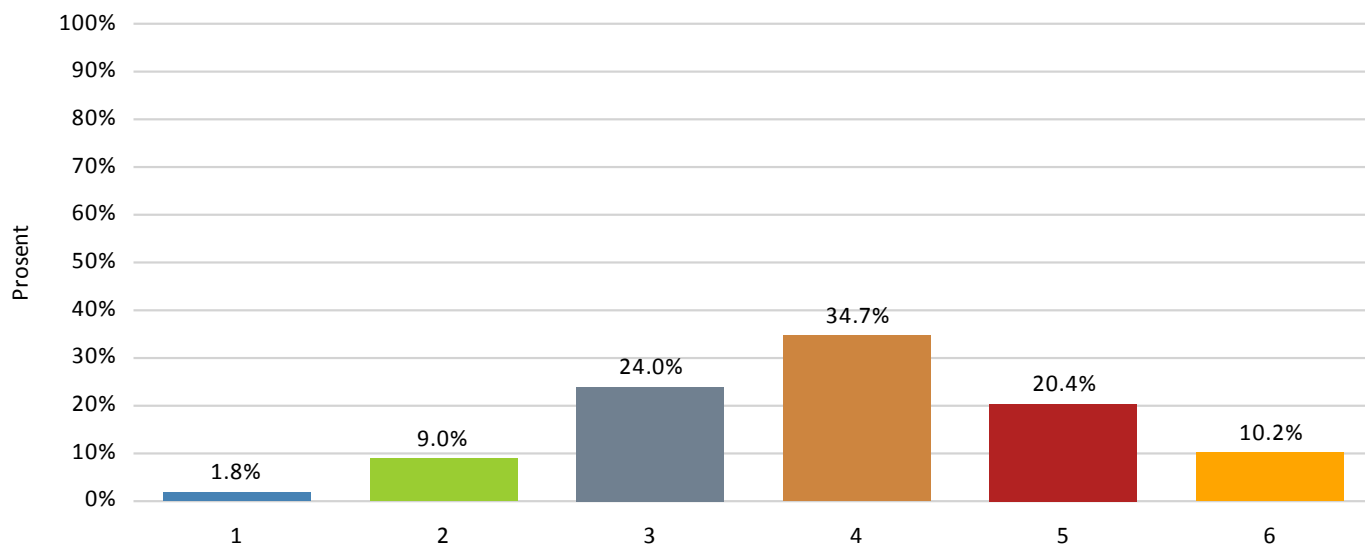
### Prosent

Aksjer representerer i seg selv en risiko for tap av hele eller deler av investeringen	71,7%
Aksjer i egen bedrift gir dobbel risiko (både jobben og investeringen kan i verste fall ryke)	69,9%
Ansattes medeierskap kan føre til et motsetningsforhold i selskapet mellom de som eier og de som ikke eier	10,2%
Bredt ansatteie visker ut skille mellom eier og ansatt som skaper uklare maktforhold i bedriften	3,0%
Det er tross alt ikke gratis å delta	37,3%
Slike programmer kan virke dempende på lønnsutviklingen for ansatte	13,9%
Uklarhet rundt fremtidige rammevilkår for ordningen er en ekstra risiko	19,3%
Medarbeidere kan stivne i organisasjonen fordi egne aksjeverdier blir viktigere enn å ta sjansen på andre karrieremuligheter	17,5%
<b>N</b>	<b>166</b>



### 30. I selskaper med aksjeprogram for ansatte mener jeg ledelsen er tydelig i sin kommunikasjon overfor omverdenen (analytikere, aksjonærer / investorer, andre stakeholdere) om målsettingen med aksjeprogrammet og den merverdien dette gir for verdiskapingen i selskapet

Hvor på en skala fra 1-6 (hvor 1 = helt uenig og 6 = helt enig) vil du plassere følgende utsagn



#### Navn

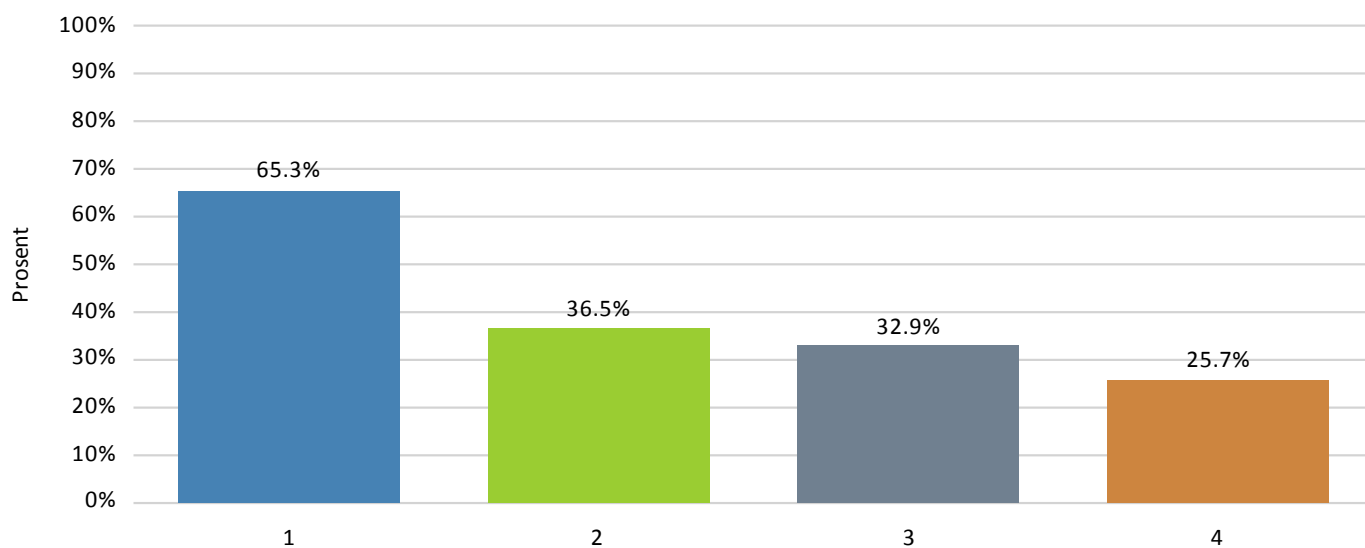
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

#### Navn Prosent

1	1,8%
2	9,0%
3	24,0%
4	34,7%
5	20,4%
6	10,2%
N	167

### 31. Kryss av for de endringene du mener det vil være fornuftige å gjøre.

Regjeringen forventes å legge frem endringer i rammevilkårene for "aksjer til ansatte". Nedenfor er det satt opp noen temaer der det kan forventes endringer.



#### Navn

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Skatterabatten ved kjøp ( i dag 20 % max 1.500,-) bør økes       |
| 2 | Aksjer med bindingstid ut over 3 år bør kunne selges skattefritt |
| 3 | Rentefritt lån til ansatte økes til 1 G fra i dag 3/5 G          |
| 4 | Jeg synes dagens regler er greie                                 |

#### Navn

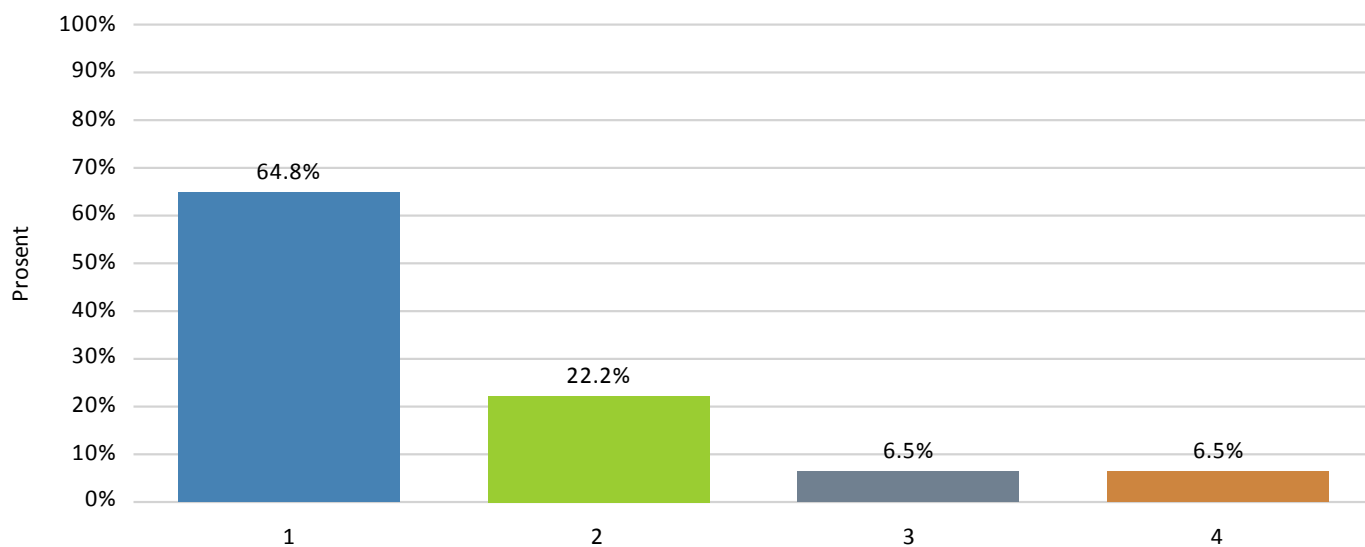
#### Prosent

Skatterabatten ved kjøp ( i dag 20 % max 1.500,-) bør økes	65,3%
Aksjer med bindingstid ut over 3 år bør kunne selges skattefritt	36,5%
Rentefritt lån til ansatte økes til 1 G fra i dag 3/5 G	32,9%
Jeg synes dagens regler er greie	25,7%

<b>N</b>	167
----------	-----

## 32. Hva bør rabatten økes til?

Skatterabatten ved kjøp er i dag 20 %, max 1.500,-



### Navn

1	20 % max 15.000,-
2	20 % max 10.000,-
3	20 % max 7.500,-
4	Annet

### Navn Prosent

20 % max 15.000,-	64,8%
20 % max 10.000,-	22,2%
20 % max 7.500,-	6,5%
Annet	6,5%
<b>N</b>	108

20% max 50.000

høyere maxbeløp

max 100.000,-

50000

Knyttes til G

25% Max 50000

### 33. Kommenter gjerne her

Deltagelse i aksjeprogrammet bør ha mulighet til å være diskresjonær slik at den kan inngå i den totale avlønningen til ansatte. Aksjer eksemplvis i stedet for bonus og/eller lønnsøkning.

Generelt kan aksjeprogrammer som dette innebære en favorisering av større, noterte selskaper. Svært mange er ansatt i små og mellomstore privateide bedrifter, der det kan være gode grunner for å ikke ha medeierskap på denne måten. Det er viktig at reglene/mulighetene ikke går på bekostning av mindre bedrifter.

Størrelsen på aksjeeierskapet må være av betydning. 5000 eller 10000 kr i aksjer betyr alt for lite for folk til at det har noen effekt

Gi gode incentiver knyttet til aksjeprogram for alle ansatte, ikke bare ledelsen. Ansatte må betale, kutt derfor ut uklare opsjonsordninger. Rabatten må gjerne være god, og den kan linkes til bindingstid. Lengre bindingstid, høyere rabatt.

KLAS konto for langsiktig aksjesparing må innføres for å sidestille private investorer og selskaper

Et aspekt er at dette kan inngå som en del av egensparing til pensjon. Derav bær incentivene økes.

Det er stor forskjell om selskapet er stort eller lite, denne undersøkelsen fikk ikke dette med seg, !

Aksjeprogram bør gjelde likt for alle ansatte, ikke bare toppledelsen. Aksje bør kjøpes - ikke tildeles, og det bør ikke være spesielle skattefordeler forbundet med ordningen.

Aksjeprogram kan medføre incentiver som er uheldige for langsiktige investorer gjennom at ansatte for kortstiktige motiver

Aksje og opsjonsprogrammer er vesentlig for nyskaping, norske regler for opsjonsprogrammer er direkte ødeleggende, for nystartede bedrifter med unge ubemidlede inovative ansatte.

Det bør være enkle å forholde seg til og foregå gjennom månedlig, ikke årlig eller kvartalsvis kjøp da månedlig kjøp har lavest risiko for å kjøpe akkurat på topp.

Jeg ser ingen sammenheng mellom ansatte som deltar i aksjeprogram og ansatte som ikke deltar. Det er andre kriterier enn økonomiske som motiverer ansatte.

Investeringen må være stor nok til å ha vesentlig betydning for den ansatte.

For at man skal lykkes med dette så må det være klare og enkle incentiver å forstå for medarbeidere. Komplekse skattereger vil ikke fungere. For at vi skal få mer privat eierskap i norske bedrifter så hadde gode ordninger rundt dette vært fantastisk og også for å få nordmenn mer opptatt av sparing i aksjer og ikke bare i eiendom. Det må selvfølgelig i så måte være skatteincentiver for denne typen ordninger.

Lettelser i formuesskatten, slik at det blir lønnsomt å spare i verdipapirer, gjerne bunnfradrag i formuesskatt på 10-20 mill. Dempe skattetrykket på arbeidsinntekt og næringsinntekt, slik at det lønner seg å jobbe for å tjene penger. For inntekt over kr 800 000 bør skatten være lavere, for da har du allerede betalt mye skatt på de første 800 000. De første 200 000 i inntekt bør også ha meget lav skatt, slik at det lønner seg å komme i jobb og NAV kan spare både utbetalinger og administrative utgifter. Fjern skjermingsfradraget, for det er bare tull.

Et vellykket aksjeprogram forutsetter at de ansatte oppfatter at det er tydelige sammenhenger mellom reaksjonsmønsteret blant profesjonelle investorer, slik det kommer til uttrykk i aksjekursutviklingen, og bedriftens grad av suksess sett innenfra. Opplæring og kommunikasjon (intern IR) står veldig sentralt.