

## Låt medarbetarna följa med i investerarbåten även om de är sena

I dotcom-bubblan runt millennieskiftet fick stora delar av branschen en ofrivillig snabbkurs i ekonomi. En av insikterna var att man faktiskt kan förlora pengar på aktier. För de som förts med i yran i 1990-talets optionsrace var den insikten tämligen omskakande.

I dag är drömmarna om börsklipp mer realistiska, givet kursutvecklingen för nyintroducerade småbolag tillsammans med alla vedermödor som det innebär att vara listad.

Hoppet för entreprenörer står till att bli uppköpta. Eller varför inte fortsätta att äga och driva en blomstrande verksamhet med god lön och därtill kanske kryddad med en aktieutdelning?

Därför är den gamla frågan om att kunna sprida ägandet till sin personal fortfarande viktig. För de entreprenörer som vill anställa mer erfarna på toppositioner är delägandefrågan fortfarande viktig för att "likrikta" ägarnas och ledningens intresse.

För att kunna få en skaplig andel i ett bolag krävs det i praktiken att man är med vid själva grundandet. Det är i många fall ett för tidigt skede för entreprenörerna att sprida ägandet alltför mycket. I värsta fall blir företaget sittande med inaktiva ägare med en irriterande stor post som de har fått för en spottstyver – samtidigt som det är svårt att släppa in nya ägare på attraktiva villkor.

Den amerikanska modellen för personaloptioner är tämligen enkel: medarbetaren har rätt att under ett antal år stegvis förvärva aktier till dagens kurs, så länge han eller hon är kvar i bolaget. Slutar han eller hon förfaller optionerna. Medarbetaren behöver aldrig ligga ute med pengar. Den dag optionerna säljs beskattas de som kapital.

I den svenska optionsmodellen får den anställde helt enkelt slanta upp pengar för en option, alltså en rättighet att inom viss framtid köpa aktier i bolaget till en bestämd kurs. Därefter gäller det att jobba, svettas och se till att man är stadd vid kassa den dagen optionen ska lösas in.

Den svenska modellen är logisk ur värdepapperssynpunkt. Den anställda betraktas som vilken aktieägare som helst och går det dåligt får man stå sitt kast.

Den amerikanska modellen har också sina nackdelar. "Vest in peace" var ett internt uttryck på Microsoft om personer som bara satt av tiden tills optionerna kunde lösas in. Många bolag har övergivit den typen av optionsprogram, dels för att de blivit mer belastande för räkenskaperna, dels för att stagnerande börsutveckling minskat de anställdas intresse.

I båda modellerna skapas irritation i leden om optionerna är "under vatten" på lösendagen, det vill säga att aktiekursen är lägre än lösenpriset på optionerna.

Alla nackdelar till trots så tror jag att det skulle gynna företagande, sysselsättning och anställda om det vore enklare och billigare att släppa in personal som delägare även i senare skeden av ett bolags historia.