

Tidens Tegn 19/1-22.

**Direktør Throne Holst fremlegger
en plan om å gjøre arbeiderne
medansvarlige i bedriftene.**

Innbydelse til tegning av
200 arbeideraksjer à kr. 250.00
i A/S Freia Chocolate Fabrik

i henhold til vedlagte (se bilag s. 6) av selskapets generalforsamling vedtatte og av Kongen godkjente bestemmelser for sådanne aksjer.

Det startet som et sosialt eksperiment....., men fikk nådestøtet av aksjonæropprørere og «angivere»

Freia-prosjektet.

I dette prosjektet har AksjeNorge undersøkt og analysert det historiske utgangspunkt for aksjespareprogram i Norge. Vi har sett på hvilken overføringsverdi Freia-ordningen kunne ha til dagens mange aksjespareprogram.

Prosjektet hadde også en del der vi ønsket å undersøke hvordan dagens ordninger oppfattes av både selskaper og «stakeholders», og om det i materialet kunne finnes en eller flere x-faktorer som forklarer hva som gjør en ordning til en suksess.

Prosjektet ble startet i 2013 og avsluttet i november 2014. Dagens seminar er en konkret oppfølging av prosjektet og inngår i AksjeNorges arbeid for å få økt oppmerksomhet rundt aksjer til ansatte. I dette arbeidet ønsker vi å sette fokus på rammevilkårene for slike ordninger, vi ønsker å kunne bidra til at ordningene blir bedre kjent, at det blir større bevissthet rundt verdien av slike ordninger, og ikke minst ønsker vi å bidra til det som kan gjøre at flere ansatte deltar i ordningene og at flere selskaper etablerer aksjer til ansatte-ordninger.

Prosjektet fikk økonomisk støtte av Finansmarkedsfondet og flere børsnoterte selskaper støttet det. I tillegg fikk AksjeNorge god hjelp av Finansanalytikerforeningen i gjennomføringen av en omfattende spørreundersøkelse

Begrunnelsen / bakgrunnen for Freias aksjeordning

- «derfor mener jeg, at bestrebelsene for å gjøre denne del av arbeiderne og funksjonærene personlig privatkapitalistisk interessert ved å lette dem adgang til å bli –om enn i beskjeden målestokk – medeiere i den bedrift til hvilken de vier sitt arbeid, - det må ses på som et ledd i det store arbeid som nu pågår for å vinne frem til en følelse av interessefelleskap innen in dustrien» T-H foredrag i Stockholm i 1930
- Hentet inspirasjon fra særlig USA og informasjonen fra National Industrial Conference Board: i 1928 hadde nær 400 selskaper i USA arbeideraksjer: Bla. Standard Oil, Bethlehem Steel og Eastman Kodak: Ca 1 million arbeidere deltar i ordningen, aksjeverdier til ca 1 mrd US\$
- Ordningen skal fremme den økonomiske sans og innsikt blant arbeidere og funksjonærer
- Det skal være et forøk i det små og man skal vinne erfaring
- Throne Holst var bevisst at innføringen av arbeideraksjer ikke kunne skje i alle bedrifter, men kun i de som var solide med årlige overskudd og utbyttedeling.
- Ikke alle skulle kunne delta. Så vel arbeidere som funksjonærer måtte ha et personlig forhold til bedriften gjennom et allerede langt arbeidsforhold.
- Dette siste har gjort av vi i prosjektet har ønsket å se hvem de var de som deltok, hva var deres tenkning og motivasjon for å tegne aksjer i egen bedrift.,

De som gikk foran

De fem kollegaene, arbeiderkvinnene og pakkerskene Augusta, Elfrida, Hulda, Ruth og Solveig – tegner seg for hver sin aksje da Freia i juli 1929 legger ut de aller første aksjene for egne ansatte. Etter tildeling utpå sensommeren 1929 er 127 av Freias 636 ansatte blitt aksjonærer i egen bedrift.

De fem arbeiderkvinnene ligger relativt lavt i lønn - alle med en årsinntekt på kr 2.200,-. Det gis en rabatt på kr 85,- og innbetalt beløp for aksjen er altså kr 165,-. Det er mulig å betale beløpet i rater med trekk i lønn kr 15,- pr måned, men bare én av kvinnene velger denne løsningen. Og ti år senere, i 1939, er fortsatt fire av dem aksjonærer – og én har doblet beholdningen ved å delta i utvidelsen i 1932 da Freia legger ut ytterligere 80 aksjer.

Eksempel: Pakkersken Ruth (aksjonær gjennom hele tiden).

Kjøpt i 1929: 1 aksje á 250 kroner (pålydende), etter rabatt (kr 85 (ikke skatt på rabatten)) kr 165 som kjøpskurs. Kurs på børs: kr 325

I 1939 kan hun selge aksjen (bare internt etter regler for omsetning av arbeideraksjene) for kr 450 (børskurs). Avkastning: 172 % skattefritt.

I denne perioden har hun mottatt årlig utbytte som er 8 % av pålydende; dvs han har fått i 10 år utbetalt kr 200. Aksjen er fullt nedbetalt gjennom årlig utbytte.

Dette forteller om verdien av utbytte, langsiktighet og ikke minst sier det noe om verdien av / eller betydningen skatt har for samlet avkastning. (Kilde til kursutvikling: Prof Ødegård ved UiS (han har gjennomgått alle børskurslister fra 1900! Et prosjekt støttet av Finansmarkedsfondet)).

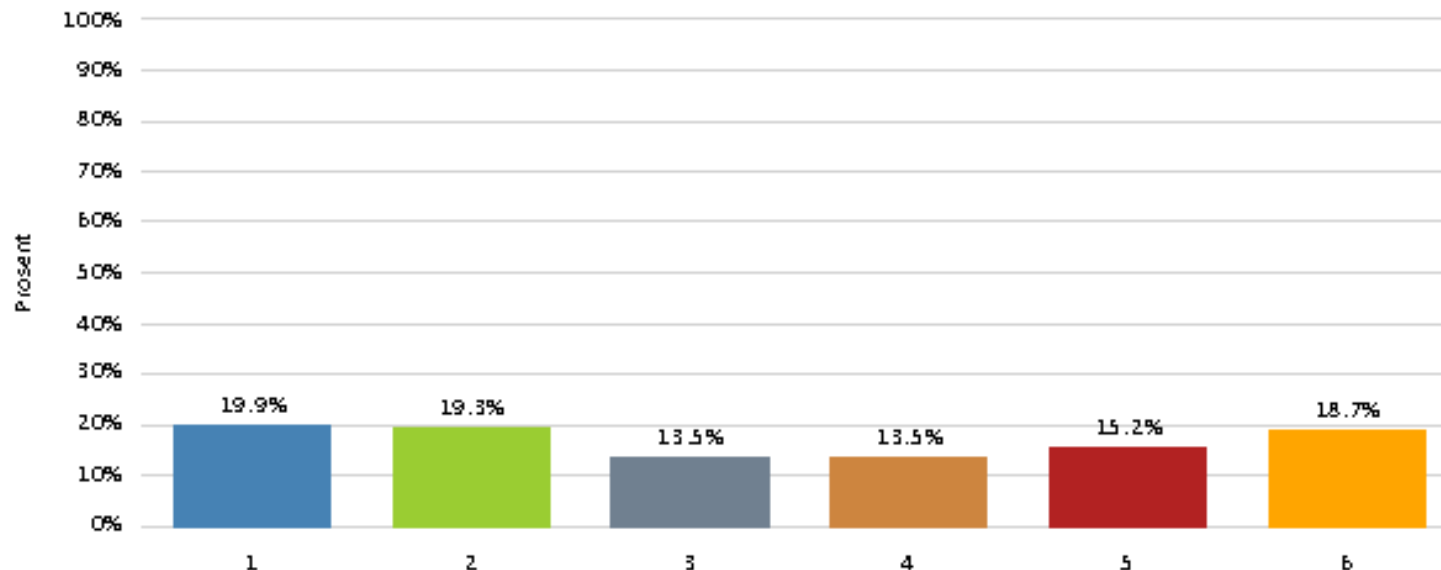
Hovedfunn fra undersøkelsen om Freias aksjeprogram fra 1929.

- Programmet er Norges første aksjespareprogram for ansatte (arbeidere og funksjonærer)
- Stortinget vedtok enstemmig en tilleggsparagraf til aksjeloven (§ 26b) om egen aksjeklasse for arbeidere og funksjonærer (lex Throne Holst)
- Arbeideraksjene kunne utgjøre inntil 5 % av samlet aksjekapital
- 70 % av ansatte i Freia var berettiget til å tegne aksjer
- 30 % deltakelse (70 % funksjonærer, 30 % arbeidere)
- Rentefritt lån til kjøp av aksjer
- Utbytte mellom 8 % og 10 % i 30-årene (mellom 4 og 5 %-poeng over bankrente)
- Enstemmige vedtak om aksjeprogrammet på GF frem til 1936 (Rabbe-aksjonen i 1936)

- Aksjeprogrammet mottatt med avmålt skepsis i store deler av næringslivet og i pressen
- Programmene egnet seg kun for «solide bedrifter»
- Inspirasjon til programmet hentet fra USA og UK
- Fagbevegelsen generelt mot, men ingen aksjon mot Freia eller oppfordring mot deltakelse innledningsvis
- Sterkere motstand utover på 30-tallet
- Kniven på strupen i 1939: fagorganisert eller aksjonær – ikke begge deler

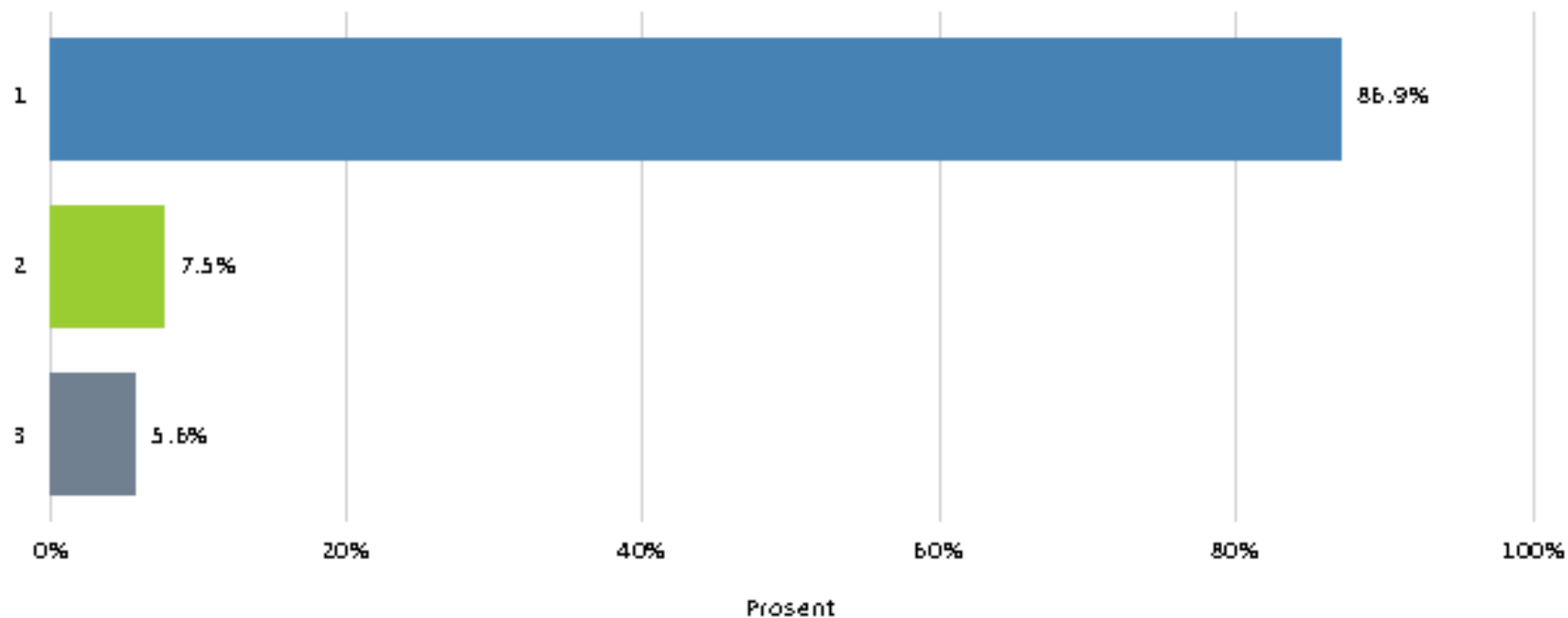
Undersøkelse blant medlemmer i Finansanalytikerforeningen høsten 2014. 172 svar.

3. Hva er din stilling?



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

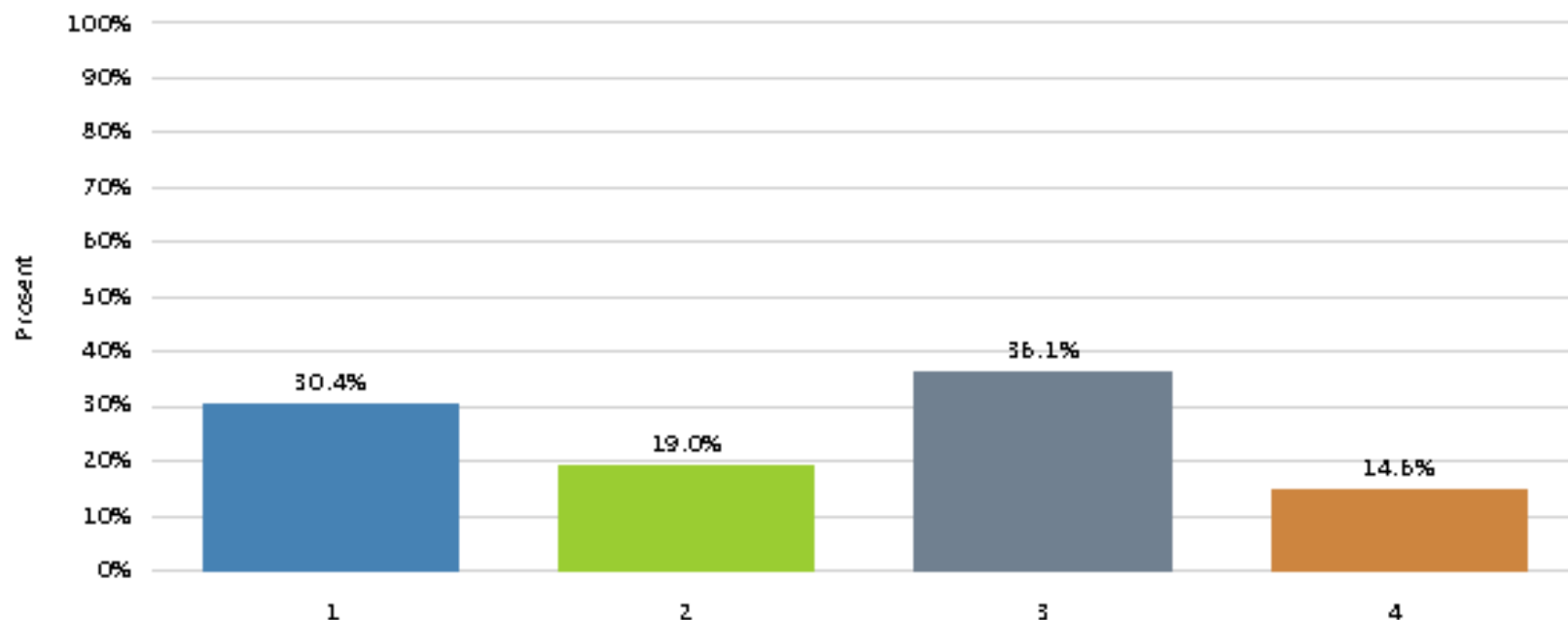
7. I selskaper med aksjeprogram har ansatte et sterkere fokus på selskapets verdiskapning enn i selskaper som ikke har slike program



	Navn
1	Enig
2	Uenig
3	Vet ikke

Undersøkelse blant NFFs medlemmer. 172svar.

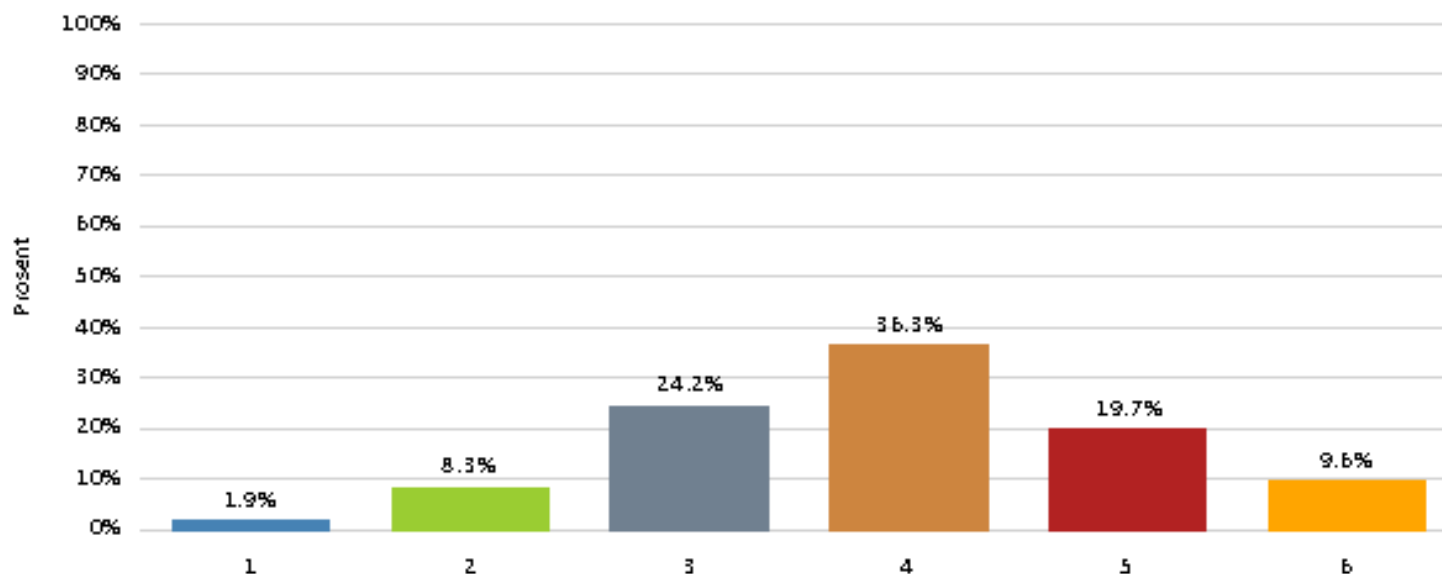
11. For at aksjeprogrammet skal ha den verdiskapende effekt selskapet ønsker, bør andelen ansatte som deltar i programmet være



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

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

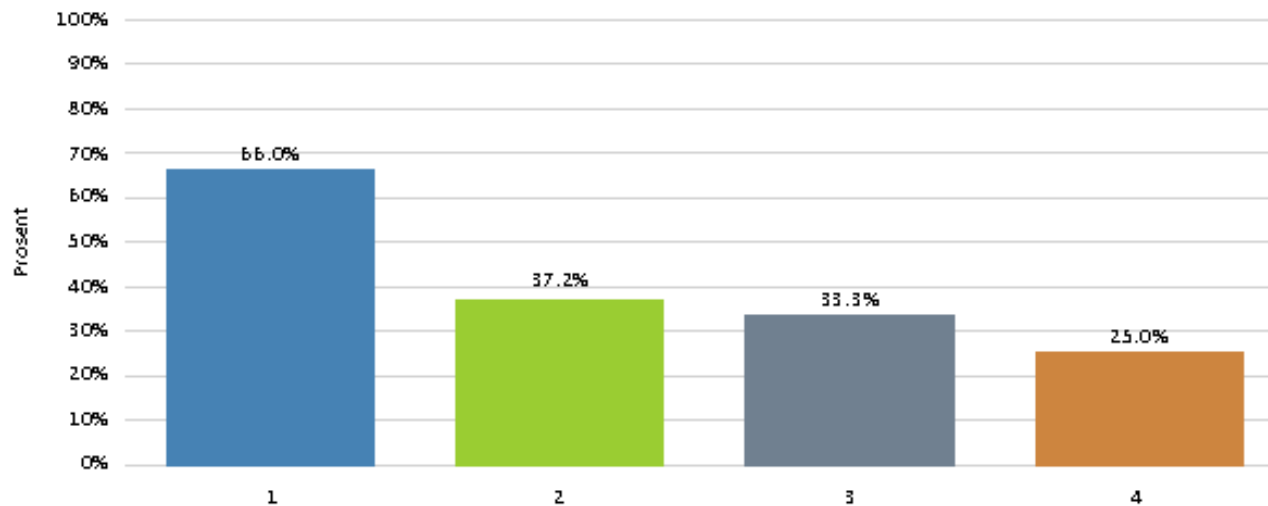
Hvor på en skala fra 1-6 (hvor 1 = helt uenig og 6 = helt enig) vil du plassere følgende utsagn



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

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 bindingsfrist 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	66,0%
Aksjer med bindingsfrist ut over 3 år bør kunne selges skattefritt	37,2%
Rentefritt lån til ansatte økes til 1 G fra i dag 3/5 G	33,3%
Jeg synes dagens regler er greie	25,0%
N	156

Hva undersøkelsen blant NFFs medlemmer bidro med.

- Ca 15 % av medlemmene i Finansanalytikerforeningen deltok i undersøkelsen. Likt fordelt mellom analytikere, forvaltere, investorer, ledelse og ansatte i både børsnoterte og ikke-noterte selskaper.
- Det er en felles oppfatning av at aksjeprogrammene fører til økt fokus på verdiskaping i bedriftene blant alle som deltar.
- En klar forventning om at det over tid skal være en sammenheng mellom de ressurser selskapene bruker på programmene og den merverdien programmene gir til verdiskapingen i bedriftene.
- Fra enkelte hold er det en klar forventning om at det er bindingstid og at det er stor deltakelse blant ansatte
- Forventning om klare mål for deltakelse
- Oppfatter programmene som et viktig incitament for å kjøpe aksjer i selskapet og aksjehandel mer generelt

- Undersøkelsen bidro til å få oppfatninger om aksjeprogrammene fra de viktigste aktører i aksjemarkedet og blant selskapene mest sentrale stakeholders
- Undersøkelsen både korrigerer og forsterket synspunkter som er kommet frem i andre tilsvarende undersøkelser

Undersøkelse blant syv børsnoterte selskaper 2014

		Selskap						
		A	B	C	D	E	F	G
Spørsmål 7.								
Hvor stor andel av de ansatte deltar i det årlige programmet								
	Andel i %							
	< 10							
	10 – 20	x					12 % i 2013	
	20 – 30			x		x totalt		
	30 - 40		x			x blant norske		
	40 - 50							x
	> 50				x			
Har selskapet mål for andel av ansatte som bør delta								
	Ja		x	x				
	Nei	x			x	x	x	

Spørsmål 10									
Informasjon om programmet er viktig?									
Hvilke av punktene nedenfor legger selskapet vekt på i kommunikasjonen med ansatte om programmet									
Kryss her									
	A	B	C	D	E	F	G	H	
Betingelser vedr kjøpskurs, lån til kjøp, antall aksjer (max / min)		x	X	x	x	x			
Alle skatterrelevante spørsmål må være forklart		x	X	x	x	x			
Regneeksempler	x	x	X		x	x			x
Info om at selskapet har et aksjonærkontor som håndterer alle spørsmål vedr aksjene og mitt eierskap		x	X						
Informasjon fra ledelsen om aksjespareprogrammet, hvorfor det gjennomføres, selskapets målsetting med programmet		x	X			x			x
Historisk informasjon om aksjekurs, utbytte . Info om utbyttepolitikk	x	x	X			x	x		x
Spørsmål / svar og informasjon om aksjemarkedet generelt og programmet spesielt			X						

Undersøkelse blant børsnoterte selskaper 2014

Aksjer til ansatte. Seminar 21.5.2015

Hva selskapsundersøkelsen blant selskapene bidro med.

- Seks selskaper deltok i hele undersøkelsen, to selskaper besvarte deler av undersøkelsen. Bant de seks var det et utenlandsk, børsnotert selskap, tre OBX-selskaper og to mid-cap selskaper 5- 10 mrd (snittet på Oslo Børs er 8,5 mrd i markedsverdi). Et av disse med lang fartstid, et relativt nytt. De to øvrige er store OBX-selskaper.
 - Alle selskapene har årlige program
 - Kun et selskap (utenlandsk) har obligatorisk bindingstid
 - Gjennomsnittsdeltakelse er ca 30 %
 - Bare to selskaper har uttalte mål for andel ansatte som bør delta
 - Selskapene mener det viktigste med programmene er at det skaper et sterkt fokus på verdiskaping.
 - Risikoen ved aksjekjøp vektlegges størst betydning når man skal begrunne hvorfor ansatte ikke deltar
 - Den økonomiske siden ved programmet er mest sentral i informasjonen som gis ansatte
-
- Undersøkelsen bidro til å få frem hvilke forhold man internt i selskapene ser på som vesentlige når det gjelder selve innholdet i programmet, informasjonen som presenteres ansatte og hvilke forventninger selskapene har til verdien av de årlige programmene.

X - faktor



På bakgrunn av den innsikt vi har fått gjennom de undersøkelser vi har gjort, den informasjonen vi har inn hentet fra selskaper og organisasjoner både nasjonalt og internasjonalt er det mulig å trekke frem noen faktorer som må være tilstede for at selskaper skal lykkes bedre enn i dag med sine Aksjer til ansatte – program.

- Selskapene må ha klare mål for hvor stor andel av ansatte som bør delta i programmene.
- Program som legger til rette for at alle (globalt) selskapets ansatte kan delta
- Bindingstid (3 år) og bonusaksjer antas å gi merverdi for den ansatte selv og for selskapet
- Betydelig involvering fra selskapets ledelse, og en tydelig, konsistent og gjentakende kommunikasjon fra ledelsen om hvorfor selskapet har aksjer til ansatte – program.