

**Kartlegging av mulige juridiske hindre  
for ansattes medeierskap**

-

**Utredning til Nærings- og  
handelsdepartementet**

**19. september 2013**

Punkt	Innholdsfortegnelse	Side
1.	Innledning .....	3
1.1	Oppdraget .....	3
1.2	Ansatte som eiere av selskapet og som medeiere .....	3
2.	Generelt om aksjeloven og allmennaksjeloven.....	3
3.	Ansatteide selskaper .....	4
3.1	Innledning .....	4
3.2	Ansattes etablering av virksomhet i form av aksjeselskap .....	4
3.3	Organisasjonsreglene i aksjeloven .....	5
3.4	Senere eierskifter .....	5
4.	Ansattes medeierskap.....	6
4.1	Innledning .....	6
4.1.1	Generelt .....	6
4.1.2	Aksjeprogram for ansatte.....	6
4.2	Ansattes erverv av aksjer i selskapet.....	6
4.2.1	Innledning .....	6
4.2.2	Tegning av nye aksjer ved kapitalforhøyelse.....	7
4.2.3	Særlig om prisen ved nyttegning av aksjer .....	7
4.2.4	Kjøp og salg av allerede utstedte aksjer .....	8
4.2.5	Kjøp av egne aksjer.....	8
4.2.6	Særregler om de ansattes aksjetegning og innløsning av de ansattes aksjer?.....	8
4.2.7	Særlig om allmennaksjeselskaper .....	9
4.2.8	Allmennaksjeloven § 4-24. Innløsning av små aksjeposter.....	9
4.2.9	Særlig om prospektplikt ved tilbud om tegning eller kjøp av aksjer .....	10
5.	Finansiering av de ansattes aksjeerverv .....	10
5.1	Generelt .....	10
5.2	Selskapets adgang til å yte kreditt og annen finansiell bistand til erverv av aksjer i selskapet mv. ....	11
5.3	Nærmere om forskrift 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10.....	12
5.3.1	Adgang til å yte finansiell bistand.....	12
5.3.2	Generell ordning / krav om ansettelsestid .....	12
5.3.3	Den finansielle bistandens størrelse .....	12
5.3.4	Sikkerhetsstillelse .....	13
5.4	Lønnstrekk som finansieringsform .....	13
6.	Skatterettslige problemstillinger .....	13
6.1	Grensen for skattefritt lån fra arbeidsgiver .....	13

6.2	Aksjer med bindingsrestriksjoner - fastsettelse av markedsverdi / skattepliktig fordel.....	14
6.3	Skattespørsmål ved kjøp av aksjer til underkurs.....	14
6.3.1	Grensen for skattefri fordel.....	14
6.3.2	Skattesubjekt for rabatt på aksjer.....	15
7.	Oppsummering og forslag til tiltak.....	15
8.	Samvirkeforetak.....	16
8.1	Innledning.....	16
8.2	Arbeidersamvirke.....	17
8.2.1	Generelt.....	17
8.2.2	Arbeidersamvirke. Behovet for lovtiltak.....	18
8.3	Medlemskap for ansatte i andre samvirkeforetak enn arbeidersamvirke.....	19
8.3.1	Gjeldende rett.....	19
8.3.2	Særlig om blandingsamvirke.....	20
8.4	Oppsummering og forslag til tiltak.....	20

## 1. Innledning

### 1.1 Oppdraget

Ved avtale 1. juli 2013 ga Nærings- og handelsdepartementet oss i oppdrag å kartlegge eventuelle juridiske hindre for ansattes medeierskap. Hovedvekten skal legges på aksjeloven, likevel slik at vi også skal vurdere samvirkelova.

### 1.2 Ansatte som eiere av selskapet og som medeiere

De ansattes eierskap i selskapet de arbeider i kan ha forskjellig bakgrunn og kan forekomme i forskjellige situasjoner.

En hovedgruppe er de rene ansatteide virksomhetene der det ikke er andre eiere utenom de ansatte selv. Bakgrunnen for ansatteide selskaper kan være forskjellig. Det kan være at en gruppe personer ønsker å starte opp felles virksomhet som de selv skal eie og ha sin daglige arbeidsplass i. Situasjonen kan også være at de ansatte eller grupper av de ansatte ønsker å videreføre en eksisterende virksomhet som de tidligere eierne vil selge eller der virksomheten er i ferd med å bli nedlagt fordi de tidligere eierne ikke har maktet å drive virksomheten på regningsvarende måte. I en slik situasjon kan det tenkes at de ansatte eller grupper av disse ønsker å overta virksomheten fordi de har tro på at de kan videreføre virksomheten på en lønnsom måte samtidig som de sikrer sine egne arbeidsplasser. Når de ansatte selv alene eller i det alt vesentlige eier selskapet, har de selv eierstyringen, og de får som eiere fordelen av framtidig avkastning og verdistigning. Motsatt påtar de seg den økonomiske risikoen for om virksomheten ikke viser seg å være lønnsom.

Oppdraget er som nevnt innledningsvis begrenset til aksjeselskaper og samvirkelag. Det kan imidlertid også være aktuelt å velge andre selskapsformer for ansatteide virksomheter. Innen liberale yrker og konsulentbransjen er nok ansvarlig selskap (ANS eller DA) eller indre selskap ganske utbredt som organisasjonsform for virksomhet som eies av personer som også har sitt arbeid i virksomheten.

En annen situasjon enn de ansatteide selskapene er når et selskap med i hovedsak eksterne eiere innfører aksjekjøpsordninger for de ansatte slik at disse blir medeiere ved siden av de eksterne eierne. Bakgrunnen for slike ordninger er ofte at arbeidsgiveren ønsker å motivere ansatte ved å la dem få ta del i framtidig verdistigning. Vanligvis vil de ansattes eierandel være såpass liten at de neppe i vesentlig grad vil kunne påvirke eierstyringen av selskapet. Det sentrale blir derfor det insitamentet eierskapet gir til innsats i virksomheten og det økonomiske utbyttet eierskapet kan gi dem. I dag er aksjekjøpsordninger innført i en rekke norske selskaper. I en artikkel i Finansavisen 9. juli 2013 er det opplyst at 75 % av selskapene på Oslo Børs har ordninger der de ansatte kan spare i selskapets aksjer på ulike måter. 40 % av børsens 100 største selskaper inviterer samtlige ansatte til å være med i aksjekjøpsordninger.

## 2. Generelt om aksjeloven og allmennaksjeloven

I Norge har vi to aksjelover: aksjeloven og allmennaksjeloven. Aksjeloven er skrevet for selskaper med få aksjeeiere, mens allmennaksjeloven er skrevet ut fra en forutsetning om at selskapet kan ha mange aksjeeiere, og at selskapet skal kunne hente kapital ved tegningsinnbydelse rettet til allmennheten. Tallmessig er de aller fleste selskapene aksjeselskaper, mens det bare er et fåtall

allmennaksjeselskaper her i landet.<sup>1</sup> De to lovene er bygget opp på samme måte, og er også innholdsmessig ganske like.

Aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 6-4 og 6-5 og 6-35 har nærmere regler om de ansattes representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling. Utover dette har aksjelovene få regler som spesielt gjelder de ansattes stilling i selskapet. Dette betyr at når det gjelder spørsmål om de ansattes eierskap i selskapet må dette som hovedregel vurderes ut fra de alminnelige reglene i aksjeloven og allmennaksjeloven. Spørsmålet blir om disse representerer noen hindring for at de ansatte stifter og eier et aksjeselskap eller allmennaksjeselskap eller blir medeiere i et eksisterende selskap gjennom aksjekjøpsordninger. Som gjennomgangen vil vise, kan vi ikke se at reglene i aksjelovene representerer store hindringer i denne sammenheng, verken når det gjelder etableringen av rene ansatteide selskaper eller aksjekjøpsordninger som gir de ansatte medeierskap ved siden av eksterne eiere. Vi vil likevel foreslå enkelte tiltak som kan legge forholdene bedre til rette for at de ansatte kan komme inn på eiersiden, se punkt 7.

I aksjeloven betegnes selskapets eiere som "aksjeeiere". Der det er naturlig for sammenhengen bruker vi i det følgende dette ordet om eierne i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper.

### **3. Ansatteide selskaper**

#### **3.1 Innledning**

Dette punktet gjelder spørsmålet om aksjelovgivningen er en hensiktsmessig organisasjonsform for ansatteide selskaper, dvs. selskaper som fullt ut eller i det alt vesentlige eies av de ansatte selv. I praksis vil alltid slike selskaper være et aksjeselskap. Allmennaksjeselskapsformen er som nevnt i punkt 2, utformet med tanke på selskaper som skal hente inn kapital fra allmenheten, typisk selskaper med børsnoterte aksjer.<sup>2</sup>

#### **3.2 Ansattes etablering av virksomhet i form av aksjeselskap**

Aksjeloven kapittel 2 har regler om stiftelse av selskapet. Loven stiller ikke nærmere krav til de som skal stifte og tegne aksjene i selskapet. I samsvar med dette kan vi vanskelig se at aksjeloven i seg selv representerer noen avgjørende hindring for å etablere virksomhet i form av aksjeselskap der det er de ansatte som står bak prosjektet også skal eie selskapet. De vanskelighetene slike prosjekter kan møte, skyldes neppe først og fremst reglene i aksjelovgivningen, men andre forhold av rettslig og ikke rettslig slag.

I denne sammenhengen er det av betydning at ved lovendringene 16. desember 2011 nr. 63 og 14. juni 2013 nr. 40 ble det vedtatt en rekke endringer i aksjeloven som har til formål å forenkle det selskapsrettslige regelverket for aksjeselskapene, og det ble særlig lagt vekt på at reglene i aksjeloven skal være tilpasset de små og mellomstore aksjeselskapene. Selskaper som opprettes og

---

<sup>1</sup> Pr. juli 2013 var det registrert 246738 aksjeselskaper og 266 allmennaksjeselskaper i Foretaksregisteret.

<sup>2</sup> Om arbeidssamvirke, se nedenfor punkt 8.2. I praksis vil ofte ansatteide selskaper være ansvarlige selskaper (ANS eller DA). Dette gjelder særlig mindre selskaper innen tjenesteytende næringer som f.eks. advokater, leger, tannleger, arkitekter mv. og ulike håndverksnæringer der selskapets eiere også arbeider i selskapets virksomhet. Ansvarlige selskaper er regulert i selskapsloven av 21. juni 1985 nr. 83. Loven har ikke egne regler for de ansattes deltakelse i selskapet som eiere, men vi kan heller ikke se at loven har spesielle hindre for dette. Som et utgangspunkt må selskapsloven sies å være en smidig rammelov som ikke representerer noen vesentlig hindring for ansattes deltakelse i selskapet. Et sentralt forhold når det gjelder ansvarlige selskaper, er deltakernes ubegrensede ansvar for selskapsgjelden. Dette betyr at de ansatte ved å være deltakere i selskapet tar på seg en økonomisk risiko som de ikke har i et aksjeselskap eller allmennaksjeselskap.

eies av de ansatte, vil vanligvis høre til den gruppen som var målgruppen for lovendringene. Det kan dermed sies at de forenklingene i aksjeloven som ble gjennomført i 2011 og 2013, har bidratt til å legge forholdene bedre til rette for ansatteide selskaper.

Når det gjelder opprettelse av aksjeselskap, er det av betydning at lovendringene har gjort stiftelsesprosessen enklere slik at aksjeselskaper nå kan stiftes på en raskere og billigere måte enn tidligere. Ved lovendringen 16. desember 2011 nr. 63 ble kravet til minste tillatte aksjekapital etter aksjeloven § 3-1 første ledd redusert fra 100 000 kroner til 30 000 kroner. I tillegg ble ved lovendringen 14. juni 2013 nr. 40 kravet til dokumentasjonen i forbindelse med stiftelsen redusert, og det ble lagt til rette for elektronisk stiftelse. Vi vil senere i utredningen komme tilbake til andre forenklinger av aksjeloven som ble gjennomført ved de nevnte lovendringene, og som har betydning for selskaper som eies av de ansatte.

### 3.3 Organisasjonsreglene i aksjeloven

Med organisasjonsreglene i aksjeloven siktes det til reglene om selskapets generalforsamling i aksjeloven kapittel 5 og om selskapets ledelse, dvs. styre og daglige leder i lovens kapittel 6. Reglene her er generelt utformet, og det er ikke gitt særregler for ansatteide selskaper. På den andre siden kan vi vanskelig se at de organisatoriske reglene skaper problemer av betydning i ansatteide selskaper. Det er i denne sammenheng av betydning at ved den nevnte lovendringen 14. juni 2013 ble det gjennomført flere endringer i reglene om aksjeselskapets organisasjon som gjør reglene mer smidige, og åpner for at eierne og selskapsledelsen i større grad enn tidligere kan tilpasse organisasjonen til selskapets egenart og behov.

Når det gjelder generalforsamlingen, nevner vi spesielt at det ved lovendringen ble gitt nye regler om forenklet generalforsamlingsbehandling, se aksjeloven § 5-7 slik bestemmelsen lyder etter lovendringen. Reglene åpner for at de ansatte i egenskap av selskapets eiere kan ble enige om å treffe eierbeslutninger på en smidig og uformell måte, og uten å måtte følge formelle krav til innkalling mv.

Ved den nevnte lovendringen, ble det også vedtatt endringer i reglene om styre og daglig leder som gir større frihet enn tidligere til å tilpasse disse organenes sammensetning og arbeidsmåte til det enkelte selskapets egenart og behov. Aksjeeierne har etter lovendringen i alle aksjeselskaper full frihet til selv å bestemme tallet på styremedlemmer og om det skal være særskilt daglig leder.

### 3.4 Senere eierskifter

I ansatteide selskaper kan det være behov for å regulere eiersammensetningen i selskapet. Det kan f. eks. være et ønske om å forbeholde aksjene for ansatte i selskapet og regulere hvor stor del av aksjene den enkelte kan eie. Aksjeloven gir aksjeeierne stor frihet til å regulere slike og andre eierspørsmål i vedtektene eller i avtale mellom aksjeeierne. Etter aksjeloven § 4-15 andre og tredje ledd, er lovens utgangspunkt at erverv av aksjer krever samtykke fra selskapet og ved overgang av aksjer har aksjeeierne forkjøpsrett. Dessuten åpner aksjeloven § 4-18 for at det kan vedtektsfestes at aksjeeierne skal ha visse egenskaper, f. eks. at de skal være ansatt i selskapet. Samlet sett gir disse reglene selskapsledelsen og aksjeeierne grunnlag for gjennom vedtektsbestemmelser å kontrollere eiersammensetningen, og hindre at aksjer kommer i hendene på noen som ikke passer inn i den eierstrukturen som flertallet ønsker.

Når det gjelder erverv av aksjer, viser vi også til punkt 4. Det som er sagt der har også betydning for de ansattes aksjeerverv i rene ansatteide selskaper.

## **4. Ansattes medeierskap**

### **4.1 Innledning**

#### **4.1.1 Generelt**

I punkt 3 har vi kort redegjort for bruken av aksjeselskapet på ansatteide selskaper. Det som sies her i punkt 4, tar først og fremst sikte på ansattes medeierskap i selskaper som hovedsakelig har eksterne eiere, typisk i børsnoterte selskaper. I motsetning til det som gjelder for ansatteide selskaper, kan ansattes medeierskap være aktuelt både i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper. Som nevnt avslutningsvis i punkt 3.4, kan punkt 4 også ha betydning for de ansattes erverv av aksjer i ansatteide selskaper.

#### **4.1.2 Aksjeprogram for ansatte**

Ansattes medeierskap i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper organiseres ofte gjennom et aksjeprogram for de ansatte. Med aksjeprogram menes en generell ordning som gjelder for alle eller en nærmere angitt gruppe ansatte og som åpner for at de ansatte kan kjøpe eller tegne aksjer i arbeidsgiverselskapet (eller et konsernselskap) på særlige vilkår. De ansatte kan f. eks. gis en rabatt ved ervervet, tilbys finansieringsbistand og/eller måtte akseptere at aksjene som selges/utstedes gjennom aksjeprogrammet ikke er fritt omsettelige.

Det er vanlig at det oppstilles en økonomisk grense for deltakelse i et aksjeprogram. Dette gjøres eksempelvis enten ved å angi et fast maksimalt beløp som de ansatte kan erverve aksjer for, eller ved å angi en prosentandel av den enkeltes brutto årslønn. Det er også vanlig å tilby finansieringsbistand ved aksjeervervet. Ofte vil en slik bistand gå ut på at det tilbys et rentefritt lån fra arbeidsgiver som skal tilbakebetales ved lønnstrekk over en viss periode.

Et typisk trekk ved aksjeprogrammer er at de på ulike måter søker å etablere en sterkere binding mellom den ansatte og arbeidsgiverselskapet. Dette kan f. eks. gjøres ved at det i programmets vilkår inngår en rett til bonusaksjer dersom den ansatte fremdeles er ansatt i selskapet etter utløpet av en viss periode, f. eks. tre år. Et annet alternativ er å ilegge bindingsrestriksjoner på aksjene slik at disse ikke kan selges eller på annen måte disponeres over før etter utløpet av en gitt bindingstid. I selskaper med VPS registrerte aksjer kan en slik bindingsrestriksjon enkelt håndheves ved at selskapet sørger for at restriksjonen registreres på den enkeltes VPS-konto.

Som kort skissert ovenfor finnes det mange måter å strukturere et aksjeprogram på og det enkelte selskap står i stor grad fritt til å strukturere et program som ivaretar selskapets og de ansattes interesser. Et gjennomgående trekk er likevel at selskaper ønsker å tilby de ansatte gunstigst mulig økonomiske vilkår for sin investering og at de skreddersyr et program som utnytter de muligheter som ligger i gjeldende skatte-, selskaps- og verdipapirrett.

### **4.2 Ansattes erverv av aksjer i selskapet**

#### **4.2.1 Innledning**

Dette punktet gjelder de ansattes erverv av aksjer i et allerede eksisterende aksjeselskap. Vi tar særlig sikte på situasjonen der selskaper med hovedsakelig eksterne eiere ønsker å tilby aksjer til de ansatte for derved å trekke dem inn som medeiere i selskapet. Bakgrunnen kan være at selskapets

eiere ønsker å tilby de ansatte aksjer som ledd i en incentivordning, men det kan også være andre grunner til at det er ønskelig å trekke de ansatte med som medeiere i selskapet. Som nevnt over, kan imidlertid det som sies også ha betydning i selskaper uten eksterne eiere, så som ansatteide selskaper.

Aksjeloven har ikke særregler om ansattes erverv av aksjer i et eksisterende aksjeselskap. Den som vil erverve aksjer i et aksjeselskap kan gjøre dette på to måter: Ved tegning av nye aksjer eller ved kjøp av allerede utstedte aksjer.

#### 4.2.2 Tegning av nye aksjer ved kapitalforhøyelse

Etter nærmere regler i aksjeloven og allmennaksjeloven kapittel 10, kan et aksjeselskap og et allmennaksjeselskap beslutte å forhøye aksjekapitalen ved nytegning av aksjer i selskapet. Etter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 10-1 er det som hovedregel generalforsamlingen som treffer vedtak om forhøyelse av aksjekapitalen, men etter lovene §§ 10-14 kan generalforsamlingen gi styret fullmakt til å forhøye aksjekapitalen. Ved slik styrefullmakt kan en ordning for å utstede nye aksjer til ansatte gjennomføres på en smidig måte.

Etter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 10-4 har de eksisterende aksjeeierne fortrinnsrett til de nye aksjene ved en kapitalforhøyelse i samme forhold som de fra før eier aksjer i selskapet. Etter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 10-5 kan imidlertid generalforsamlingen med tilslutning fra 2/3 av stemmene og den aksjekapitalen som er representert på generalforsamlingen, beslutte å fravike aksjeeiernes fortrinnsrett til de nye aksjene ved en såkalt "rettet emisjon". Loven inneholder ingen særskilte begrensninger når det gjelder hvem fortrinnsretten kan fravikes til fordel for. Dette betyr at en kapitalforhøyelse kan rettes mot ansatte, eller grupper av de ansatte som på den måten gis mulighet til å bli aksjeeier i selskapet, eventuelt øke sitt tidligere aksjeinnehav.

Innenfor rammen av aksjelovene kan generalforsamlingens, eventuelt styrets vedtak om en kapitalforhøyelse som rettes mot de ansatte, i stor grad spesialtilpasses de enkelte selskapene ordninger for de ansattes aksjeinnehav. Antall nye aksjer som tilbys de ansatte, kan således tilpasses aksjekjøpsordningen som kapitalforhøyelsen inngår i. Det kan foretas en nærmere regulering av antall aksjer den enkelte ansatte kan erverve, og det kan i denne sammenheng foretas en differensiering av grupper av de ansatte. Det beløpet som skal betales for hver aksje kan tilpasses det at kapitalforhøyelsen inngår i en aksjekjøpsordning for de ansatte. Om det ønskes, kan det fastsettes særlige regler om aksjenes rettigheter, herunder om salg av aksjene eller om innløsning når den ansatte slutter. Slike spørsmål kan reguleres i vedtaket om kapitalforhøyelse, eller i avtale som den ansatte inngår med selskapet i tilknytning til aksjeervervet. Den friheten aksjelovgivningen gir til å foreta en individuell regulering av aksjekapitalforhøyelser mot de ansatte betyr at den gjeldende aksjelovgivningen alt i alt gir en smidig ramme for å trekke de ansatte inn som medeiere i selskapet.

#### 4.2.3 Særlig om prisen ved nytegning av aksjer

Etter aksjeloven er det generalforsamlingen, eventuelt styret, som bestemmer det som skal betales for hver aksje, jf. aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 10-1 andre ledd nr. 3, jf. §§ 10-17 første ledd. I utgangspunktet er det opp til selskapet selv å bestemme hva som skal betales, likevel slik at beløpet ikke kan være mindre enn aksjenes pålydende. Dessuten begrenser misbruksregelen i aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 5-21 generalforsamlingens, eventuelt styrets myndighet til å la de ansatte tegne aksjer til en kurs som er vesentlig under aksjenes virkelige verdi.



Tegning av aksjer til en lavere pris enn aksjenes virkelige verdi reiser også skattespørsmål som det redegjøres for i punkt 6.3.

#### 4.2.4 Kjøp og salg av allerede utstedte aksjer

Selskaper som legger til rette for at de ansatte skal bli medeiere, vil ofte legge til rette for kjøp og salg av aksjer. Verken aksjeloven eller allmennaksjeloven har særregler om kjøp og salg av aksjer der en ansatt er part. Utgangspunktet i begge lovene er at aksjene kan overføres, og verken aksjeloven eller allmennaksjeloven er til hinder for at selskaper med aksjeprogrammer for de ansatte i vedtektene eller i avtale har hensiktsmessige ordninger for kjøp og salg av aksjer som er tilpasset det enkelte selskap. Innenfor rammen av aksjelovgivningen kan det for det enkelte selskap utformes egne regler om f. eks. salgsrett og -plikt om den ansatte slutter, vedtektene kan ha nærmere regler om prissettingen i slike tilfeller og bindingstid for hvor lenge den ansatte må sitte med aksjene for å få den forutsatte prisen.

Vi kan ikke se at aksjelovgivningen representerer noen vesentlig hindring for å etablere hensiktsmessige ordninger for kjøp og salg av ansattes aksjer. Dette gjelder særlig etter at aksjeloven nå ikke setter noen grense for hvor mange egne aksjer selskapet selv kan eie, se like nedenfor i punkt 4.2.5.

#### 4.2.5 Kjøp av egne aksjer

Etter aksjeloven kapittel 9 kan selskapet kjøpe og selge egne aksjer. Tidligere var selskapets adgang til å eie egne aksjer begrenset til 10 % av aksjekapitalen. Ved lovendringen 14.juni 2013 nr. 40, ble denne begrensningen opphevet slik at det nå ikke lenger gjelder noen grense for hvor mange egne aksjer selskapet kan eie. Lovendringen gir selskapene større fleksibilitet som kan være nyttig blant annet i tilknytning til ordninger med medeierskap for selskapets ansatte. Selskapet kan kjøpe aksjer fra ansatte som slutter eller av andre grunner ønsker å selge aksjer, og ha aksjer "på lager" som kan selges til ansatte som ønsker å kjøpe, jf. Prop. 111L (2012-2013) side 88.

#### 4.2.6 Særregler om de ansattes aksjetegning og innløsning av de ansattes aksjer?

Det følger av det som er sagt over, at selskapene innenfor rammen av gjeldende aksjelov kan ha hensiktsmessige ordninger for de ansattes kjøp og salg av aksjer i selskapet. Det ligger i dette at vi ikke kan se at det gjør seg gjeldende noe stort behov for særregler i loven for de ansattes tegning av aksjer.

Vi kan heller ikke se at det er behov for spesialregler om innløsning av de ansattes aksjer, så som når de slutter i selskapet eller av andre grunner vil selge sine aksjer. Som nevnt i punkt 4.2.5, gjelder det nå ikke lenger noen grense for hvor mange egne aksjer selskapet kan eie. Ved dette er det åpnet for at selskapene kan ha smidige ordninger for kjøp og salg av aksjer til de ansatte uten å måtte gå veien om forhøyelse og innløsning av aksjer. Om situasjonen i allmennaksjeselskaper, se nedenfor i punkt 4.2.7.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Tidligere aksjelovgivning hadde særregler om såkalt arbeideraksjekapital som åpnet for særlige formløse framgangsmåter for forhøyelse og nedskrivning av aksjer som ble tegnet og eid av selskapets funksjonærer og arbeidere, se aksjeloven 1957 §§ 24 siste ledd og 28 siste ledd. Ordningen fikk svært liten praktisk betydning, og ble ikke videreført i aksjeloven av 1976.

## 4.2.7 Særlig om allmennaksjeselskaper

Allmennaksjeloven er som nevnt, utformet med tanke på selskaper med stor omsetning av aksjene, typisk selskaper der aksjene er notert på børsen. I et allmennaksjeselskap vil vanligvis aksjene være fritt omsettelige. Som hovedregel, kan derfor alle som ønsker det, fritt erverve aksjer over børs eller annet aksjemarked. Dette gjelder også selskapenes ansatte.

Et børsnotert allmennaksjeselskap er ofte morselskap i et konsern. De ansattes medeierskap vil i praksis gjelde dette selskapet, og ikke det underliggende datterselskap de ansatte er ansatt i.

I dette og neste punkt redegjør vi for enkelte særregler for allmennaksjeselskaper som kan tenkes å ha betydning når det gjelder å legge til rette for de ansattes medeierskap i allmennaksjeselskaper.

I punkt 4.2.5 har vi redegjort for reglene om selskapets kjøp av egne aksjer i aksjeselskaper. I allmennaksjeselskaper gjelder ikke den samme friheten for selskapene til å eie egne aksjer som i aksjeselskaper. Etter allmennaksjeloven § 9-2 første ledd, er selskapets adgang til å eie egne aksjer begrenset til 10 % av aksjekapitalen. I departementets begrunnelse for å opprettholde 10 %-grensen i allmennaksjeselskaper, er det i Prop. 111L (2012-2013) blant annet vist til at *"...behovet for å kunne erverve egne aksjer utover grensen på 10 % av aksjekapitalen synes mindre for allmennaksjeselskapene siden det for selskaper med stor aksjespredning er mindre aktuelt å benytte egne aksjer i forbindelse med eier- og generasjonsskifter."* Til det er å si, at riktignok kan aksjene i et allmennaksjeselskap vanligvis lett kjøpes og selges i markedet, men dette ivaretar ikke fullt ut behovet for på en smidig måte å kunne bruke selskapets erverv av egne aksjer i tilknytning til ordninger for medeierskap for selskapets ansatte. I disse tilfellene vil det ofte være et poeng at selskapet skal kunne etablere et eget "marked" for de ansattes kjøp og salg av aksjer, herunder at de ansatte skal få kjøpe aksjene til en pris som ligger under markedskursen. Selv om 10 % egne aksjer trolig vil være tilstrekkelig for de fleste aksjeprogrammer, kan det tenkes at selskapene har benyttet kvoten på 10 % av aksjekapitalen til andre formål, f. eks. til å etablere pant i egne aksjer eller til å gjennomføre et tilbakekjøpsprogram. Etter vårt syn bør det vurderes å heve grensen for allmennaksjeselskapers adgang til å eie egne aksjer. Dersom det er ønskelig å begrense rekkevidden av en økt ramme for eierskap til egne aksjer kan en eventuell økt ramme eksempelvis begrenses til aksjer som selskapet skal benytte i et pågående eller forestående aksjeprogram for sine ansatte.

## 4.2.8 Allmennaksjeloven § 4-24. Innløsning av små aksjeposter

Allmennaksjeloven § 4-24 gir allmennaksjeselskaper en hjemmel til å kreve innløst små aksjeposter. Innløsningsadgangen gjelder alle aksjeeiere som eier aksjer med en samlet verdi som ikke overskrider 500 kroner. Etter bestemmelsen kan departementet gi selskapet tillatelse til tvungen innløsning av slike aksjeposter etter at forsøk på en frivillig innløsning ikke har nådd fram.

Bakgrunnen for bestemmelsen er at det i børsnoterte selskaper kan være en liten andel av selskapets aksjer som er spredt på aksjeposter som hver for seg utgjør en helt ubetydelig andel av den samlede aksjemassen i selskapet. Selskapets kostnader i forbindelse med registrering i Verdipapirsentralen, utsending av årsoppgjør, innkalling til generalforsamling og annen informasjon børslovgivningen krever utsendt til aksjeeierne, kan i slike tilfeller langt overstige det aksjeeieren mottar i årlig utbytte (NOU1996:3 Ny aksjelovning side 214.)

Allmennaksjeloven § 4-24 om innløsning av små aksjeposter har liten praktisk betydning, og så langt vi kjenner til har bestemmelsen ikke vært noe problem når det gjelder aksjeprogrammer for de ansatte

i børsnoterte selskaper. Til det er vilkåret om at verdien av aksjeposten som kan innløses ikke må overstige 500 kroner for lav. Etter bestemmelsen må vedtak om tvangsinnløsning dessuten godkjennes av departementet. Dette gir den nødvendige sikkerhet for at adgangen til tvangsinnløsning ikke blir misbrukt.

#### 4.2.9 Særlig om prospektplikt ved tilbud om tegning eller kjøp av aksjer

Etter verdipapirhandelloven § 7-2 plikter som hovedregel selskapet å utarbeide prospekt etter reglene i verdipapirhandelloven kapittel 7 ved tilbud om tegning eller kjøp av aksjer som rettes til 150 personer eller flere i det norske verdipapirmarkedet og gjelder et beløp på minst 1 000 000 euro beregnet over en periode på 12 måneder. Verdipapirhandelloven § 7-4 første ledd nr. 9 gjør unntak fra plikten til å utarbeide prospekt der *"tilbudet rettes til nåværende eller tidligere ansatte eller styremedlemmer fra arbeidsgiveren eller fra annet selskap i samme konsern, forutsatt at vedkommende selskap har hovedkontor eller forretningskontor i et EØS-land eller et tredjeland godkjent av prospektmyndigheten, og at det foreligger et dokument som inneholder opplysninger om type og antall verdipapirer samt bakgrunn og vilkår for tilbudet"*.

Unntaket åpner for at arbeidsgivere i stor utstrekning kan gi tilbud til sine ansatte uten å utløse prospektplikt. Unntaket er blant annet begrunnet i at ansatte som regel har kjennskap til arbeidsgiverselskapet fra før.

En streng tolkning av ordlyden i verdipapirhandelloven § 7-4 første ledd medfører at unntaket fra prospektplikt bare gjelder der det settes fram tilbud til ansatte personlig, og at tilbud som åpner for at ansatte erverver aksjer gjennom eget investeringsselskap derfor faller utenfor bestemmelsens virkeområde. Vi er kjent med at Finanstilsynet har forstått bestemmelsen på denne måten.

Det er vår oppfatning at stadig flere ansatte ønsker å eie aksjer gjennom et investeringsselskap, blant annet av skattemessige årsaker. Tilbud fra arbeidsgiverselskapet som ikke åpner for erverv av aksjer gjennom et selskap, vil derfor av mange oppfattes som mindre attraktive.

Basert på ordlyden i verdipapirhandelloven § 7-4 første ledd nr. 9 kan det stilles spørsmål ved om det har vært meningen å avgrense virkeområdet mot de ansattes investeringsselskaper. Problemstillingen er ikke tatt opp i forarbeidene til bestemmelsen, og vi kan heller ikke se at dette er omtalt i kildene for tilsvarende EØS-regelverk.

Etter vårt syn er det ikke sterke reelle hensyn som taler imot at unntaket fra prospektplikten også bør gjelde for tilbud som åpner for at en ansatte i stedet for å eie aksjene selv, kan velge å la et investeringsselskap være eier av aksjene. Unntaket bør iallfall kunne gjelde investeringsselskaper som fullt ut eies av den ansatte, eventuelt sammen med den ansattes personlige nærstående slik dette er definert i aksjeloven § 1-5 andre ledd. Vi er mer i tvil om et eventuelt unntak bør utvides til også å gjelde investeringsselskapet som den ansatte eier sammen andre, som ikke har tilknytning til selskapet. Det faller utenfor rammen av denne utredningen å gå nærmere inn på dette.

## 5. Finansiering av de ansattes aksjeerverv

### 5.1 Generelt

Utgangspunktet er at den som ønsker å erverve aksjer i et aksjeselskap selv må finansiere det det koster, ved egne oppsparte midler eller ved eget lån. Dette betyr at erververen påtar seg en risiko.

Går selskapet godt, får aksjeeieren utbytte og gevinst, men går det dårlig må han eller hun være forberedt på å tape de investerte midlene. Det knytter seg med andre ord en risiko til det å være aksjeeier. Dette gjelder, og bør også gjelde, for ansatte som går inn som medeiere i et aksjeselskap.

## **5.2 Selskapets adgang til å yte kreditt og annen finansiell bistand til erverv av aksjer i selskapet mv.**

Før endringene i aksjelovgivningen ved lov 14. juni 2013 nr. 40, var utgangspunktet etter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 at selskapet ikke kunne yte kreditt eller annen finansiell bistand til erverv av aksjer i selskapet. For ansattes erverv av aksjer ble det i forskrift 2007-11-30 nr. 1336: Forskrift om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10 gjort unntak fra finansieringsforbudet i lovenes §§ 8-10 slik at selskapet innenfor nærmere rammer kan yte finansiell bistand til ansattes erverv av aksjer i selskapet eller selskapets morselskap. Vi kommer tilbake til denne forskriften nedenfor i punkt 5.3.

Ved endringsloven 14. juni 2013 nr. 40 ble aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 myket opp slik at selskapene i dag innenfor nærmere rammer som er fastsatt i bestemmelsen, kan yte finansiell bistand i forbindelse med erverv av aksjer i selskapet. Vilkåret er at bistanden må ligge innenfor rammen av de midler selskapet kan benytte til utdeling av utbytte, generalforsamlingen må godkjenne bistanden, som grunnlag for generalforsamlingens behandling må det utarbeides en redegjørelse og bistanden må ytes på vanlige forretningsmessige vilkår og prinsipper. Dessuten må det stilles betryggende sikkerhet for selskapets krav på tilbakebetaling eller tilbakesøknings. I allmennaksjeselskaper gjelder det dessuten at redegjørelsen uten opphold og før bistanden ytes skal meldes til Foretaksregisteret som skal kunngjøre redegjørelsen gjennom Brønnøysundregistrenes elektroniske kunngjøringspublikasjon, se allmennaksjeloven § 8-10 fjerde ledd.

Reglene er langt på vei i samsvar med kravene i direktiv 2012/30/EU artikkel 25 og 26. Direktivbestemmelsene er direkte bare bindende for allmennaksjeselskaper, men er også lagt til grunn for utformingen av regelen i aksjeloven.

Forskrift av 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10 kapittel 2 gjør unntak fra aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 ved ansattes erverv av aksjer i selskapet eller selskapets morselskap. Forskriften ble utformet med tanke på å gjøre unntak fra det tidligere generelle finansieringsforbudet i aksjelovgivningen for å hjemle finansieringsbistand ved gjennomføringen av aksjeprogrammer for ansatte.

Forskriften ble ikke endret samtidig med aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10. Dette gjør at ordlyden i forskriften, sett opp mot den gjeldende ordlyden i aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10, kan gi rom for tolkningstvil om rekkevidden av forskriftsbestemmelsene. Blant annet kan det stilles spørsmål ved om forskriften setter til side og erstatter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10, eller om den supplerer og oppstiller enkelte tilleggsvilkår til nevnte bestemmelser. Med tanke på bakgrunnen for forskriften, samt bakgrunnen for endringene i aksjelovene, er det etter vår oppfatning mest nærliggende å lese forskriften slik at den oppstiller særlige regler for finansieringsbistand til ansatte i forbindelse med deres erverv av aksjer i selskapet. Det er derfor naturlig å lese forskriften slik at den, innenfor sitt virkeområde, setter til side og erstatter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 i sin helhet.

## 5.3 Nærmere om forskrift 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10

### 5.3.1 Adgang til å yte finansiell bistand

Etter forskriften § 4 kan et selskap, uten hinder av aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10, på visse vilkår yte finansiell bistand til eller for selskapets ansatte eller ansatte i morselskap i forbindelse med ansattes erverv av aksjer i selskapet eller selskapets morselskap. Vilåårene for å kunne bruke forskriften følger av §§ 5-7.

Et særlig spørsmål er om finansiell bistand fra morselskapet til ansatte i selskapets datterselskap i tilknytning til erverv av aksjer i datterselskapet eller morselskapet selv faller utenfor forskriftens virkeområde. Et aksjeprogram for de ansatte kan eksempelvis tenkes lagt opp slik at ansatte i datterselskapene i konsernet tilbys å kjøpe aksjer ved hjelp av lån fra konsernets morselskap. Etter en streng tolkning av ordlyden i forskriften faller en slik finansieringsbistand utenfor forskriftens rekkevidde, fordi bistanden ytes fra morselskapet til ansatte i dets datterselskap (dvs. ikke til ansatte i selskapet eller selskapets morselskap slik forskriften § 4 lyder). Vi kan ikke finne holdepunkter for at en slik avgrensning har vært tilsiktet, og forskriften bør derfor endres på dette punkt.

### 5.3.2 Generell ordning / krav om ansettelsestid

Etter forskriften § 5 skal den finansielle bistanden gis til de ansatte på like vilkår. I tillegg må tilbudet om finansieringsbistand omfatte alle som har vært ansatt i selskapet sammenhengende i minst 12 måneder. Selskapet har anledning til å fastsette krav om kortere, men ikke lengre, ansettelsestid dersom dette er ønskelig.

Kravet om at den finansielle bistanden må gis til alle ansatte på like vilkår innebærer at selskaper, innenfor forskriftens virkeområde, ikke kan etablere et aksjeprogram som har til formål særlig å belønne enkeltpersoners innsats eller å gi nyansatte anledning til å "ta igjen" de øvrige ansattes aksjeinnehav. Generelle ordninger er lite egnet til å incentivere nøkkelpersonell og vi kan ikke se at det er sterke grunner for ikke å inkludere denne slags ordninger i forskriftens virkeområde. Vi foreslår derfor at kravet om at den finansielle bistanden gis til de ansatte på like vilkår vurderes fjernet fra forskriften § 5.

### 5.3.3 Den finansielle bistandens størrelse

Bistanden som ytes til de ansatte, må totalt sett ligge innen rammen av det beløp selskapet kan utdele som utbytte, jf. forskriften § 6 første ledd. Dette kravet følger også av aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 første ledd, og er derfor ikke lenger en særregel innenfor forskriftens virkeområde. Forskriften oppstiller imidlertid særlige beløpsgrenser som gjelder overfor den enkelte ansatte. Etter forskriften § 6 andre ledd kan ikke selskapets lån til den enkelte overstige 20 % av den ansattes netto utbetalte årslønn etter forskuddstrekk, og kan under enhver omstendighet ikke overstige folketrygdens grunnbeløp (G)<sup>4</sup>.

En grense for den finansielle bistanden som kan ytes til de ansatte på 1 G kan i noen tilfeller være noe lavt. Vi foreslår at grensen på 1 G heves slik at selskapene står friere til å fastsette bistandens størrelse innenfor begrensningen for den enkelte ansatte på 20 % av dennes netto utbetalte årslønn.

---

<sup>4</sup> Pr. 1. mai 2013 er grunnbeløpet på 85 245 kroner.

Etter vårt syn kan en slik endring bidra til å legge forholdene bedre til rette for å trekke de ansatte inn på eiersiden.

#### 5.3.4 Sikkerhetsstillelse

Etter forskriften § 7 skal det stilles betryggende sikkerhet for selskapets krav på tilbakebetaling. Tilsvarende krav følger av aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 første ledd første setning. Verken aksjeloven eller forskriften sier noe om arten av den betryggende sikkerheten, men slik forskriften er utformet, må denne forstås slik at sikkerheten kan bestå i avtalt trekk i lønn, jf. forskriften § 7 andre ledd. Lønnstrekket skal i så fall skje ved hvert tidspunkt lønn utbetales, og hvert trekk skal være forholdsvis like stort. Maksimal tilbakebetalingstid ved lønnstrekk er 24 måneder. Selskapet skal videre i avtale med den ansatte sikre seg retten til å gjøre opp det resterende beløpet senest i siste avlønning dersom den ansatte slutter i sin stilling i selskapet før hele beløpet er betalt tilbake, og sikre seg rett til å gjøre trekk i lønnen i oppsigelsesperioden.

#### 5.4 Lønnstrekk som finansieringsform

Som nevnt i punkt 5.3.4, åpner § 7 andre ledd i forskrift 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10 for at betryggende sikkerhet etter aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 kan stilles i form av trekk i den ansattes lønn. Bestemmelsen kan ses i sammenheng med reguleringen av arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk i lov om arbeidsmiljø av 17. juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven). Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd (c), kan en arbeidsgiver foreta trekk fra den ansattes lønn når dette på forhånd er fastsatt i skriftlig avtale med den ansatte. Det følger videre av arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd at lønnstrekket skal *"begrenses til den delen av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand"*. Denne begrensningen overlater det til arbeidsgiveren å utøve et rimelig skjønn ved gjennomføringen av lønnstrekket.

Begrensningen i adgangen til lønnstrekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd er ikke samordnet med § 7 i forskrift 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10. Den skjønnsmessige begrensningen for arbeidsgivers adgang til å foreta lønnstrekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd kan være vanskelig å praktisere fordi arbeidsgiver normalt ikke har kunnskap om den enkelte ansattes finansielle stilling, og derfor om den enkelte ansatte etter lønnstrekket har tilbake midler som med rimelighet trenges til underhold for den ansatte og hans eller hennes husstand. På den annen side er bestemmelsen utformet for også å ivareta andre hensyn enn gjennomføringen av avtalt lønnstrekk i et aksjeprogram. Vi vil derfor ikke på nåværende tidspunkt foreslå endringer i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd, selv om denne bestemmelsen kan by på praktiske problemer og vanskelige vurderinger for arbeidsgiver.

## 6. Skatterettslige problemstillinger

### 6.1 Grensen for skattefritt lån fra arbeidsgiver

Skatteloven § 5-12 fjerde ledd åpner for at ansatte kan motta rimelig lån fra arbeidsgiver for et beløp inntil 3/5 G, uten å bli gjenstand for inntektsbeskatning. En forutsetning for dette er at lånet tilbakebetales innen i løpet av høyst ett år.

Skattelovens regel om skattefritt lån fra arbeidsgiver er ikke samordnet med aksjelovgivningens regler om finansiell bistand til ansatte i aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 og forskrift 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10, se over i punkt

5.3. Forskriften § 6 åpner for at ansatte mottar lån fra arbeidsgiver for inntil 1 G. Videre kan arbeidsgiver, i henhold til forskriften § 7 andre ledd, fastsette en tilbakebetalingstid på opptil 24 måneder.

Ulikhetene mellom den skatterettslige og selskapsrettslige beløpsgrensen for lån til ansatte (3/5 G vs. 1 G) og maksimal tilbakebetalingstid (12 måneder vs. 24 måneder) gjør at selskaper av skattemessige årsaker ofte begrenser tilbudet om finansieringsbistand til 3/5 G med en tilbakebetalingstid på 12 måneder, fordi det ikke er ønskelig at de ansatte utsettes for en ekstra skattekostnad knyttet til finansieringen av aksjeerhvervet. I tillegg er det vår erfaring at ulikhetene skaper forvirring og misforståelser blant de som administrerer programmene. Det ville derfor gitt bedre sammenheng i regelsettet om finansiell bistand og de skattemessige og selskapsrettslige grensene for lån fra arbeidsgiver tilpasses hverandre.

## 6.2 Aksjer med bindingsrestriksjoner - fastsettelse av markedsverdi / skattepliktig fordel

Det forekommer ofte at de ansatte tilbys å kjøpe aksjer med visse omsetningsbegrensninger, f. eks. en bindingstid på 3-5 år. Dette gjøres som regel for å skape en sterkere binding mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiverselskapet gjennom et langsiktig medeierskap.

Det er alminnelig antatt at aksjer med bindingsrestriksjoner har en lavere verdi enn aksjer uten tilsvarende restriksjoner. Normalt innhentes en verdsettelse fra en uavhengig tredjepart for å fastsette bindingstidens verdireducerende effekt og dermed også den skattemessige fordel for de ansatte ved leveringen av aksjene.

I tilfeller der det oppstår behov for å oppheve bindingstiden før den utløper, for eksempel på grunn av oppsigelser, arbeidstakers finansielle situasjon mv, oppstår det i praksis vanskelige spørsmål om hvorledes den ansattes skattepliktige fordel ved ervervet skal beskattes, idet denne ved ervervet normalt er beskattet med hensyn til bindingsrestriksjonene på aksjene. Et annet spørsmål er hvorvidt opphevelse av bindingsrestriksjonene for én ansatt vil kunne få konsekvenser for fordelsbeskatningen av de øvrige deltakerne i aksjeprogrammet - altså om bindingsrestriksjonene da vil miste sin karakter av å være endelige og faste.

Fastsettelsen av bindingsrestriksjoners verdireducerende effekt er mer et økonomisk spørsmål framfor et juridisk spørsmål. Det vil likevel etter vår mening lette den administrative gjennomføringen av mange aksjeprogrammer om skattelovgivningen hadde gitt noen retningslinjer for den skattemessige behandlingen ved opphevelse av bindingsrestriksjoner på aksjer.

## 6.3 Skattespørsmål ved kjøp av aksjer til underkurs

### 6.3.1 Grensen for skattefri fordel

Ved ansattes kjøp av aksjer til underkurs fastsettes den skattepliktige fordel som et utgangspunkt til differansen mellom aksjens markedsverdi og ervervsprisen. Skatteloven § 5-14 første ledd oppstiller imidlertid særregler som gjelder ved kjøp av aksjer i arbeidsgiverselskapet eller dets morselskap. Etter skatteloven § 5-14 første ledd a skal den skattepliktige fordel ved ansattes erverv av aksjer til underkurs settes til "...differansen mellom den verdien som kan oppnås ved reelt salg av aksjen, redusert med 20 prosent, og det den ansatte betaler for aksjen" [Vår understreking]. Rekkevidden av skattefritaket begrenses i bestemmelsens annen setning hvor det heter at skattefritaket likevel ikke kan overstige 1 500 kroner.

For at skattefritaket skal komme til anvendelse kreves at "...alle ansatte etter en generell ordning i bedriften har fått tilbud om aksjekjøp", jf. § 5-14 første ledd c.

Grensen på 1 500 kroner er svært lav og det er etter vår erfaring et utbredt ønske å kunne tilby en større skattefri rabatt. Vi foreslår derfor at 1 500 kroners grensen heves.

### 6.3.2 Skattesubjekt for rabatt på aksjer

Ved tilbud om aksjer til underkurs i ansettelsesforhold vil den ansatte bli skattepliktig for differansen mellom aksjenes markedsverdi og ervervsprisen (utover det som er skattefritt etter skatteloven § 5-14 første ledd a, jf. punkt 6.3.1). Tilsvarende vil arbeidsgiver få plikt til å svare arbeidsgiveravgift.

Den skattepliktige fordelten tilordnes den ansatte personlig. Dette gjelder selv om aksjene erverves gjennom et selskap og derfor ikke kommer den ansatte direkte til gode. For å avhjelpe denne skjevheten har skattemyndighetene i praksis akseptert at verdien av rabatten som har vært gjenstand for beskatning hos den ansatte kan tas ut av selskapet uten å utløse utbyttebeskatning på aksjeeierens hånd. Det finnes imidlertid ingen bestemmelser i skattelovgivningen som stadfester denne praksisen, eller trekker opp grensene for hvordan dette skal praktiseres, f. eks. der det er flere aksjeeiere i det aktuelle selskapet, hvorav bare en er ansatt.

## 7. Oppsummering og forslag til tiltak

Som det fremgår av gjennomgangen ovenfor, kan vi ikke se at aksjelovgivningen er et hinder av betydning for ansattes medeierskap i aksjeselskaper. Etter vårt syn, er aksjelovgivningen et smidig juridisk rammeverk som legger til rette både for ansatteide selskaper og ansattes medeierskap i selskaper med hovedsakelig eksterne eiere. Vi har likevel pekt på enkelte punkter der det kan være behov for å legge rammereguleringen bedre til rette. Dette omfatter også enkelte skatterettslige og verdipapirrettslige forhold, som vi mener med fordel kan tilpasses eller endres for å gi bedre samordning i regelverket. Våre forslag til endringer oppsummeres kort nedenfor:

- Vi foreslår å øke grensen for et allmennaksjeselskaps adgang til å eie aksjer, eventuelt at aksjer som skal benyttes i aksjeprogrammer for ansatte holdes utenfor ved beregningen av den gjeldende 10 % - grensen, se punkt 4.2.7.
- Vi foreslår at unntaket fra prospektplikt i verdipapirhandelloven § 7-4 første ledd nr. 9 utvides slik at det også omfatter investeringsselskaper som fullt ut eies av den ansatte, eventuelt sammen med den ansattes personlig nærstående slik dette er definert i aksjeloven § 1-5 andre ledd, se punkt 4.2.9.
- Endringene i aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10 har skapt rom for tolkningstvil om rekkevidden av bestemmelsene i forskrift av 30. november 2007 nr. 1336 om unntak fra aksjeloven § 8-10 og allmennaksjeloven § 8-10. Etter vår vurdering bør forskriften generelt gjennomgås for å oppnå bedre samsvar mellom forskriften og de nå gjeldende bestemmelsene i aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 8-10, se punkt 5.2.
- I forbindelse med en revisjon av forskriften som nevnt ovenfor, foreslår vi at det ses nærmere på formuleringen av forskriften § 4 og adgangen til å yte finansiell bistand fra morselskapet i konsern til ansatte i datterselskap for at disse skal kunne erverve aksjer i morselskapet.
- Vi foreslår også at det vurderes å fjerne kravet om at den finansielle bistanden gis til alle ansatte på like vilkår (krav om generell ordning), se punkt 5.3.2, og at det vurderes å heve begrensningen på den finansielle bistandens størrelse på 1 G, se punkt 5.3.3. En slik heving kan bidra til å legge forholdene bedre til rette for å trekke de ansatte inn på eiersiden.



- Ulikhetene mellom den skatterettslige og selskapsrettslige beløpsgrensen for lån til ansatte og maksimal tilbakebetalingstid av lånet bør samordnes, se punkt 6.1.
- Vi foreslår at det gis nærmere retningslinjer for den skattemessige behandlingen av opphevelse av bindingsrestriksjoner på aksjer, se punkt 6.2.
- Grensen på 1 500 kroner for den skattefrie fordelingen ved kjøp av aksjer til underkurs er svært lav og foreslås hevet, se punkt 6.3.1.
- Vi foreslår at det innføres regler i skattelovgivningen som stadfester den praksis at verdien av aksjerabatten som har vært gjenstand for beskatning hos den ansatte personlig kan tas ut av den ansattes selskap uten å utløse beskatning på aksjeeierens hånd, se punkt 6.3.2.

## 8. Samvirkeforetak

### 8.1 Innledning

I oppdragsavtalen er vi også bedt om å vurdere samvirkelova.

Samvirkeforetakene er regulert i lov 29. juni 2007 nr.81 om samvirkeforetak (samvirkelova). Tidligere var samvirkeforetakene underlagt ulovfestet rett. Etter samvirkelova § 1 andre ledd er samvirkeforetak definert som:

*" ei samanslutning som har til hovudformål å fremje dei økonomiske interessene til medlemmane gjennom deira deltaking i verksemda som avtakarar, leverandørar eller på annan liknande måte, og der*

*1. avkastinga, bortsett frå ei normal forrenting av innskoten kapital, anten blir ståande i verksemda eller fordelt mellom medlemmane på grunnlag av deira andel i omsetninga med samanslutninga, og*

*2. ikkje nokon av medlemmane har personleg ansvar for skyldnadene til samanslutninga, udelte eller for delar som til saman utgjør dei samla skyldnadene."*

Etter lovbestemmelsen er samvirkeformen forbeholdt sammenslutninger som har til formål å vareta medlemmenes interesse som etterspørrere eller tilbydere av foretakets varer eller tjenester. Dette omtales ofte som samvirkeformålet.<sup>5</sup> Det er per juli 2013 registret 3850 samvirkeforetak i Norge med til sammen om lag to millioner medlemmer. De største sektorene er forbrukersamvirke, landbruksamvirke, fiskerisamvirke og boligsamvirke, men det finnes også samvirkeforetak på andre områder.<sup>6</sup>

I samvirkeforetak er eierskapet knyttet til medlemskap i foretaket. Når det gjelder samvirkeforetakene, gjelder derfor det spørsmålet oppdraget gjelder om det er rettslige hindringer for at de ansatte kan være medlemmer i samvirkeforetak.

De ansattes eierskap (dvs. medlemskap) i samvirkeforetak reiser andre problemstillinger enn eierskap i aksjeselskaper. Dette har sammenheng med den grunnleggende forskjellen mellom aksjeselskaper og samvirkeforetak: Mens formålet med det typiske aksjeselskapet er å skaffe aksjeeierne avkastning

---

<sup>5</sup> T. Fjørtoft og O. Gjems-Onstad: Samvirkeforetak - reglene om økonomiforhold, skatt og avgift (2009) side 37.

<sup>6</sup> Opplysningene er hentet fra T. Fjørtoft og O. Gjems-Onstad: Samvirkeforetak - reglene om økonomiforhold, skatt og avgift (2009) side 12.

og gevinst på aksjeinnskuddet, er medlemmenes interesse i samvirkeforetakene knyttet til samvirkeformålet. Samvirkeformålet setter dermed også en ramme for hvem som kan være medlemmer i foretaket. Forlater vi dette utgangspunktet, vil vi komme i konflikt med samvirkeforetakenes særtrekk som selskapsform. Dette betyr at det er vanskelig å se for seg at ansettelsesforholdet i seg selv skal kvalifisere til medlemskap, uavhengig av den ansattes interesse i samvirkeformålet.

Når det gjelder samvirkeforetak, er spørsmålet om de ansatte i egenskap av å være ansatt i foretaket kan være medlemmer i foretaket. I denne sammenheng må det skilles mellom to situasjoner. Den ene situasjonen gjelder spørsmålet om etableringen av arbeidssamvirke, dvs. samvirkeforetak der samvirkeformålet er å gi medlemmene en arbeidsplass uten at de ut over dette har noen interesse som etterspørre eller tilbydere av de varer eller tjenester som foretaket produserer. Et grunnleggende spørsmål er her om loven i det hele tatt åpner for etablering av arbeidssamvirke. Gitt at så er tilfelle, oppstår det spørsmål om det er behov for lovtiltak for å gjøre samvirkeformen bedre egnet for arbeidssamvirke. I punkt 8.2 tar vi opp enkelte spørsmål som gjelder arbeidssamvirke.

Den andre situasjonen gjelder samvirkeforetak der samvirkeformålet ikke er å skaffe medlemmene en arbeidsplass, men der formålet gjelder medlemmenes interesse knyttet til de varene eller tjenestene samvirkeforetaket produserer. Her er spørsmålet om ansettelsesforholdet i seg selv bør kvalifisere til å bli tatt opp som medlem uten hensyn til om den ansatte har noen interesse i samvirkeformålet. Punkt 8.3 gjelder denne gruppen.

De problemstillingene som er reist over, er omfattende, og reiser til dels grunnleggende spørsmål om samvirkeforetaket som organisasjonsform som det vil falle helt utenfor oppdraget å ta opp i sin fulle bredde. I det følgende vil vi derfor stort sett begrense oss til å peke på problemstillinger som kan være utgangspunkter for ytterligere utredninger av spørsmålene.

## 8.2 Arbeidssamvirke

### 8.2.1 Generelt

Før samvirkelova var det i aksjeloven forutsatt at samvirkeformen også kunne brukes til å etablere arbeidssamvirke. Dette gikk fram av aksjeloven § 1-1 tredje ledd nr. 3 slik bestemmelsen lød før den ble endret ved vedtakelsen av samvirkelova. I aksjeloven § 1-1 tredje ledd het da at aksjeloven blant annet ikke gjaldt for:

*"...selskaper som har til formål å fremme medlemmenes forbruksmessige eller yrkesmessige interesser eller å skaffe medlemmene arbeidsplasser (samvirkelag), ..."<sup>7</sup>[Vår understreking]*

Den uttrykkelige bestemmelsen om at et samvirkeforetak kan ha til formål å skaffe medlemmene arbeidsplasser, ble ikke videreført i samvirkelova. Vi kan ikke se at det er gitt noen nærmere begrunnelse for dette. Ut fra dette kan det, ut fra lovens ordlyd, være noe usikkert om det innenfor rammen av samvirkelova er adgang til å opprette arbeidssamvirke. Det framgår imidlertid av lovforarbeidene at det også etter samvirkelova er adgang til å ha arbeidssamvirke. I Ot. prp. nr. 21 (2006 -2007) heter det i merknadene til lovens § 1-1 på side 241:

---

<sup>7</sup> Bestemmelsen kom inn i aksjeloven 1976 ved lov 9. desember 1983 nr. 68 med grunnlag i Ot. prp. nr. 57 (1982-83) og Ot. prp. nr. 61 (1980-81).

*"Uttrykket « på annan måte » er tatt inn i lovteksten fordi det ikkje alltid fell like naturleg å omtale medlemmane i eit samvirkeforetak som anten avtakarar eller leverandørar. Det gjelder til dømes medlemmar av barnehagar, transportformidlingssentralar, arbeidssamvirke og kredittforeiningar."*  
*[Vår understreking]*

At det kan opprettes arbeidssamvirke er også forutsatt i enkeltbestemmelser i samvirkelova, se lovens § 22 fjerde ledd om det økonomiske oppgjøret når et medlem melder seg ut. Det samme er forutsatt flere steder, f. eks. på side 38 i T. Fjørtoft og O. Gjems-Omstad: "Samvirkeforetak - reglene om økonomiforhold, skatt og avgifter".

Med mindre lovgivningen stiller spesielle krav til organisasjonsformen, er det etter norsk rett frihet til å organisere næringsvirksomhet som arbeidssamvirke innenfor rammen av samvirkelova. Vi har ikke foretatt nærmere undersøkelser om omfanget av arbeidssamvirke i Norge. Så langt vi har oversikt er imidlertid arbeidssamvirke innenfor rammen av samvirkelova ikke særlig utbredt, likevel slik at det innenfor visse bransjer, så som innen konsulent- og IT- bransjen skal være virksomheter som er organisert som arbeidssamvirke. Vi har ikke nærmere opplysninger om grunnen til at arbeidssamvirke er lite utbredt i Norge. Dette kan først og fremst skyldes at aksjeselskapet er en kjent og vel innarbeidet organisasjonsform i næringslivet. Dessuten er aksjeselskapsformen en smidig organisasjonsform som lar seg tilpasse de særlige hensyn som gjør seg gjeldende for ansatteide virksomheter. Vi vil imidlertid ikke se bort fra at når arbeidssamvirke er såpass lite utbredt, kan det også ha sammenheng med at dette alternativet ikke er kjent. I denne sammenheng kan det ha betydning at det ikke så lett lar seg lese ut fra loven selv at den åpner for arbeidssamvirke. Vi viser her til det som er sagt ovenfor om dette. For å gjøre muligheten for å organisere ansatteide virksomheter som arbeidssamvirke etter samvirkelova bedre kjent, foreslår vi at lovens § 1 om lovens virkeområde endres slik at det går uttrykkelig fram av lovteksten at også arbeidssamvirke faller inn under lovens virkeområde. Som nevnt gikk dette fram av aksjeloven § 1-1 tredje ledd nr. 3 før bestemmelsen ble endret i tilknytning til at samvirkelova ble vedtatt.

#### 8.2.2 Arbeidssamvirke. Behovet for lovtiltak

Vi viser til forslaget i punkt 8.2.1 ovenfor om at adgangen til å opprette arbeidssamvirke bør gå fram av lovens § 1 om lovens virkeområde.

Vi har ikke gjennomgått samvirkelova nærmere med sikte på om arbeidssamvirke reiser særlige spørsmål som ikke er ivaretatt på en hensiktsmessig måte i loven. Vi har således ikke foretatt en nærmere vurdering av behovet for lovendringer. Når det er sagt, er det ikke mange regler i samvirkelova som spesielt gjelder arbeidssamvirke. I lovens § 22 fjerde ledd er det fastsatt en særregel om det økonomiske oppgjøret i tilknytning til utmelding av arbeidssamvirke. Bestemmelsen åpner for at det i arbeidssamvirke kan vedtektsfestes at et medlem som melder seg ut, skal ha krav på å få utbetalt sin andel av nettoformuen i foretaket. Bestemmelsen er et unntak fra hovedregelen om at et utmeldt medlem ikke har krav på å få utbetalt en forholdsmessig del av foretaksformuen. I Ot. prp. nr. 21 (2006-2007) side 262 er det gitt denne grunnen for unntaksregelen:

*"Etter lovforslaget er utgangspunktet at ein utmeld medlem ikkje har krav på å få utbetalt ein forholdsmessig andel av foretaksformuen, jf. den prinsipielle drøftinga i punkt 7.3.2 ovanfor. Fjerde ledd modifierer dette utgangspunktet når det gjeld arbeidssamvirke. Forslaget om vedtektsfridom i fjerde ledd må sjåast i lys av at det i arbeidssamvirke kan vere uheldig dersom utmelding berre gir rett til å få tilbakebetalt andelsinnskotet. Ein slik regel kunne ha gjort samvirkeforma lite attraktivt*

*for liberale yrker som legar, advokatar, rådgivande ingeniørar o.a. Uttrykket « nettoformuen i foretaket » siktar til eigenkapitalen etter verkelege verdjar. Utbetaling av midlar etter fjerde ledd kan berre skje så langt det vil vere i samsvar med forsvarlegkravet i § 25."*

Etter vårt syn er dette en hensiktsmessig regel som er nødvendig for at arbeidssamvirke etter samvirkeleva skal være et alternativ til aksjeselskapet som organisasjonsform for ansatte virksomheter.

En særlig problemstilling når det gjelder arbeidssamvirke, er i hvilken utstrekning det kan være ansatte i virksomheten som ikke er medlemmer. Spørsmålet har sammenheng med at et karakteristisk trekk ved samvirkeforetakene etter samvirkeleva § 1 andre ledd er at det må være et økonomisk samkvem eller omsetning mellom foretaket og medlemmene. Loven utelukker ikke at foretaket også har omsetning med andre enn medlemmene, men det forutsettes i forarbeidene (NOU 2006: 6 side 333 og Ot. prp. nr. 21 (2006-2007) side 240-241) at dersom den økonomiske samhandlingen med medlemmer bare utgjør en mindre del av foretakets totale virksomhet, vil lovens krav ikke være oppfylt. I arbeidssamvirke betyr dette at en rimelig del av det arbeidet som utføres, skrives seg fra de som er medlemmer av foretaket.<sup>8</sup> Denne begrensningen kan bety at det er begrenset hvor mange ansatte foretaket kan ha som ikke er medlemmer. Dette kan bety en begrensning i foretakets vekstmuligheter. En tilsvarende begrensning gjelder ikke for aksjeselskapene som dermed kan fremstå som en mer smidig organisasjonsform.

### **8.3 Medlemskap for ansatte i andre samvirkeforetak enn arbeidssamvirke**

#### **8.3.1 Gjeldende rett**

Når det gjelder spørsmål om medlemskap for de ansatte i andre samvirkeforetak enn arbeidssamvirke, er lovens § 14 om innmelding i samvirkeforetak et utgangspunkt. Lovbestemmelsen fastsetter prinsippet om åpent medlemskap i samvirkeforetak, og fastsetter at alle som kan få sine økonomiske interesser varetatt av et samvirkelag, har rett til å bli medlem av laget ved innmelding. Dette utgangspunkt gjelder selvsagt også for foretakets ansatte som har den samme retten til å bli medlemmer som utenforstående til å bli medlemmer av laget. For de ansatte må imidlertid dette forstås slik at det ikke er den økonomiske interessen som er knyttet til ansettelsesforholdet som er grunnlaget for medlemskapet, men den interessen som knytter seg til samvirkeformålet, dvs. den ansattes interesse som tilbyder eller etterspørger av foretakets varer eller tjenester. I samvirkeforetak som henvender seg til allmennheten, så som i forbrukersamvirke, vil dette bety at det ikke gjelder noe spesiell begrensning i de ansattes mulighet til å bli medlem i foretaket, og så vidt vi forstår er det praksis for at de ansatte blir oppfordret til å melde seg inn som medlemmer.

Etter samvirkeleva § 14 første ledd tredje punktum, kan vedtektene for det enkelte samvirkeforetak inneholde vilkår for å bli eller være medlem "så langt det er saklig grunn for det". Vedtektsbestemmelser om vilkår for medlemskap kan være såkalte personklausuler som krever at bare fysiske eller juridiske personer med visse egenskaper kan bli medlemmer. Det kan dreie seg om vilkår knyttet til utdanning, yrke eller yrkeserfaring. Særlig i samvirker mellom næringsdrivende forekommer dette hyppig, f. eks. når et meieri stiller vilkår om at bare melkeprodusenter kan melde

---

<sup>8</sup> Se særlig NOU 2002: 6 side 247. Se også NOU 2002: 6 side 333 og Ot. prp. nr. 21 (2006-2007) side 65 og 241 samt T. Fjørtoft og O. Gjems-Onstad: Samvirkeforetak - reglene om økonomiforhold, skatt og avgift (2009) side 46-49.

seg inn.<sup>9</sup> Slike kvalifikasjonskrav for å bli medlem begrenser også de ansattes mulighet til å bli medlem av foretaket.<sup>10</sup>

### 8.3.2 Særlig om blandingssamvirke

Som nevnt over i punkt 8.3.1 setter det enkelte foretakets formål en ramme for medlemskap i samvirkeforetak, og begrenser dermed også de ansattes mulighet til å bli medlemmer i egenskap av ansatt i foretaket. Samvirkelova utelukker imidlertid ikke samvirkeforetak med todelte formål slik at et samvirkeforetak, ved siden av f. eks. å være et avtaker - eller leverandørsamvirke, kan ha til formål å være en arbeidsplass for medlemmene. Derved åpnes det for at de ansatte i kraft av ansettelsesforholdet kan melde seg inn som medlemmer i foretaket og i kraft av dette bli innkalt og ha rett til å møte i årsmøtet samt ha andre medlemsrettigheter og -plikter, jf. samvirkelova §§ 15 og 16.

Vi kjenner ikke til om slikt blandingssamvirke forekommer i praksis. Dersom det er ønskelig å legge forholdene bedre til rette for slike samvirkeformer, ser vi ikke bort i fra at det bør foretas en nærmere gjennomgang av loven med dette for øye.

### 8.4 Oppsummering og forslag til tiltak


Ut over det som er sagt i punktene 8.1 til 8.3 har vi ikke gjennomgått samvirkelova nærmere med sikte på de ansattes medeierskap i samvirkeforetak. Vi peker likevel på følgende punkter som oppsummerer noen mindre forslag til lovtiltak:

- Vi foreslår at samvirkelova § 1 om lovens virkeområde endres slik at det går uttrykkelig fram av lovteksten at også arbeidssamvirke faller inn under lovens virkeområde, se punkt 8.2.1.
- Dersom det er ønskelig å legge forholdene bedre til rette for blandingssamvirker, foreslår vi at det foretas en nærmere gjennomgang av samvirkelova med dette siktemål, se punkt 8.3.2.

Advokatfirmaet BA-HR DA



Gudmund Knudsen  
advokat



Ane N. Nordby  
advokatfullmektig

---

<sup>9</sup> NOU 2002: 6 side 186.

<sup>10</sup> En tilsvarende mulighet til i vedtektene å stille kvalifikasjonskrav for å bli aksjeeiere i aksjeselskap gjelder i aksjeretten, se aksjeloven § 4-18.