



OPTIO INCENTIVES

Launching an equity incentive program
“From idea to launch”

Selmer, Novare and Optio

Optio Incentives

- The **new and innovative** supplier for equity compensation services
- Developing modern Software as a Service for the **Nordic segment**
- The **most complete offering** within equity compensation for Scandinavian and multi-national companies
 - Design / Accounting / Administration
- Founded in 2017, already a significant client base
- Experienced, talented and passionate team
- Handle all equity compensation plans/types

Why work with Optio Incentives

- **Participants/employees:**
 - Track value of awards – Motivating, increasing the perceived value
 - Flexible and understandable exercise/purchase/acceptance/processes – for both factory workers and the C-level's
 - Keep track of all relevant documentation and history
- **Administrator/company**
 - Ease of deployment/launch
 - Full audit trail
 - Time saving administration
 - Powerful reporting tool – costs, provisions, dilution, accounting notes/disclosures

When can Share-based payment be a good idea?

Process often with Management, owners or BoD believing that it is important to;

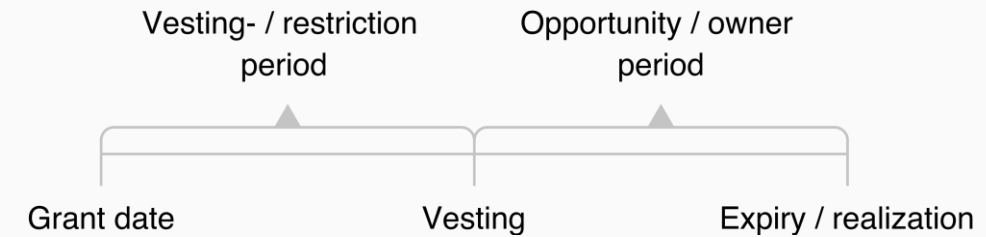
1. Ensure «Shareholder thinking» among the Management
 1. Increase focus on long-term strategy and focus in decisions
 2. Be a part of the potential upside
2. Reward extraordinary efforts
3. Attracting new key employees
4. Retaining key employees
5. Lower salary costs (cash)
6. Increase number of shareholders and raising capital
7. Company culture development

Stages; from idea to share sales

- 1) Idea - Client considers share based payment,
- 2) Short workshop – Company's situation and purpose before discussing various instrument types
 - 1) Concretization: 1-3 alternative structures (instrument, vesting, performance, pricing, participants and other criteria)
- 3) Calculations: Program size, costs (IFRS), gain-analysis, potential dilution effects and more
- 4) Iterative tuning: Relevant stakeholders – e.g. CompCom/BoD, shareholders etc. before concluding on suggestion
- 5) Agreements: Terms & Conditions and participant Agreements
- 6) Approval: Board meeting, potential AGM (if not pre-approved levels)
- 7) Program launch: Communication, acceptance of agreement, etc.
- 8) Reporting and admin: Social Security accruals, "board reports", cap table effects, disclosure notes and IFRS-costs
- 9) Exercise process/sale: Exercise vested instruments – sell released shares etc.

Program types

Program timeline



- Options – a right to buy a share in the future at a set price
 - **Warrant in Sweden is purchased at FV today, hence capital gains tax on gains at exercise*
- RSU – a right to receive a free share in the future, conditional on remaining in the company
- PSU – a right to receive a free share in the future, conditional on remaining in the company and other criteria's

Income tax on gains at share transfer*

- RSA – receive a free, conditional share today
- Employee Share Purchase – purchase shares today, pay now or later
- Employee Share Saving Programs – save money e.g. monthly and purchase e.g. quarterly

Income tax on benefit (if any) today and capital gains tax on gains at share sale

... And combinations of these – e.g. Purchase shares with a matching RSUs/PSUs

Summary pros & cons

	Pros	Cons
Options	- No investment - No risk <u>Upside from grant</u> - Easy to administer - No payout, «no hassle»	- No «skin in the game» - Less retention if market down - Income tax + SocSec on all option gains
Warrants SWE	- Skin in the game <u>Capital gains tax (only SWE) and no social security</u> - Upside from grant	<u>Risk due to premium paid upfront</u> <u>No clear retention effects</u> - Less retention if market is down
RSU	- No investment - No risk - Easy to administer - No payout, «no hassle» <u>Retention also if market down</u>	- No «skin in the game» - Income tax + SocSec on all gains <u>«Free lunch»?</u>
PSU	- No investment - No risk - Easy to administer - No payout, «no hassle» <u>Very «targeted»</u> - May have retention also if market down	- No «skin in the game» - Income tax + SocSec on all gains - Can be difficult to measure and understand
RSA	- No risk <u>Capital gains tax on increase after grant</u> - Retention also if market is down	- Little «skin in the game» (only tax) - Income tax and Social Security at grant <u>May be cumbersome to deliver shares back if leaving</u> - Holding shares may be difficult
ESPP and ESSP	<u>«Skin in the game»</u> <u>Capital gains tax on increase after purchase</u> <u>Tax favorable elements in Norway</u> - Retention also if market is down - Can be easily mixed with other elements - Cap gains increase	<u>Investment and risk-taking increase the entry barrier</u> - May be more difficult to administer - Holding shares may be difficult

Program Considerations

- Shareholder goals (criteria's), timeline (vesting/earning), company stage etc.
- Employee liquidity and tax considerations
- Clear framework (e.g. annual awards, vesting, controlled insider sales)
- Size of the program (often specified as percentage of outstanding shares)
- Company/shareholder costs
 - Dilute shareholders if settling in equity – cash expense connected to social security
 - Cash out from the company equaling employee gains and social security expense if settling in cash
 - Accounting/IFRS costs
- Proxy voting (if relevant)



OPTIOINCENTIVES

Mats Gerø

mg@optioincentives.no

+47 40 21 07 94

Christoffer Herheim

cvh@optioincentives.no

+47 92 83 08 79

BESKATNING AV AKSJELØNN

Slik lager du et aksjeprogram - fra idè til lansering

Advokat Sverre Hveding

Torsdag 19. november 2020

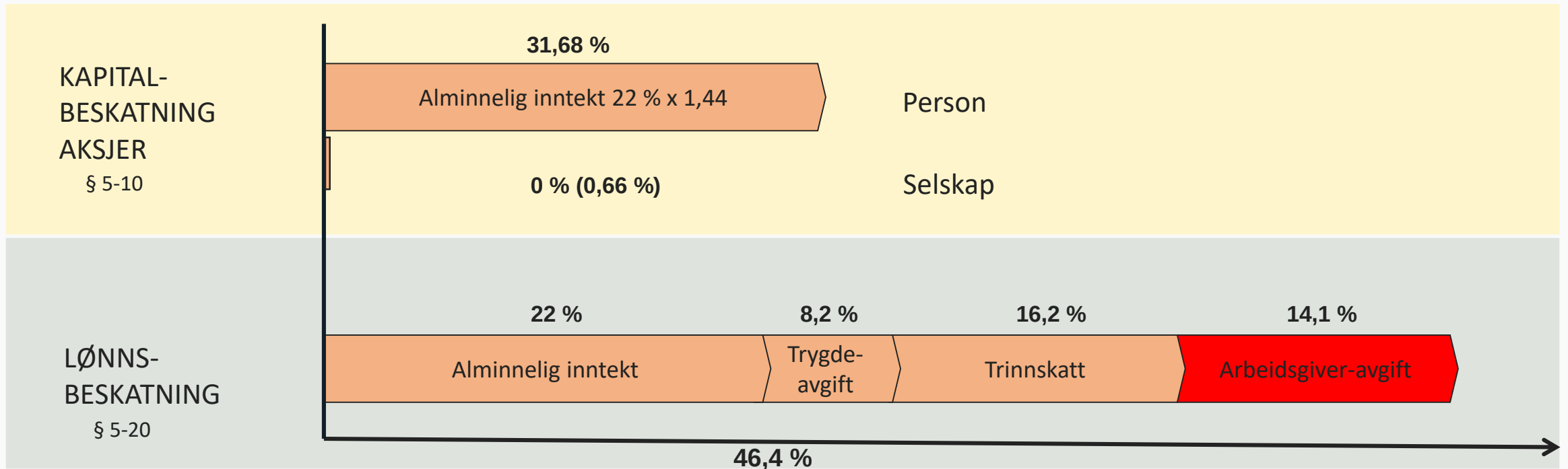


Tema

- **Skattemessige utgangspunkter**
- **Skatt på opsjoner, RSU og PRSU**
 - Generell skatteskvis ved opsjonsutøvelse og mottak av aksjer
 - Unntak for generell ordning
 - Særregler for opsjoner i små oppstartsselskaper
- **Skatt ved erverv av aksjer / mottak av RSA**
 - Skatt ved inntreden: Verdsetting
 - Skatt på gevinst: Kapital og betydningen av risiko
 - Vanlige modeller
- **Oppsummering – hovedpunkter**

Skattemessige utgangspunkter

Kapitalbeskatning vs. lønnsbeskatning



«Fordel vunnet ved arbeid» = Lønnsskatt

RABATT PÅ AKSJER GIR LØNNSBESKATNING

- Både ved kjøp og nytegning
- Både direkte kjøp og etter utøvelse av opsjon
- Direkte eie eller eie gjennom holdingselskap

Sktl. §§ 5-10 og 5-14

UNNTAK: GENERELLE ORDNINGER

- Ordningen må gjelde alle ansatte
- Fritaksbeløp: 20 %/Kr 5000 pr år pr ansatt [25%/Kr 7 500 fra 2021?]
- Gjelder også ved utøvelse av opsjoner

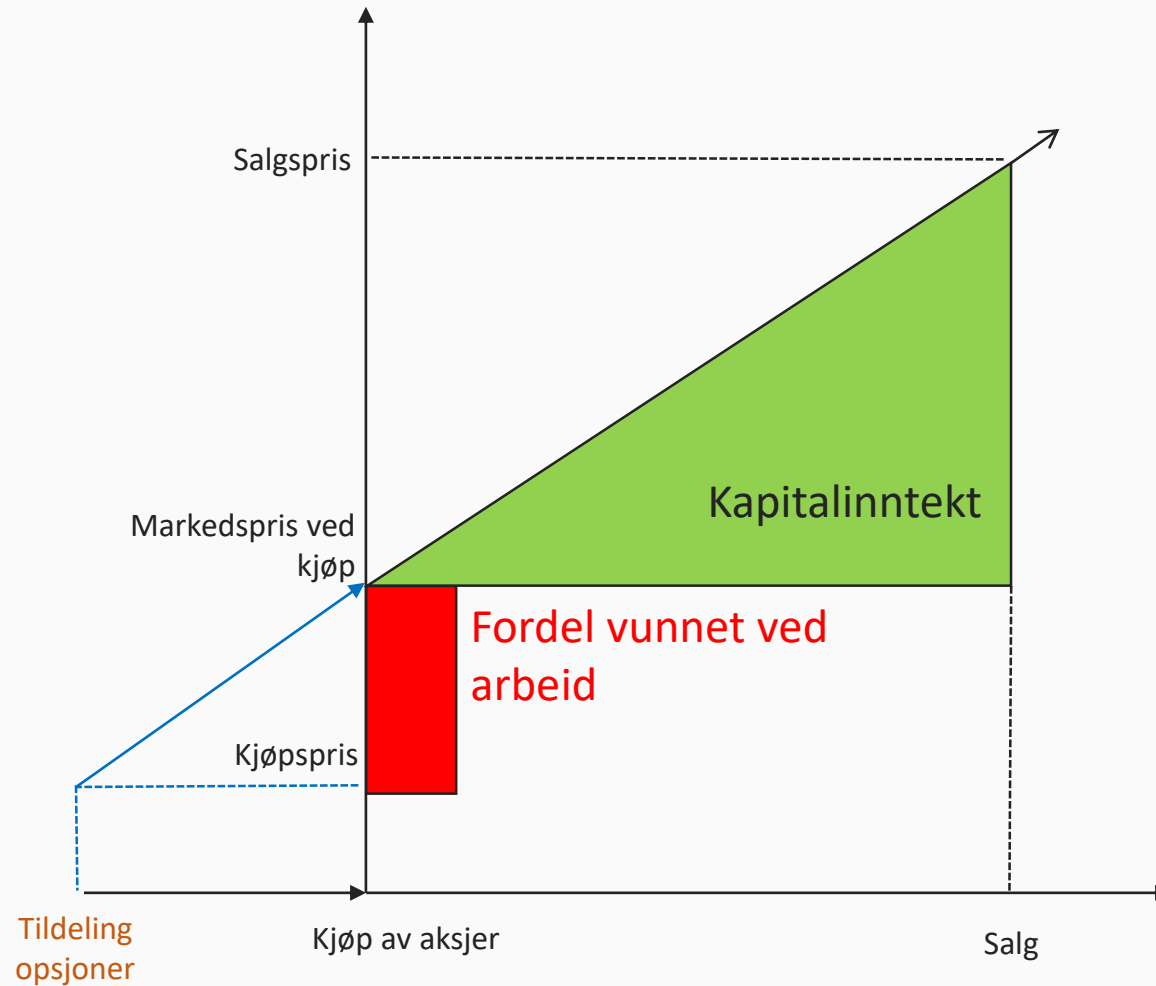
**Sktl. § 5-14 (1)
FSFIN 5-14-10 (1)**

UNNTAK: OPSJONER I SMÅ OPPSTARTSSELSKAPER

- Lønnsskatt på inntil kr 1 000 000 i skattepliktig fordel kan utsettes til aksjene selges

**Sktl. § 5-14 (3)
FSFIN 5-14-12**

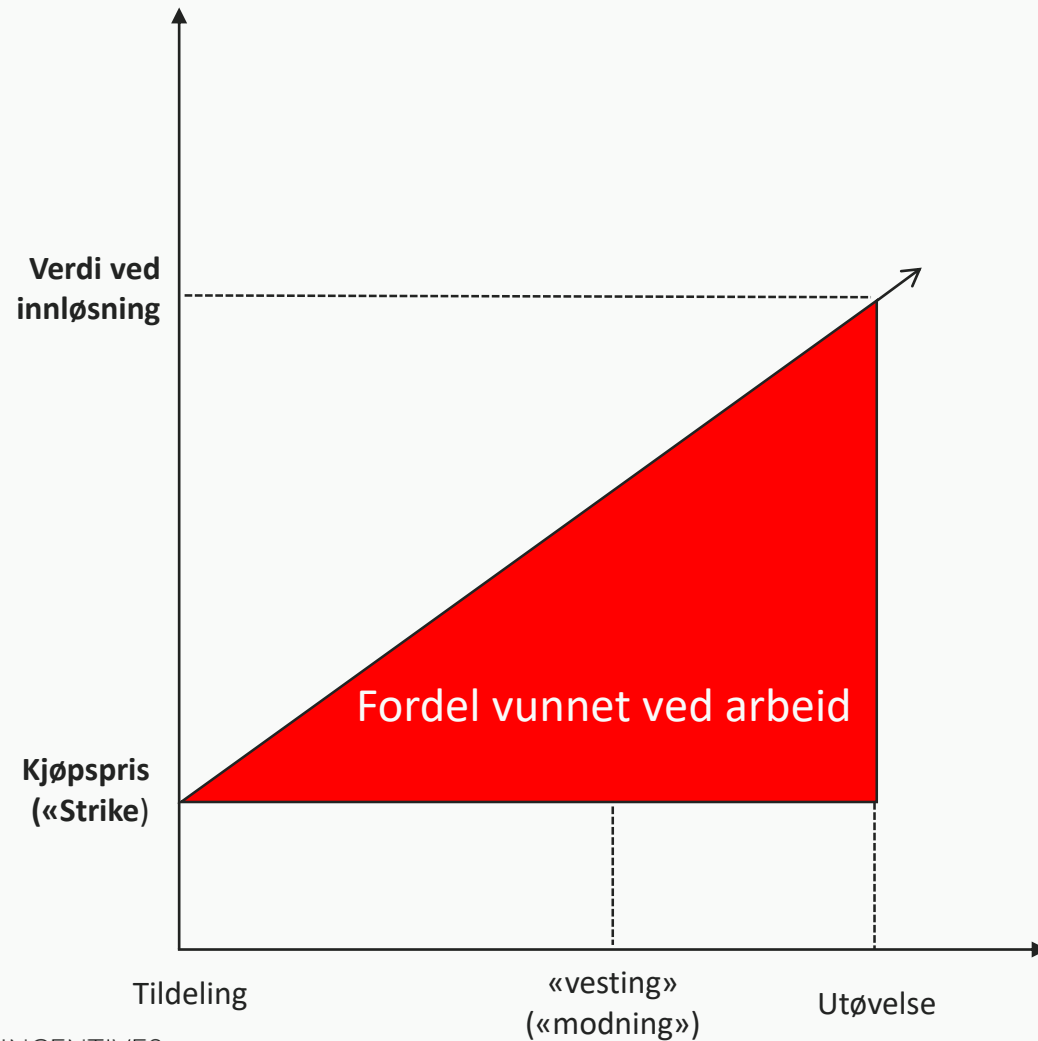
Erverv av aksjer



- Skattepliktig fordel hvis ansatte betaler mindre enn markedsverdi
- Skattepliktig beløp legges til inngangsverdi
- Senere aksjegevinst = kapitalinntekt (og ingen AGA)

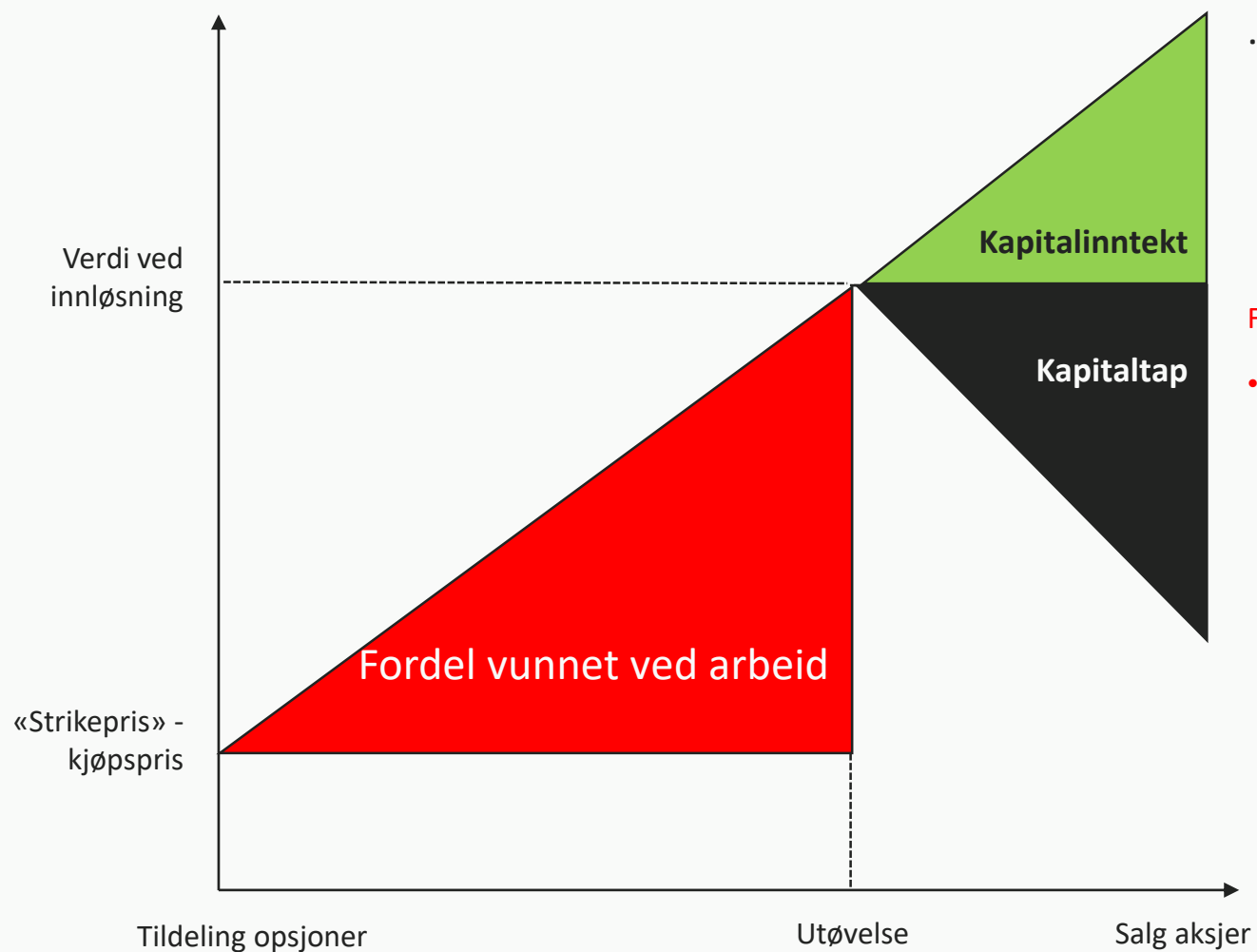
Skatt på opsjoner, RSU og PRSU

Opsjoner – Skatt ved opsjonsutøvelse



- Tildeling: Ingen skatt
- «Vesting»: Ingen skatt
- Utøvelse: Skattepliktig fordel som lønn + AGA
- «Skatteskvis»?

Opsjoner – Skatt ved senere realisasjon



- Gevinst på aksjer etter innløsning av opsjoner er kapitalinntekt

Frdrag for tap ved realisasjon bare som kapitalinntekt

- **Asymmetri og manglende risikodeling**

Oppsummert: Hvis aksjer ikke kan selges, kan opsjonsskatten gi skatteskv

- Erverv av aksjer til underkurs, inkludert via opsjoner, kan fungere dårlig for ansatte i unoterte selskaper **pga. tidspunktet for skattlegging**

- Situasjon

Ansatte skal investere og aksjene som tegnes kan normalt ikke selges

- Skatten

Lønnsskatt og AGA «up front» på beregnet fordel ved tegning

- Problem 1 Likviditet

Mange kan ikke utøve opsjonene fordi det ikke er penger til skatt

- Problem 2 Risiko

Vet ikke ved aksjetegningen om det vil bli endelig gevinst

- Problem 3 Asymmetri

Lønnsskatt ved erverv og fradrag for tap kun som kapitalinntekt

Særregler for opsjoner i små oppstartsselskaper

- **«Rett Skatt til Rett Tid»**

- Lønnsskatt på opsjonsgevinst kan utsettes til aksjene selges
- Reberegning av opsjonsgevinst ved exit hvis endelig gevinst blir lavere

- **Men regler med begrenset virkeområde**

- Kun for erverv av aksjer via opsjoner. Ikke for annet aksjeerverv til underkurs
- Sterke begrensninger i omfang og vilkår
 - Kun for ansatte i **små oppstartsselskaper** [MNOK 25 omsetning/balanse, færre enn 25 årsverk]
 - **Samlet opsjonsfordel med utsatt beskatning maks. NOK 1 000 000 pr ansatt**

- **Kan innebære en skattefelle**

- Opsjonen må ha **vesting på minst 3 år**, dvs. tidlig opsjonsutøvelse faller utenfor
- Ansatte "tvinges" til å vente med innløsning av opsjoner. Hvis selskapet lykkes, stiger verdiene i mellomtiden

The background of the slide is a photograph of a modern office interior. It features large windows with a grid pattern, through which a city skyline is visible. The interior is dimly lit, with silhouettes of people working at desks and moving around. A semi-transparent white horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the title text.

Skatt ved erverv av aksjer og mottak av RSA

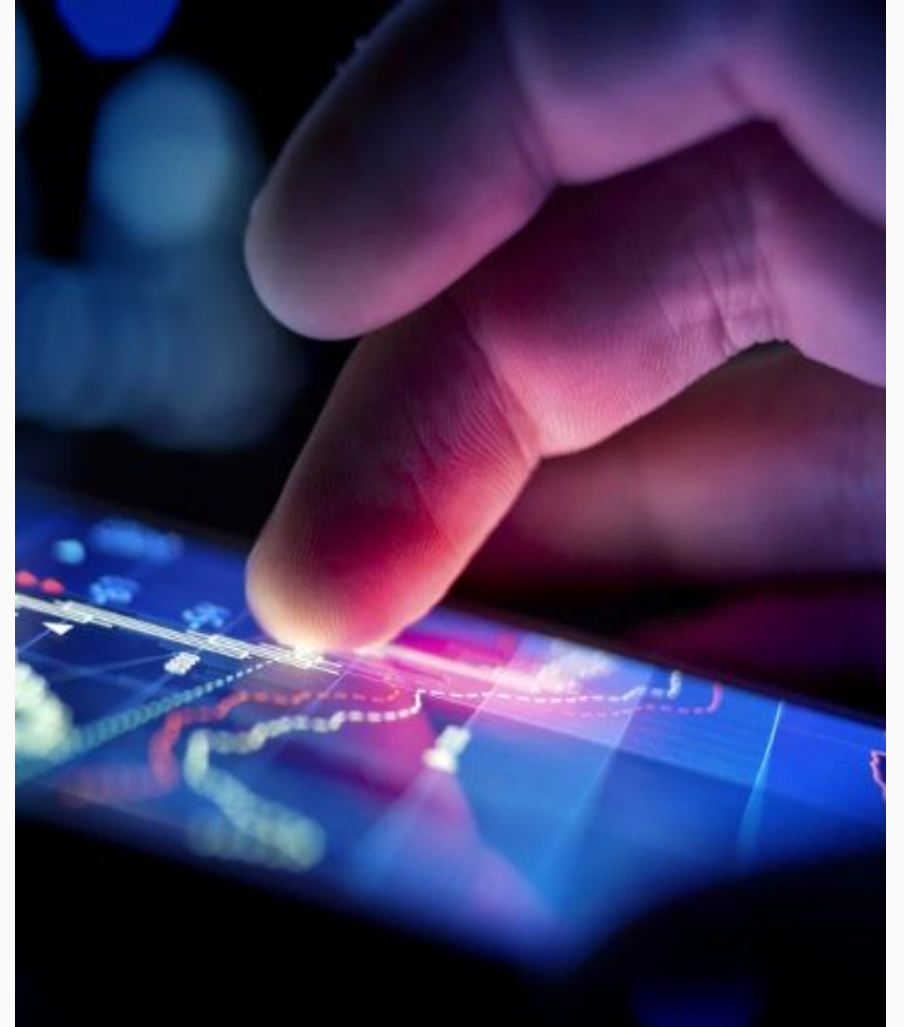
To skattemessige hovedtema



- **Unngå skatt ved erverv**
 - Spørsmål om *verdsettelse ved inntreden*
- **Kapitalbeskatning av gevinst**
 - I hovedsak spørsmål om *reell risiko* på investeringen
 - Ellers; Omklassifisering til arbeidsinntekt

Verdsettelse av aksjer

- Hva er markedspris?
 - Børsnoterte aksjer
 - Unoterte aksjer på OTC liste / Merkur mv
 - Ellers
 - Prising ved tidligere emisjon, kjøp, salg
 - Verdsettelse
 - FSFIN § 5-14-1: «*Dersom markedsverdien ikke med rimelig sikkerhet kan fastsettes på annen måte*»: andel av skattemessig verdi
 - Aksjer med ulike økonomiske rettigheter
 - Stikkord: **Tidsnær dokumentasjon**



Omsetningsbegrensninger reduserer markedsverdi

- Aksept for at markedsverdi reduseres ved salgsforbud
- Reduksjon lik verdi av salgsoptjon - beregning etter Black & Scholes metode
- Ofte 20-25 % reduksjon med 3-4 års salgsforbud. Må gjøre konkret verdsetting

Reell risiko på investeringen



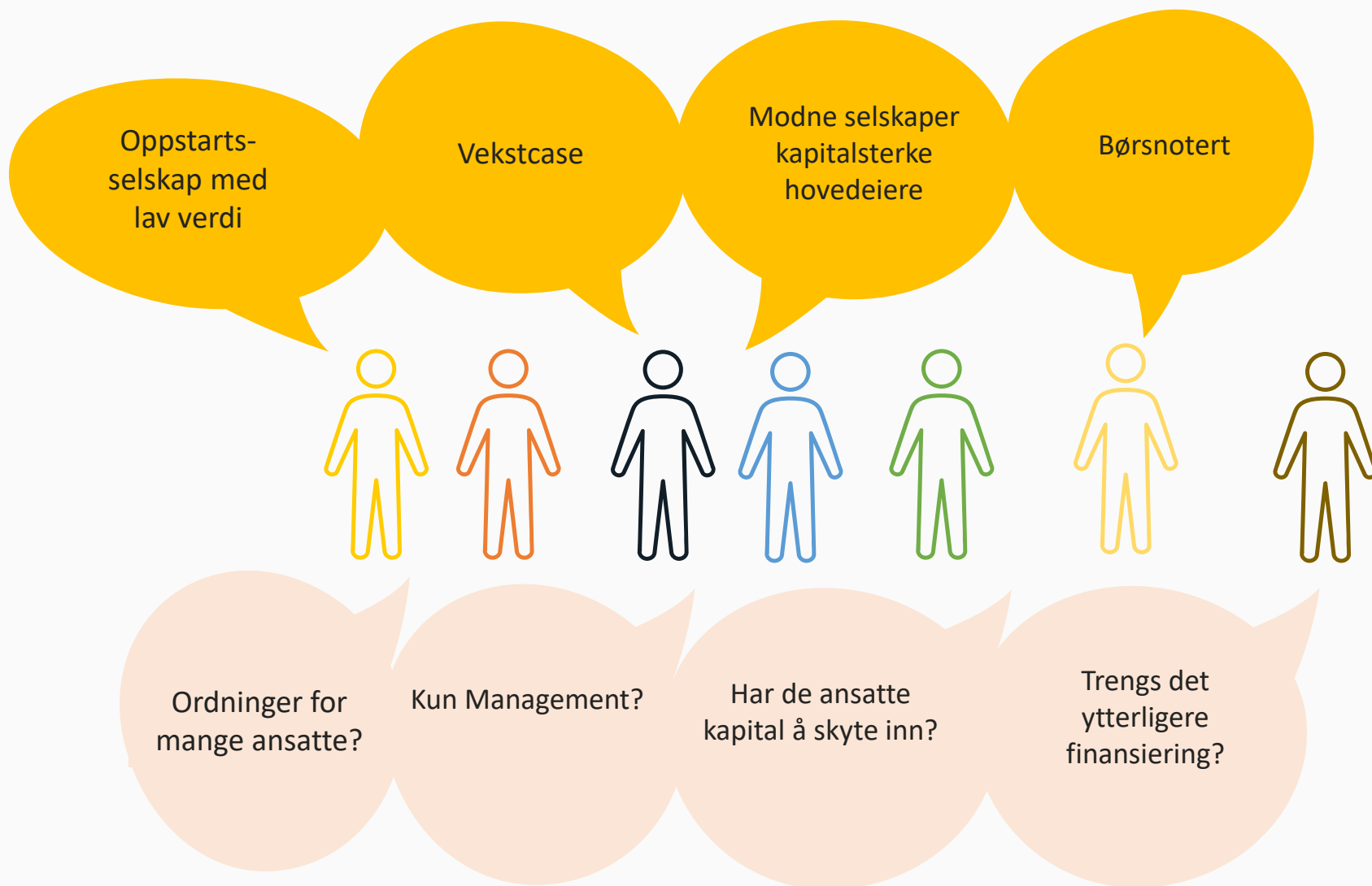
- Kapitalbeskatning krever investert kapital – ellers omklassifisering til arbeidsinntekt
- Avgjørende er **reell risiko**
 - En rekke rettsavgjørelser og uttalelser
 - Kruse Smith (Rt. 2000 s. 758) / Pre Finans (Rt. 2000 s. 1739)

- Hva hvis oppside er knyttet til ansettelse?
- HR: Aksjegevinst skal ikke skattlegges som arbeidsinntekt selv om ansettelse er en viktig forutsetning for aksjeinnehavet og rett til «full verdi» ved salg er betinget av ansettelse

The background of the slide is a photograph of a modern office interior. It features large windows with a grid pattern, through which a city skyline is visible. The scene is dimly lit, with the primary light source being the windows, which creates silhouettes of people working at desks in the foreground. A semi-transparent white horizontal band is positioned across the middle of the image, serving as a backdrop for the title text.

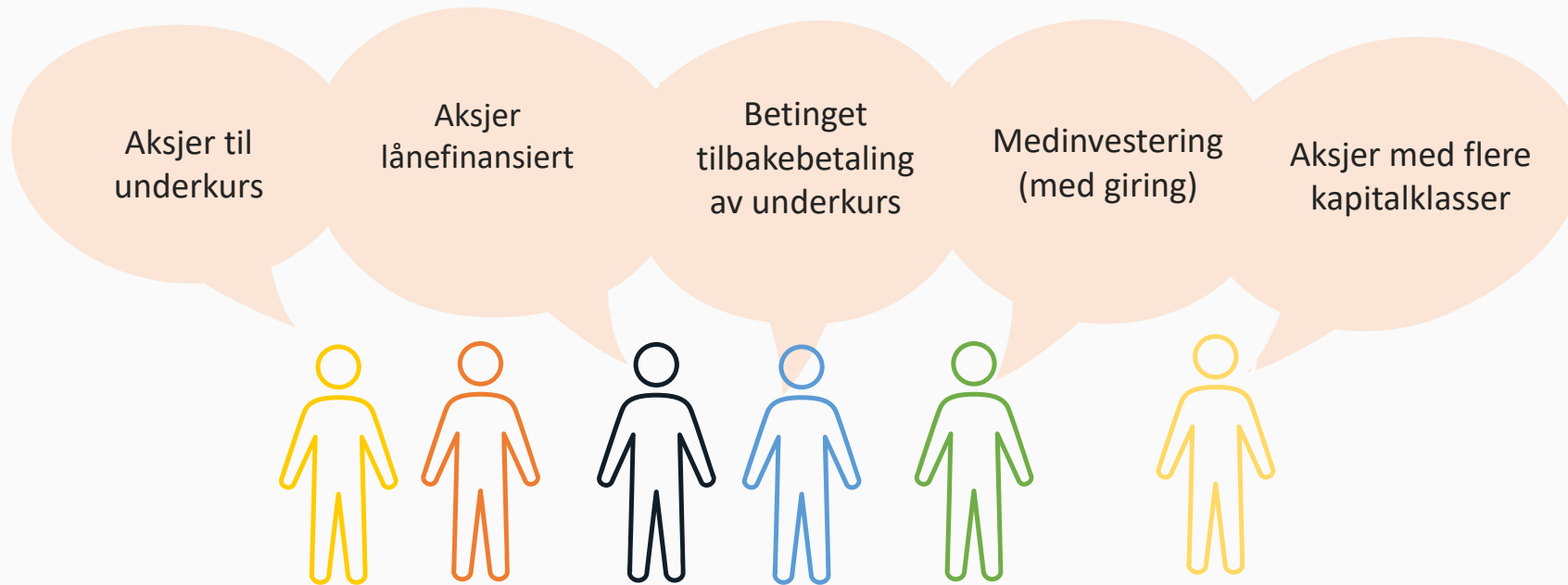
Oppsummering

Valg av modell vil avhenge av situasjonen



Mest skatteeffektivt: Aksjeerverv

- Men aksjekjøpsmodeller krever investering og risiko
- Kan man oppnå fordelene men redusere finansieringsbehovet?



Noen hovedkonklusjoner

Hva vil man oppnå? Ulike typer programmer gir ulike insentiver

Selskapet har lite eller ingen likviditet

- Både aksjer og opsjoner aktuelt. Opsjoner koster ikke noe "up-front", men får arbeidsgiveravgift ved utøvelsen; kan selskapet dekke denne?

Den ansatte har lite eller ingen likviditet

- Aksjekjøp krever en finansiering
- Lån i bank eller andre steder? Hovedaksjonær?
- Hvis ikke finansiering er på plass: Opsjoner mest aktuelt. Men hvordan finansiere skatt ved innløsning?

Bred ordning eller kun management?

- Brede ordninger krever enkelhet
- Erfarent management - enklere med skreddersøm

Selskapsfasen – Er verdien på aksjene lav/høy?

- Aksjeordning gunstig ved lave verdier

Dokumentasjon – Styrefullmakt

Dokumentasjon

- **Plandokument og/eller avtaleverk**
- **Selskapsdokumenter**
 - Styrets innstilling / vedtak om etablering av incentivordning
 - Generalforsamlingens godkjenning og fullmakt til styret om aksjekapitaløkning
- **Informasjon til ansatte**
 - Om tilbudet / risiko / skatt mv
 - Vedlegg skattemelding

-
- Aksjonæravtale?
 - Finansieringsdokumentasjon?
 - Avklaring med skattemyndighetene?

Styrets fullmakt til å øke aksjekapitalen må inneholde

- Maksimalt beløp aksjekapitalen kan forhøyes med
- Formål
- Varighet (inntil to år)
- Fravikelse av forkjøpsrett
- At den ikke gjelder innskudd i annet enn penger og ikke gjelder fusjon mv.



Kontaktinformasjon

Oslo

Advokatfirmaet Selmer DA
Postboks 1324 Vika
0112 Oslo

Besøksadresse: Tjuvholmen allé 1
T: + 47 23 11 65 00

Trondheim

Advokatfirmaet Selmer DA
Postboks 869
7409 Trondheim

Besøksadresse: Kjøpmannsgata 52
T: + 47 23 11 65 00

E: selmer@selmer.no
W: selmer.no



Novare

PAY CONSULTING

PAY
DATA

PAY
COMPLIANCE

PAY
INCENTIVE

PAY
INTERIM

LTI trends & market practice

Common questions from our clients;

1) Upcoming **trends** on LTI?

← Relevant when evaluating best LTI approach going forward

2) **Benchmark:** how's LTI designed in peer companies?

← Relevant for ensuring competitive remuneration (total comp. perspective)

- Type of plans/instruments
- Performance?
- Eligible participants?
- Size? Etc.

Upcoming trends on LTI?

Key factors (currently) driving LTI trends

New regulations imposing transparency

Shareholder right directive



Volatile market condition



Three key criteria that increasingly form the basis for decisions on LTI design;

**Create
Shareholding**

**Impose
Simplicity**

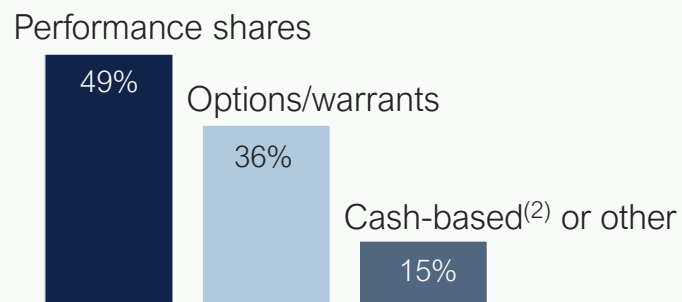
**Minimize
Risk**

Common market practice

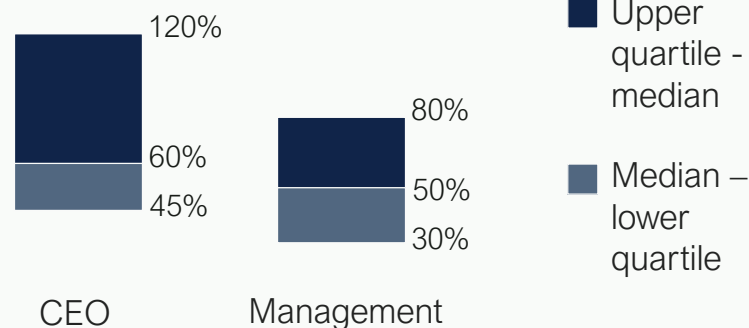
How is LTI structured in Swedish listed companies?⁽¹⁾

- About **80%** have active LTI plans
- About **50%** introduced new LTI cycle 2020
- Majority offers participation to **key employees**

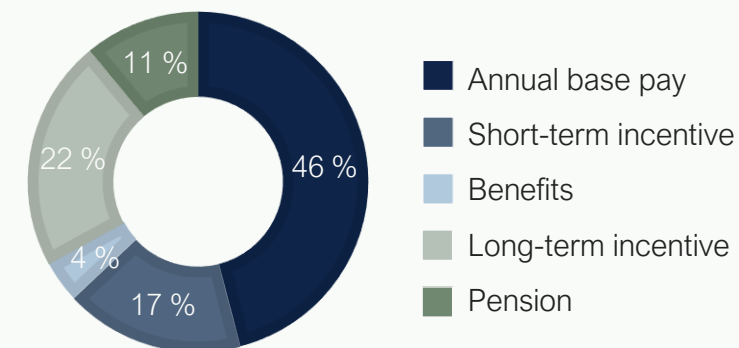
○ Type of plans Main structures



○ LTI value at grant as % of base pay⁽³⁾



○ % of total remuneration Reference group: LargeCap, management



⁽¹⁾ Data refers to companies listed at Nasdaq OMX Stockholm (2019/2020).

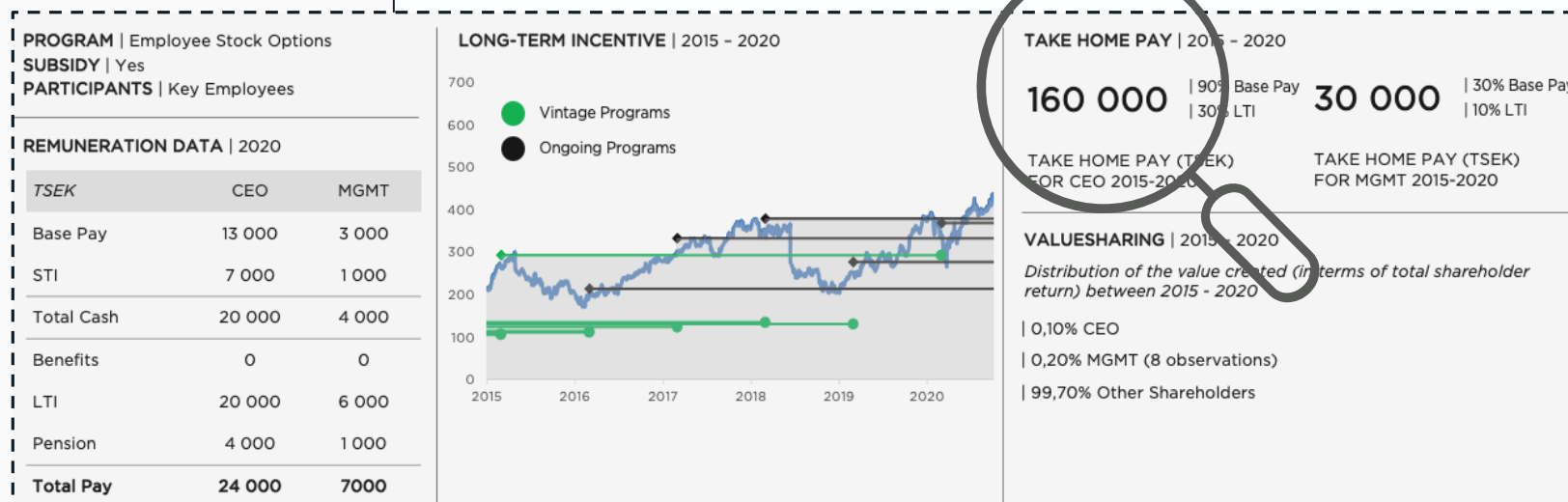
⁽²⁾ Cash bonus with share purchase (similar to the 'bank logic').

⁽³⁾ Data only includes observations with grant (i.e. excluding zeros).

Who's getting, and how much?

Analysis on LTI preferably considers;

- Other remuneration components (total pay perspective)
- Multiple years (long-term perspective)



Novare Pay Consulting

Erika Andersson,
Managing Partner
+46 (0) 735165387
erika.andersson@novare.se