

Ved å bytte ut deler av de ansattes fastlønn mot opsjoner sparte Norwegian et titalls millioner kroner.

**Bjørn Kjos
Norwegian**



FOTO: SCANPIX



Hele 18 prosent av Veidekke er i dag eid av de ansatte.

**Terje Venold
Veidekke**

I oljeserviceselskapet ODIM fungerer opsjonsprogrammet både som en gulrot og en exit-barriere.

**Jogeir Romestrand
ODIM**



FOTO: SCANPIX



FOTO: EIVIND YGGESETH

I softwaresekskapet Opera er opsjonsprogrammet likt for alle ansatte, noe som reduserer kompleksiteten.

Jon S. von Tetzchner
Opera Software

Aksjelønnsomt

Bruk av aksjebasert lønn blir – av mange grunner – stadig vanligere. Finanskrisen kan gjøre det enda mer populært. – Det er i lavkonjunkturer man bør innføre nye slike ordninger, anbefaler eksperter.

Øystein Gravdal
oystein.gravdal@kapital.no



- Det er spesielt i lavkonjunktur man bør etablere nye aksjebaserte incentivordninger. Det gir bedriften bedret kontantstrøm og økt egenkapital.

Adm. dir. Arne Peder Blix i Norse Solutions

- I USA bruker alt fra dyrebutikkjeder til eiere av en håndfull hamburgersjapper aksjelønn, sier Arne Peder Blix, administrerende direktør i Norse Solutions. Selskapet er Nord-Europas største tilbyder av software og tjenester for administrasjon av aksjebasert avlønning. Mellom 50 og 60 prosent av selskapene på Oslo Børs benytter slike belønningsprogrammer, viser en gjennomgang ifølge Norse Solutions-sjefen.

- Sparte millioner

Blix underdriver ikke det positive ved slike ordninger. Etter hans syn kan aksjelønn bidra til å snu den globale negative markedstrenden, fordi selskaper dermed kan fryse lønnsnivået nå og samtidig motivere ansatte til å hjelpe selskapet over kneika.

– Om selskapet senere oppnår gode resultater vil de ansatte få ta del i oppturen, noe vi synes er både rett og

rimelig, sier han.

Mens opsjoner tradisjonelt har vært mest vanlig for toppsjefene, har utviklingen de siste fem årene gått i retning av at stadig flere bedrifter tilbyr opsjoner til alle ansatte i organisasjonen. Gjerne kombinert med aksjekjøp- eller spareprogrammer.

– I tillegg til å være en gulrot for nye ansatte skal opsjonsprogrammet utgjøre en exit-barriere, sier Arild Hatløy, finansdirektør i ODIM. Oljeserviceselskapet ønsker å sikre seg motiverte medarbeidere som skaper verdier for både aksjonærer og kunder. Hatløy tror ansatte med opsjoner vil fokusere på å videreutvikle sin egen arbeidsplass.

At det er viktig å bevare den erfaring og kunnskap som opparbeides i organisasjonen mener også administrerende direktør i softwareselskapet Opera, Jon S. von Tetzchner, og Norwegians finansdirektør Frode Foss.

Men aksjelønn kan være aktuelt også utenfor avdelingen for personalplanlegging. I fjor sommer benyttet flyselskapet opsjoner for å kutte kostnader da drivstoffprisene steg til rekordhøye nivåer. Ved å bytte deler av de ansattes fastlønn mot opsjoner sparte selskapet et titalls millioner kroner.

– Alt annet likt ville kostnadene stige med om lag 1.000 millioner kroner, og resultatet forverres tilsvarende, forklarer Foss og fortsetter: – Det er sjelden en enkel oppgave, men ved å veksle lønn mot opsjoner fikk vi én av fem til å redusere sin fastlønn frivillig. Motytelsen var opsjoner med et fremtidig verdipotensial. Vi er svært godt fornøyd med deltagelsen og oppslutningen rundt tiltakene, understreker han.

Populære aksjekjøpsordninger

Både Opera og Norwegian har i tillegg til generelle opsjonsordninger også et

program for ansattes kjøp av aksjer.

– Det har over lang tid vært stor etterspørsel etter erfaringen våre ansatte besitter, og i et flyselskap er det lett å flytte på seg. Ansattes eierskap bidrar til langsiktig deltagelse siden de dermed får ta del i den verdiskapningen som skjer, mener Foss og fremhever at slikt eierskap dessuten vil bidra til en riktig holdning for forvaltning av selskapets midler.

Veidekke har intet opsjonsprogram for sine ansatte. En viktig del av selskapets bedriftskultur er likefullt aksjekjøpsprogrammet som så dagens lys allerede i 1986. Hele 18 prosent av selskapet er i dag eid av snaue 3.500 ansatte. – Disse utgjør mer enn 55 prosent av arbeidsstokken i Norge, Sverige og Danmark, forklarer Kai Krüger Henriksen, konsernets informasjonssjef. – Som aksjonær får den ansatte årlig utbytte og mulighet til å ta del i verdiøkning. Videre motiverer medeierskap til økt forretningsmessig forståelse, og det involverer og engasjerer for å skape resultater i det daglige.

Fungerer etter formålet

Det er ikke tvil om at Veidekkes program for ansattes aksjeeierskap har fungert etter formålet, skal vi tro informasjonssjefen.

– Vi feirer snart 75-årsjubileum og har som selskap aldri hatt underskudd. Aksjeordningen er nok én av årsakene til dette, mener Krüger Henriksen.

Også Norwegian merker positive effekter – i tillegg til økende deltagelse og interesse for selskapets aksjelønsordninger.

– Vi når målet om flere ansatte på eiersiden. Dette medfører økende engasjement for saker som bidrar til forbedring og kostnadseffektivitet, og ikke minst et langvarig arbeidsforhold, sier Foss.

Opera-sjef Tetzchner synes det er vanskelig å vise direkte effekter av opsjonsprogrammet, men observerer at selskapet har motiverte og lojale ansatte. Med et opsjonsprogram som ble startet i februar 2008, synes også ODIMs Hatløy at det er vrient å uttale seg om konkrete effekter.

– Programmet løper frem til 2012. Det er litt tidlig å indikere innvirkning på selskapet og den enkelte ansatte. Men vi har svært entusiastiske medarbeidere som alle er interessert i å videreutvikle selskapet og samtidig sikre sin egen arbeidsplass. Så lenge dette resulterer i videre vekst og fort-

Fakta: Aksjeopsjonsplan

Den ansatte får en rett, men ingen plikt, til å kjøpe en aksje på et nærmere angitt tidspunkt til en på forhånd avtalt pris (strike).

- Fører til utvanning for selskapets eiere.
- Den ansatte betaler inn strike ved innløsning av opsjonen.
- Opptjeningsperioden differensieres ofte for deler av opsjonene. Eksempelvis med 1/3 årlig opptjening over en treårsperiode.
- Skattepliktig opsjonsgevinst beskattes som lønn på innløsningstidspunktet.
- Kun fullt opptjente opsjoner som har verdi pr. 31.12. (er i pengene), uten ytterligere tilknyttede betingelser, er formue for den ansatte.
- Eventuell gevinst ved etterfølgende salg av aksjen er kapitalinntekt. Tap er fradragsberettiget.
- Den ansatte kan kreve at den skattemessige gevinsten på innløsningstidspunktet blir beregnet som om den hadde blitt fordelt over hvert inntektsår i opsjonens levetid med like deler – dersom dette gir lavere skatt.

satt god inntjening for konsernet, vil både aksjonærer og de ansatte kunne få dele gledene i mange år fremover.

Oppgjøret avgjør

Felles for opsjonsprogram, tegningsretter og bonusaksjeordninger er at den ansatte får oppgjør i selskapets aksjer. De vanligste ordningene er såkalt *egenkapitalbasert*. Det finnes imidlertid selskaper som benytter *kontantbaserte ordninger*. Disse knytter seg også til utvikling i selskapets aksjekurs. Et eksempel på dette er syntetiske opsjonsordninger. Forskjellen for selskapet er at sistnevnte ordning fører til oppgjør i, og dermed behov for, kontanter.

– Dersom bedriften ønsker å fremme ansattes eierskap, er det nødvendig med en ordning hvor den ansatte blir eier av aksjen, understreker Blix.

Egenkapitalbaserte ordninger gir forutsigbarhet i lønnskostnadene, ettersom måling av verdien kun skjer på tildelingstidspunkt etter gjeldende regnskapsstandarder. Videre føres opsjonskostnadene med motpost egenkapital slik at programmet dermed får en nulleffekt på denne. Vi ser da bort fra eventuell arbeidsgiveravgift – som enkelte selskaper pålegger arbeidstageren å dekke for egen regning. Egenkapitalbaserte programmer har en positiv kontantstrømeffekt for selskapet, ettersom ansatte betaler for aksjene som mottas. Dette øker også selskapets innskutte kapital.

– Ulemper ved en egenkapitalbasert

ordning er at eksisterende aksjonærer blir utvannet, og at selskapet må kostnadsføre verdien av programmet senere mister sin verdi siden den regnskapsmessige målingen altså skjer ved tildelingen, forklarer Blix.

Ved oppgjør i kontanter er fordelene at det ikke blir noen utvanning av aksjonærer, men slike program fører til negativ kontantstrøm og er derfor uegnet for en rekke mindre selskaper og selskaper med anstrengt økonomi. En slik ordning medfører også en reduksjon i egenkapitalen. Regnskapsmessig verdi av programmet må oppdateres ved hver rapporteringsdato, og selskapet har således ingen mulighet for å forutse de endelige kostnader ved ordningen. Dersom programmet mister verdien, vil også den regnskapsmessige kostnaden bli null. Men den ansatte blir aldri eier av aksjene.

– For den ansatte vil gevinstbeskatningen være uavhengig av type program. Forskjellen ligger i mulighet til eierskap. Kontantbaserte ordninger kan fort bli oppfattet av de ansatte som en slags bonusordning, og ikke som aksjelønn, forklarer Blix.

Omfattende prosess

Aksjelønn bør la seg gjennomføre for nær sagt alle typer bedrifter uavhengig av organisasjonsstruktur. Det hele handler om planlegging og analyse av programmet i forkant av implementeringen, mener Blix. ▶

GULROT: - I tillegg til å være en gulrot for nye ansatte skal opsjonsprogrammet utgjøre en exit-barriere, sier Arild Hatløy, finansdirektør i ODIM. FOTO: IVÁN KVERME

- Hva bør være utgangspunktet for en bedrift som vurderer et slikt program?

- Det er veldig viktig at eierne er positive til, og har tro på, aksjelønn som virkemiddel før de går i gang. Et aksjelønsprogram må ha solid støtte og forankring hos eiere og ledelse, som dessuten må legge mye arbeid i å kommunisere hva ordningen innebærer til de ansatte, forklarer Norse Solutions-gründeren.

Hatløy er enig med Blix. - Tildeling av opsjoner vil ofte føre til diskusjoner om hvorvidt den enkelte har fått et "riktig" antall. Derfor er det viktig at de ansatte får god informasjon om premissene for tildeling og hvordan opsjonsordningen fungerer. Å redusere kompleksiteten i avtaleinnholdet er et avgjørende element, utdyper han.

Norwegians Frode Foss tror at opsjonsordninger ofte vil oppfattes som kompliserte for mange av de ansatte - noe som igjen vil kunne påvirke oppslutningen om slike tiltak. I tillegg til å informere ansatte skal selskapet også dokumentere og regnskapsføre ordningen i henhold til et regelverk som krever stor faglig kompetanse, påpeker Foss.

- Vi har derfor outsourcet administrasjonen av våre ordninger, sier han.



Med virksomhet og ansatte på tvers av landegrenser byr administrasjon av Veidekkes aksjekjøpsprogram på ytterligere utfordringer. - Det er viktig for selskaper som vurderer slike ordninger å erkjenne at det er en stor og tidkrevende prosess. Ikke minst når man skal forholde seg til nasjonale regelverk i en rekke ulike land, sier Krüger Henriksen.

Kurskonsentrert

I Norge har de fleste aksjelønsprogrammer en tidshorison på to til fem

år. Dersom selskapet gjør det bra, kan slik avlønning gi solid avkastning på sikt. Det er også mulig å knytte resultatmålingen til andre indikatorer enn kun aksjekursens utvikling - eksempelvis mer myke mål som kundetilfredshet.

Siden aksjekursen fremdeles er det mest brukte målet på selskapsverdi, blir spørsmålet hvordan bedrifter kan justere sine aksjebaserte avlønnsprogrammer slik at disse kun belønner den verdiskapningen som ikke skyldes svingninger i bedriftens marked.

- Det er ikke lett å isolere støy fra makro, men man kan få bort mye ved å måle seg relativt mot en referansegruppe av eksempelvis konkurrenter, forklarer Blix.

At Oslo Børs har tung oljevektning mener han er en fordel dersom man ønsker å konsentrere resultatmålet. - Det bør være relativt sett enklere å bygge en modell som tar høyde for å skrelle bort "gratispassasjerer" som følge av endringer i oljepris. Oslo Børs er derfor etter mitt syn et bra sted å være notert med hensyn til aksjelønn og forutsigbarhet i utfall.

Teoretisk er det mulig å dempe såkalt makrostøy som svingninger i valuta, lønn, priser og rentenivå. Problemet er at slike justeringer fort blir veldig kompliserte og uoversiktlige for

SPARTE MILLIONER: - Det er sjeldent en enkel oppgave, men ved å veksle lønn mot opsjoner fikk vi én av fem til å redusere sin fastlønn frivillig, forteller finansdirektør i Norwegian, Frode Foss. FOTO: IVÁN KVERME



både arbeidsgiver og arbeidstager.

– Det er derfor vanligere å bygge inn tak og bremsere på incentivet innenfor visse rammer. På denne måten holder man incentivinstrumentet i tøylene og gir mulighet for jevnlig oppdatering med tildelinger som alene ikke nødvendigvis strekker seg over en lang tidsperiode, sier Blix.

Få incentiver

Opera har ifølge Tetzchner et opsjonsprogram som er likt for alle ansatte. Det reduserer kompleksiteten. Ifølge Opera-sjefen har selskapet dessuten en lang historikk med bruk av opsjoner som kompensasjon og opplever i dag få problemer med administrasjon av ordningen. – Det som er trist er at myndighetene skattlegger opsjoner så kraftig at de mister mye av sin verdi før de når den ansatte. Vi mener myndigheten bør oppfordre til slike programmer, ikke skattlegge dem så hardt at de blir mindre verdifulle for mottageren, anmoder han.

Opsjonsgevinsten beskattes på innløsningstidspunktet som vanlig lønnsinntekt for arbeidstakeren. Aksjegevinst ved salg etter dette tidspunktet beskattes som kapitalinntekt, og et



Fakta: Syntetiske opsjoner

Den ansatte får en rett til kontant utbetaling på et nærmere angitt tidspunkt. Størrelsen på utbetalingen avhenger av kursutviklingen på selskapets aksje.

- Fører ikke til utvanning for selskapets eiere.
- Den ansatte mottar gevinst i kontanter ved innløsning.
- Skattlegges som lønn på innløsningspunktet.
- Må kostnadsføres fortløpende av selskapet og har variabel verdi og kostnad.
- Er kontantbasert og krever en solid kontantstrøm.

eventuelt tap er fradragsberettiget. Ved aksjespare- og kjøpsprogrammer beskattes rabatten som gis på selskapets aksjer som lønn ved kjøp av aksjene. Dersom selskapet har en generell ordning for ansatte, er rabatten skattefri opptil 1.500 kroner årlig. Blix synes ikke det er mye å skryte av.

– Medeierskap kan bidra til å styrke de ansattes engasjement i bedriften. Selv når de ansattes eierandel er rela-

tivt beskjedent. Undersøkelser viser at 80 prosent av bedriftene som tilbyr aksjelønn mener at dette har medvirket til høyere omstillingsevne og økt produktivitet, sier han.

Pål André Johansen er advokatfullmektig og manager i Ernst & Young. Han forklarer at for å bli godtatt som en generell ordning må tilbudet om aksjekjøp i utgangspunktet gis alle ansatte.

– Bedriften kan imidlertid kreve ▶

En liten prolaps kan brette ryggen på en hel bedrift

Få de ansatte raskest mulig tilbake på jobb.

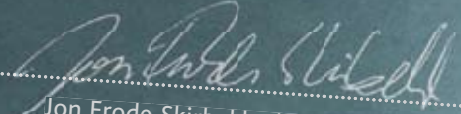
If helseforsikring dekker behandling på de beste private sykehusene i hele Norden. Det betyr at fraværestiden kan reduseres til et minimum.

Faktisk venter våre kunder i gjennomsnitt bare 8 dager på behandling.

Les mer på www.if.no/helse



Rolig, vi hjelper deg.


Jon Frode Skirbekk, risikospesialist

www.if.no Tlf: 02400



- Vi feirer snart 75-årsjubileum og har som selskap aldri hatt underskudd. Aksjeordningen er nok én av årsakene til dette.

Kai Krüger Henriksen, informasjonsdirektør i Veidekke

Fakta: Aksjekjøpsordning

Den ansatte kjøper rabatterte aksjer fra selskapet i jevne intervaller (kvartalsvis, halvårige eller årlige). Det er som regel bindingstid på aksjene.

- Ved fratreden før utløpt bindingstid må rabatten tilbakebetales, eller aksjene selges tilbake til selskapet for opprinnelig kjøpskurs eventuelt justert med avtalt årlig verdiøkning.
- Selskapet kan skaffe til veie aksjer ved egen beholdning, kjøp i markedet eller emisjon.
- Aksjekjøp kan kombineres med forskjellige former for lønnslån fra selskapet.
- Kan kombineres med bonusaksjer for å motivere til langsiktighet utover bindingstid.
- Underkursen skattlegges som lønn ved kjøp/tildeling av aksjene.
- Skattefritt beløp forutsetter generell ordning - 20 prosent rabatt begrenset til 1.500 kroner pr. år.
- Der lån fra arbeidsgiver på utbetalingstidspunktet er lavere enn 3/5 av grunnbeløpet i Folketrygden og tilbakebetalingstiden ikke overstiger ett år, er det unntak fra skatteplikt på slikt rimelig lån i arbeidsforhold.
- Aksjeverdi pr. 31.12. er formue allerede første år etter tildeling.
- Eventuell gevinst ved etterfølgende salg av aksjen er kapitalinntekt. Tap er fradragsberettiget.

at det for ansatte som har vært i bedriften en viss tid skjer en fordeling basert på ansiennitet eller proporsjonalt til lønnens størrelse.

Ved slike aksjekjøpsordninger er det ofte bindingstid knyttet til aksjene. Spørsmålet for arbeidstageren er om dette er å regne som en skattemessig ulempe – og dermed et gevinstreducerende moment. Ifølge Johansen er ikke forholdet endelig avklart.

– Dette er usikkert. Skattemyndighetene har i enkelte tilfeller akseptert slik praksis. Det kan synes som om den vanligste metoden er å redusere børsverdien på kjøpstidspunktet med et beløp tilsvarende opsjonspremien for en salgsoptjon, sier han.

Påvirkningskraft

– Vi tror at alle våre ansatte er med på å utvikle og forme Opera som selskap. Hvem vi er og hva vi oppnår er det som til slutt skal verdsettes av markedet, sier Tetzehner, som til tross for mange ansatte på ulike nivåer i selskapet dermed ikke underdriver verdien av den enkeltes innsats.

En vanlig kritikk av aksjebaserte incentivprogrammer er imidlertid ▶



- Det er trist at myndighetene skattlegger opsjoner så kraftig at de mister mye av sin verdi før de når den ansatte.

Jon S. von Tetzchner i Opera Software

Fakta: Aksjespareordning

Den ansatte sparer et månedlig beløp innenfor gitte intervaller. Beløpet trekkes fra nettolønn og kan endres månedlig.

- Selskapet matcher den ansattes sparing etter hver spareperiode.
- Selskapet kjøper aksjer i markedet, emitterer eller selger aksjer til underkurs som så fordeles på de ansatte.
- Ved fratreden før utløpt bindingstid må matchingen/rabatten tilbakebetales selskapet, eller aksjene selges tilbake til selskapet for opprinnelig kjøpskurs eventuelt justert med avtalt årlig verdiøkning.
- Kan kombineres med bonusaksjer for å motivere til langsiktighet utover bindingstid.
- Underkursen skattlegges som lønn ved kjøp/innløsning av aksjene.
- Skattefritt beløp forutsetter generell ordning - 20 prosent rabatt begrenset til 1.500 kroner pr. år.
- Aksjeverdi av de ervervede aksjene pr. 31.12. er formue.
- Eventuell gevinst ved etterfølgende salg av aksjen er kapitalinntekt. Tap er fradragsberettiget.

Kilder: Norse Solutions og Ernst & Young

at den enkeltes bidrag i organisasjonen neppe er kursdrivende. Dermed forsvinner også incentivet. Blix fremhever fellesskapsfølelse og entreprenørtankegang som viktige faktorer.

- Mye av formålet med brede aksjelønnprogrammer er å skape psykologisk eierskap. Dette avhenger av riktig struktur og god kommunikasjon med de ansatte. I det store bildet er det nettopp troen på at man sammen skal lykkes med verdiskapningen, som er det aksjelønn handler om.

ODIMs Hatløy tror det er avgjørende at de ansatte er interessert i bedriftens utvikling og finansielle situasjon. - Ved å involvere alle ansatte skapes det fokus på hva som er de viktige verdidriverne i selskapet og dermed også på verdiskapningen. Da er det er lettere å skape forståelse og aksept for å iverksette forbedringsprosesser og på den måten bedre lønnsomheten.

Ansatte i Veidekke kan kjøpe aksjer i selskapet til mellom 20 og 30 prosent rabatt ved to årlige tilbud. Informasjonssjef Krüger Henriksen er imidlertid enig i at hver enkelts innsats neppe er kursdrivende i et så stort selskap. - Men gjennom å skape gode resultater kommer effekten indirekte. Finansanalytikere og investorer gir tydelig uttrykk for den merverdien de mener vårt program har for selskapets verdsettelse, sier han.

I pengene

Finanskrisen har ført til at mange ansatte med opsjoner nå er *ute av pengene*. Opera har imidlertid hatt positiv kursutvikling i den tøffe tiden. - Samtlige opsjonseiere har en latent verdi, forklarer Tetzchner.

ODIMs opsjonsordning er derimot delvis ute av pengene. Ifølge finansdirektør Hatløy er likevel strukturen på programmet robust for svinginger i aksjemarkedet. - Den årlige tildelingen utgjør én tredjedel av totalen. Dette gir en mer langsiktig karakter sammenlignet med engangstildeling. Opsjonsordningen kan dermed være attraktiv også i en periode med stor finansiell uro. Blix understreker at opsjonsordninger som har mistet sin verdi fremdeles må hensyntas regnskapsmessig.

- Eksisterende avtaler må respekteres selv om mange av disse i dag ikke har noen verdi. Ettersom de fleste ordninger er egenkapitalbaserte må kostnadene fortsatt føres løpende, selv om programmet ikke lenger har den motiverende effekten som var ▶



- Spørsmålet om fradragsrett ved oppgjør i egne aksjer er ikke endelig avklart.

Pål André Johansen, advokatfullmektig og manager i Ernst & Young

tiltenkt. Dette har ført til at flere selskap velger å redusere striken på utestående program, eventuelt gi ansatte tilbud om å bytte sine eksisterende opsjoner mot et nytt program. Under det nye programmet får man

da en lavere strike på linje med dagens kursnivå, men gjerne færre opsjoner og lengre opptjeningstid. Dette påfører bedriftene ytterligere kostnader, ettersom det øker verdien av incentivprogrammet, sier Blix.

Fakta: Arbeidsgiver

- Betalt arbeidsgiveravgift er alltid fradragsberettiget.
- Fradragsrett for skattepliktig fordel for ansatt avhengig av oppgjør.
 - Kontantoppgjør: OK
 - Ikke ved oppgjør i nyemiterte aksjer
 - Oppgjør i egne aksjer: OK*

* - Spørsmålet om fradragsrett ved oppgjør i egne aksjer er ikke endelig avklart. Vi mener imidlertid at innføringen av fritaksmetoden ikke har begrenset arbeidsgivers fradragsrett. Selskapet må fortsatt kunne kreve fradrag for et beløp tilsvarende differansen mellom aksjenes markedsverdi og det den ansatte har betalt som en lønnsutgift, sier advokatfullmektig Pål André Johansen i Ernst & Young.

Ute av pengene

Med en strikepris på over 170 kroner er den ene av Norwegians opsjonsordninger verdiløs.

- Det er naturligvis synd for de som er i ordningen, men samtidig er det ikke nødvendigvis riktig å skulle motta en opsjonsbonus i slike tider, sier Foss. Han synes heller ikke det er riktig å justere ned striken for å skape en utbetaling. - Det blir galt å ta slike grep, siden risikoen ved deltagelse var kjent. Dersom styret ønsker å motivere ledelsen fremover, vil det kunne tilpasse andre incentivordninger. Våre ansatte fikk og tok denne muligheten i fjor sommer da lønnen ble kuttet mot kompensasjon i form av opsjoner som kan gi en vesentlig større tilbakebetaling på sikt, understreker han.

De ansatte i Veidekke forholder seg ikke til en strikepris og mister dermed ikke verdien knyttet til sin ordning på samme måte som ved opsjoner dersom kursene faller. Ettersom de fleste aksjespare- og kjøpsprogram har kjøpsmuligheter flere ganger i året, vil kursen hele tiden justeres med markedet. Dersom programmet også inkluderer bonusaksjer, ligger det fortsatt en potensiell oppside for den ansatte i mange slike programmer, selv om kursene har falt. Selskapet opererer imidlertid, som de fleste med slike programmer, med bindings- tid knyttet til aksjekjøp - og dermed økt risiko for de ansatte. Informasjonssjef Krüger Henriksen tror likevel at den generelle økonomiske utvikling i liten grad har påvirket interessen for aksjekjøp.

- Våre undersøkelser viser at nesten alle kjøper aksjer som sparing - og ikke for kortsiktig gevinst. Dermed oppleves ikke bindingstiden begrensende. Stort sett viser de fleste et veldig avslappet forhold til kursendringer. Mange ansatte aksjonærer har vært med på store svingninger i aksjekursen og tar disse relativt rolig, sier Krüger Henriksen og fortsetter;

- Ved salget i november 2008 hadde vi rekordtegn. Kursen hadde falt over 70 prosent siden toppen. Dette viser at mange ser kursnedgangen mer som en mulighet til å kjøpe billige aksjer enn en fare for tap av penger. Historisk har mange hatt stort hell med deltagelse i aksjeprogrammene som et tilskudd til pensjonssparingen.