

VÅRT GEMENSAMMA FÖRETAGANDE

Arbetsmaterial och diskussionsunderlag för kompanjoner som ska skriva kompanjonavtal

Att driva företag i kompanjonskap kan vara positivt av många skäl. Man kan kombinera olika kunskaper och erfarenheter, ge varandra stöd i ett krävande arbete, och vidga kontaktnätet.

Trots de fördelar det kan vara med kompanjonskap så finns det ändå skäl att tänka på de nackdelar som kan finnas t.ex. i form av risk för konflikter längre fram. Ordentliga diskussioner mellan kompanjonerna i god tid före start kan klargöra om man verkligen har samma synsätt på hur företaget ska drivas. Dessa diskussioner bör vara systematiska och leda till att man skriver ner vad man är överens om och sedan låter det styra det kompanjonavtal eller aktieägaravtal som ska upprättas.

Använd detta arbetsmaterial som en checklista och ett hjälpmedel för Era diskussioner, kompanjonerna emellan. **Gör noteringarna direkt i de gråtonade markeringarna!**

Ta med det ifyllda arbetsmaterialet när ni ska träffa jurist, försäkringsombud, ekonomirådgivare etc. för att fastställa kompanjonavtalet eller aktieägaravtalet.

Synpunkter på arbetsmaterialet kan du lämna till

ake.olsson@almi.se
eller elin@owman.se

För aktiebolag gäller att ett särskilt dokument, bolagsordning, ska finnas. Bolagsordningen kommer att vara offentlig medan aktieägaravtalet endast behöver vara känt för ägarna. Tillsammans med juristen kommer ni fram till vad som ska stå i bolagsordningen respektive aktieägaravtalet. Frågeställningarna nedan gäller båda dokumenten.

Företaget

Företagsnamn Markera här och skriv!

Org.nr.

Bolagsform

Bolagets säte

Delägare 1

Delägarnamn

Personnummer

Bostadsadress

Bostadstelefon

Postnr och ort

Mobiltelefon

Delägare 2

Delägarnamn

Personnummer

Bostadsadress

Bostadstelefon

Postnr och ort

Mobiltelefon

Delägare 3

Delägarnamn

Personnummer

Bostadsadress

Bostadstelefon

Postnr och ort

Mobiltelefon

Delägare 4

Delägarnamn

Personnummer

Bostadsadress

Bostadstelefon

Postnr och ort

Mobiltelefon

Ange affärsidén och beskriv verksamheten med några få ord! Hänvisa annars till Er affärsplan som blir bilaga till arbetsmaterialet! Affärsplanen beskriver kompanjonernas gemensamma uppfattning om det blivande företags förutsättningar och verksamhetsutformning.

Delägarnas långsiktiga planer

Diskutera vars och ens uppfattning om på vilken sikt samarbetet ska bedrivas. Är åsikterna gemensamma eller finns det avvikelser. Finns det t.ex. uppfattningar om att företaget ska jobbas upp och säljas inom fyra år samtidigt som någon annan delägare ser samarbetet som mera långsiktigt. (Se även avsnittet Hembudsskyldighet av aktier!) Finns det redan i starten önskemål om att träda ur efter en tid? Har delägarna generationsskiftesplaner som kommer att påverka agerandet framöver?

Ägarkapital. Aktiekapital

Hur stort ska aktiekapitalet vara? Hur ska fördelningen av aktierna vara mellan delägarna? Ska samtliga aktier ha vardera en röst? Ska aktiekapital i form av apportegendom (t.ex. utrustning) ersätta kontantinsättning? Godkänd eller auktoriserad revisor ska då intyga att egendomen är till nytta i företaget, att den inte är för högt värderad och att den är tillförd före registreringen av bolaget. Ska ägarkapital av annat slag sättas in? Om det är annan företagsform än aktiebolag – hur stort ägarkapital ska sättas in och hur ska andelsfördelningen vara mellan delägarna?

Styrelseledamöter

Vilka ska ingå i styrelsen? Ska externa ledamöter ingå? Hur många styrelseledamöter ska det vara? Oftast är det bra och till och med nödvändigt att ha en eller fler externa ledamöter som tillför kompetens. Vilka kompetensområden behövs för att komplettera delägarnas egna? Det kan vara allmänt företagskunnande, speciellt bransch-kunnande, ekonomiinriktning etc. Känner ni personer som skulle passa? Ett annat skäl för att det ska finnas en oberoende person i styrelsen är att det kan vara en medlande faktor vid konflikttendenser.

Val av revisor och räkenskapsår

Bedömer ni som delägare att kraven på att ha en auktoriserad eller godkänd revisor kommer att gälla för ert aktiebolag? Kommer ni att anlita auktoriserad/godkänd revisor? Är ni i så fall överens om vilken revisor ni ska anlita?

Ska räkenskapsåret vara kalenderår, 1/1-31/12, eller brutet räkenskapsår, med bokslutsdag den 30/4, 30/6 alternativt den 31/8? (Revisorn kan förespråka brutet kalenderår för att revisionsarbetet ska bli bättre fördelat under året.)

Mindre **Handelsbolag** behöver ingen auktoriserad eller godkänd revisor men kan ändå ha det för att få en kunnig rådgivare. Kunniga rådgivare kan man emellertid också finna bland Redovisningskonsulter. Delägarna bör vara överens om valet av ekonomisk rådgivare. För handelsbolag ska räkenskapsåret vara lika med kalenderår.

Arbetsfördelning

Diskutera noga förväntningar och uppfattningar om hur arbetet i företaget ska bedrivas och vad respektive kompanjon ska ha för arbetsområde eller arbetsuppgifter. Anteckna vad ni kommit fram till!

Vem beslutar om vad? Vem ska vara firmatecknare?

Det kan vara rationellt att fördela olika slags beslut mellan sig (effektivitetsskäl). Samtidigt minskar det naturligtvis den löpande kännedomen om vad som händer och alla kompanjoners inflytande på utvecklingen (demokratiskäl). Det är förstås möjligt att styra genom regelbundna styrelsemöten eller delägarmöten och därmed lämna åt en att bestämma - VD. Även i detta fall måste riktlinjer ges för vad som ska beslutas av styrelse-/delägarmöte.

Är man två eller tre kompanjoner med avgränsad arbetsinriktning kan det kännas naturligt att dela in i beslutsområden. Man kan kombinera med att ange beloppsgränser för vad som kan beslutas av enskild delägare

och vad som ska föras till gemensamma beslut. Beslutsområden och beloppsgränser kan både avse inköp och förhållanden som har med försäljning att göra, t.ex. att lämna en offert.

Notera beslutsområden och beloppsgränser ni kommit överens om! Vem ska företräda företaget utåt i kontakt med kunder, leverantörer, bank, kommun etc., dvs. vem **tecknar bolagets firma**? Ska en VD utses?

Arbetstider

Det är viktigt att kompanjonerna har en gemensam uppfattning om vilken arbetsinsats som ska göras och hur den ska ersättas. Hur strikt ska man hålla sig till normal arbetstid? Ska ytterligare arbetstid förekomma? Ska arbetstiden alltid vara lika för delägarna? Ska olika arbetsinsatser ge olika ersättning från företaget? Ska arbetstiden ses på ett särskilt sätt under uppbyggnadsskedet för företaget? I så fall, när inträffar den tidpunkt då förhållandena är normala? Ska man ha godkännande av övriga kompanjoner då man vill ta ledigt?

Det här kan tyckas vara bagatellartade frågor, men det är ofta bagateller som i praktiken skapar irritation och frestar toleransgränserna. Diskutera igenom detta så att ni vet varandras åsikter. Anteckna!

Arbetsersättning. Lön

Vilken arbetsersättning siktar ni som arbetande delägare på att ta ut? Ska det t.ex. vara samma nivå som i tidigare anställning, ersättning i nivå med vad som är vanligt för företagare i branschen eller annat?

Ska det vara lika ersättning för alla delägare? I aktiebolag och ekonomisk förening är ersättningen lön, i handelsbolag och kommanditbolag ägaruttag.

Ska ni försöka ta ut ersättningen redan från start eller ska ni vänta till en viss datum eller kanske till dess företaget ger en viss fastställd vinstnivå, soliditetsnivå eller annat? Vilken ska i så fall denna nivå vara?

Om någon av delägarna har s.k. Starta Eget - bidrag, avgångsersättning eller annan ersättning, vill ni att det ska innebära att enbart övriga delägare tar ut ersättning från företaget?

Andra förmåner eller ersättningar

Finns det andra förmåner som deltagarna ämnar tillgodogöra sig? En sådan förmån kan vara premie för pensionsförsäkring. Tänker delägarna använda sina privata bilar och ta ut milersättning? Vilken nivå ska det vara på ersättningen? Ska det vara i branschen gängse ersättning eller enbart den av skattemyndigheten fastställda ”skattefria”.

Ersättning för insatt kapital

Ska insatt kapital i aktiebolag medföra utdelning? Hur ska situationen vara i företaget för att utdelning ska komma ifråga? (Observera de skatteregler som gäller för utdelning)!

Ska överskott i Handelsbolaget fördelas efter varje delägars insatta belopp, helt eller som komplettering till ersättning för arbetsinsats? Ska ersättning t.ex. först utgå som ränteersättning för insatt kapital varefter överskott fördelas som arbetsersättning? Vilken ränte procent ska det i så fall vara? Se även avsnittet om hur förluster ska fördelas!

Ansvar och säkerheter

I **aktiebolag** kan personligt betalningsansvar uppkomma om skatter och avgifter inte finns på skattekontot på förfallodag. Vidare kan personligt betalningsansvar uppkomma om aktiebolagslagens regler inte följs när aktiekapitalet förbrukats till mer än hälften. I övrigt är det aktiekapitalet som utgör det ansvarsbelopp som delägarna riskerar. Förutom detta kan delägarna ha ställt privata säkerheter för lån i bank eller annat kreditinstitut. Det kan vara pantbrev i villa eller borgen. Ska dessa säkerheter vara lika eller ska delägarna ställa olika säkerheter? Om det blir problem och säkerheterna ska utnyttjas för kreditgivarens räkning kan det tänkas att pengarna hämtas från den delägare som är ekonomiskt starkast.

I **handelsbolag** finns hela tiden delägarnas fulla ansvar för de åtaganden som delägarna gör för bolaget. Inskränkningar i ansvaret för vad övriga delägare gör kan noteras senare i detta arbetsmateriel och sedan skrivas in i kompanjonavtalet. Delägarna riskerar naturligtvis det insatta kapitalet. Om det dessutom finns lån så kanske det också har ställts privata säkerheter. Ska delägarna ställa likvärdiga säkerheter till långgivaren? Om det blir betalningsproblem och långgivaren begär betalning från den delägare som är ekonomiskt mest stark eller har bästa säkerheten, kommer denne då att kunna begära ersättning i sin tur från de andra delägarna.

Anställningsavtal

Delägarna i aktiebolaget är anställda. Ska anställningsavtal upprättas mellan bolaget och delägarna? Oftast är även medlemmarna i den ekonomiska föreningen anställda. Vad ska ingå i anställningsavtalet? Vanliga uppgifter är förtydligande att det är en tillsvidare - anställning, arbetsuppgifter, personuppgifter, tillträdesdag, uppsägningstider, lön- och anställningsvillkor, organisationsfrågor (facklig tillhörighet), semesteruppgifter.

Hur ska eventuella förluster delas

Ska förluster delas lika mellan kompanjonerna i handelsbolag eller ska förluster fördelas i förhållande till insatt kapital?

Om det behövs nytt kapital i handelsbolaget eller aktiebolaget, ska kompanjonerna i så fall sätta in kapital i proportion till deras andelsinnehav (HB) respektive aktieinnehav?

Ett val som delägare i bolag kan stå inför vid dålig lönsamhet är om verksamheten ska fortsätta eller likvideras (avvecklas under ordnade former utan konkurs). Ska det fortsätta kan det behövas nytt kapital. Vad ska hända om parterna inte kan enas om huruvida likvidation eller förlusttäckning ska ske? Ska i så fall bolagets revisor/ekonomiske rådgivare avgöra eller ev. styrelse? Ska part som vägrar medverka till förlusttäckning vara skyldig att hembjuda (erbjuda mot ersättning) sina aktier eller andelar till övriga delägare? Observera att det krävs en kvalificerad rådgivare i den beskrivna situationen.

Styrelse-/delägarmöte

Styrelse avser aktiebolag och ekonomisk förening. Ange hur ofta ni ska ha styrelse-/delägarmöte! Vad ska behandlas av mötet? Ange punkter som er dagordning för mötet alltid ska innehålla! (Se förslag nedan!) Vilket slags protokoll ska föras vid mötena! Ska det vara enkla stolpanteckningar eller **protokoll** med parternas underskrift? Hur många ledamöter/delägare ska vara närvarande för att besluten ska vara gällande? Vem ska vara ordförande för delägarmötena? Finns en styrelse finns automatiskt en ordförande.

Exempel på punkter i dagordningen:

- Verksamhetsgenomgång för den gångna perioden
 - Driftsförhållanden
 - Försäljningsutveckling.
 - Personalfrågor
 - Ekonomigenomgång
 - Utveckling av kontaktnät. Relationer med samarbetspartners. Nya avtal.
- Godkännande av delägarnas beslut under perioden
- Verksamhetsgenomgång för den kommande perioden
 - Driftsfrågor
 - Förväntad försäljning
 - Eventuell justering av budget
- Fördelning av arbetsuppgifter. Vem beslutar om vad?
- Eventuella beslut om:
 - Investeringar
 - Upptagande av nya lån
 - Ställa företagssäkerheter eller ställa privata säkerheter, t.ex. borgen
 - Anställa/friställa personal
 - Försäljning av väsentliga tillgångar i företaget
 - Försäljning av bolaget

Lojalitet och konkurrens

Ska en delägare kunna hoppa av och bedriva konkurrerande verksamhet? Diskutera om en konkurrensklausul bör införas i kompanjonavtalet! För hur lång tid efter avhoppet ska klausulen i så fall vara? Formulera vilken typ av verksamhet som kan anses vara konkurrerande! Ska det finnas skadeståndsbelopp? Hur stort ska det vara?

På vilka villkor ska nya delägare kunna ansluta sig?

Vilka förhållanden ska gälla för att nya delägare ska komma ifråga? Är det enbart om någon annan går ur eller kan det vara möjligt att ta in fler delägare? Vilka villkor ska gälla för en ny delägare?

Ömsesidiga försäkringar

För att ha råd att lösa andelar/aktier vid sjukdom, olycksfall eller dödsfall, är det vanligt att kompanjoner förbinder sig att teckna ömsesidiga kapitalförsäkringar. Sådana försäkringar kallas vanligtvis kompanjonförsäkringar. Försäkringsbolagen kan upplysa om kostnaderna. Kopior av försäkringsbrev bifogas till kompanjonavtalet. Ska kompanjonförsäkringen kunna pantsättas för lån?

Om delägare avlider kommer hans andelar/aktier vanligtvis att ingå i dödsboet efter honom tillsammans med hans övriga tillgångar. Det är inte säkert att övriga, efterlevande delägare, har råd att lösa in, dvs. köpa, den avlidnes andelar/aktier av dödsboet. Därför är det lämpligt att kompanjoner tecknar ömsesidiga kapitalförsäkringar på varandras liv. Vilken värdering ska gälla för andelar/aktier i denna situation? Se rubriken värdering!

Värdering

Hur ska företaget värderas om en delägare vill dra sig ur och om delägare eller dödsbo ska ta över andelar/aktier? Det vanligaste är att företagets revisor gör en bedömning av andelsvärdet respektive aktievärdet vid varje års bokslut och att senaste års andelsvärde/aktievärde används vid värderingen

Delägarers obestånd

Diskutera vad som ska hända om en delägare går i konkurs, ställer in betalningarna eller på annat sätt har allvarliga ekonomiska problem. Ska övriga delägare ha rätt att begära att få ta över andelarna/aktierna.

Delägares skilsmässa

För att undvika att andelar/aktier förloras av en delägares ägo vid skilsmässa, kan man bestämma att alla delägarna är skyldiga att göra sina andelar/aktier till enskild egendom genom äktenskapsförord. Andelarna/aktierna lyfts därmed bort och räknas alltså inte in i bodelningen vid skilsmässa. En advokat kan hjälpa till med upprättande av äktenskapsförord, som måste registreras vid Tingsrätten för att bli giltigt.

Vid långvarig sjukdom

Om en delägare på grund av långvarig sjukdom inte kan delta aktivt i verksamheten kan det bli nödvändigt att han/hon ger möjlighet åt övriga kompanjoner att lösa in andelar respektive aktier. Delägarna måste komma överens om hur lång tid som ska förflyta innan övriga delägare ska få möjlighet att lösa in den sjuke kompanjonens andelar. Dessutom måste man ange hur andelens värde ska värderas samt hur betalning ska ske.

Hembudsskyldighet av aktier

Hembudsskyldighet innebär att man blir skyldig att erbjuda övriga delägare att lösa in aktierna eller andelarna om man vill sälja dem eller om man råkar ut för t.ex. långvarig sjukdom. Ska det finnas undantag, t.ex. för överlåtelse till släktingar? Hur ska betalningen gå till? Hur lång betänketid ska inlösande kompanjon ha, dvs. när får hembjudande kompanjon sälja till annan person? Angående beräkning av aktiens/andelens värde se under rubriken "Värdering".

Förvaring av aktier. Pantsättning av aktier

Ska aktierna deponeras i bankfack, hos tredje part eller någon annanstans? Man bör helst förvara aktierna på ett ställe där styrelsen bara har gemensamt tillträde. Aktieägare bör inte ha rätt att pantsätta aktier, t.ex. för privata lån, utan samtliga delägares skriftliga godkännande.

Avtalsbrott och skadestånd

Vad ska gälla vid brott mot kompanjonavtalet?

Hur ska tvister lösas?

Delägarna kommer förstås att söka lösa konflikter på egen hand. En oberoende person kan behövas i vissa situationer. Det kan vara en person som finns med i bilden hela tiden t.ex. en rådgivare, en jurist eller någon annan person som parterna har förtroende för. Finns en styrelse så kommer oenigheten förmodligen att lösas där. Går det inte att lösa konflikt på detta sätt kan man välja att gå till domstol. Det är ett öppet förfarande som alla har möjlighet att använda sig av. En tingsrättsdom kan alltid överklagas.

Ett annat sätt är att välja skiljedom enligt Lagen om skiljemän. Detta är ett slutet förfarande vilket innebär att inga andra än parterna får veta vad som förhandlas. Tvisten avgörs av skiljemän (i regel advokater). En skiljedom i en tvist mellan kompanjoner kan bara "klandras" och lämnas till tingsrätt om parterna skrivit in en sådan möjlighet i kompanjonavtalet. Skiljedomsförfarandet är ofta mycket dyrt för småföretagssammanhang.

Stockholms Handelskammare erbjuder ett kostnadseffektivt Medlingsinstitut, som dock förutsätter att parterna är överens om att utnyttja institutet också efter att tvist har uppstått. Medlaren har skiljedomarekompetens och kan omvandla överenskommelsen till skiljedom om parterna så önskar. Begäran om medling skickas till Stockholms Handelskammare, som kan utse medlare över hela landet beroende på parternas önskemål om medlingsplats.

Avtalstid. Förlängning av avtalet. Uppsägning

Diskutera hur länge avtalet ska gälla. Ska det gälla tills vidare eller viss tid? Diskutera också om avtalet ska förlängas automatiskt med t ex ett år i taget och hur lång uppsägningstiden ska vara.