

Antti Sekki

VAURASTU OSAOMISTAJANA

Osakkaan rooli perinteisenä,
stratup- ja buyout-yrittäjänä

ALMA TALENT 2023 HELSINKI



Copyright © 2023 Alma Talent Oy ja Antti Sekki

ISBN: 978-952-14-4982-6

ISBN: 978-952-14-4983-3 (sähkökirja)

Kansi: Aste Helsinki Oy, Outi Pallari

Ulkoasu: Ana Mitrunen

Taitto: Aste Helsinki Oy, Helene Lindfors

Paino: Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2023

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almatalent.fi

SISÄLLYS

KIITOS!	9
JOHDANTO	13
1 STARTUP-YRITTÄJYYS - ISO RISKI, MUTTA VALTAVA TUOTTOPOTENTIALIAALI	21
1.1 Bisnesenkelitoiminta	24
1.2 Venture capital -toiminta	31
1.3 Startup-yrityksen osakkaaksi?	35
Startup-yrityksen osakkaaksi palkkatyön ohella	41
Osakkuuden eri muodot	43
1.4 Startup-yrityksen osakkaan vastuut ja velvollisuudet	50
Osakassopimus startup-yrityksen työkaluna	51
1.5 Startup-yrityksen osakkuudella vaurastuminen	57
Vaurastumisen todennäköisyys	57
Startup-yrityksen osakkuudella vaurastuminen käytännössä	61
Startup-yrityksen osaomistajan tuottopotentialiaali	73
2 PERINTEISEN JA STARTUP-YRITTÄJYYDEN KESKEISIMMÄT EROT	77
2.1 Yrityksen perustamisen lähtökohdat	79
2.2 Kasvun lähtökohdat	80
2.3 Yritystoiminnassa tarvittavan osaamisen lähtökohdat	81

2.4 Yrityksen myynnin lähtökohdat ja arvonmäärittäysmenetelmät	86
--	----

3 PERINTEINEN YRITTÄJYYS - KÄRSIVÄLLISYYS TAKAA PITKÄN AJAN TUOTON

3.1 Perinteisen yrityksen osakkaaksi?	97
3.2 Perinteisen yritystoiminnan roolit	105
Työntekijäosakas	106
Sivutoiminen osakas	112
Hallinnollinen osakas	113
Passiivinen osakas	114
Eläköitynyt osakas	116
Sisarusosakas	118
Yhteenveto: puhumalla paras	119
3.3 Osakkuuden hankkiminen perinteisestä yrityksestä	120
Osaomistuksen hankkiminen yritystä perustettaessa	121
Osaomistuksen hankkiminen yritystä ostettaessa	125
3.4 Perinteisellä yritystoiminnalla vaurastuminen käytännössä	136

4 BUYOUT-YRITTÄJYYS - VARMIN TUOTTO-POTENTIALI, MUTTA HARVOJEN ETUOIKEUS

4.1 Buyout-sijoittajien ekosysteemi	153
4.2 Rahastojen välinen tuottovertailu	156
4.3 Buyout-toiminta Suomessa	157
4.4 Buyout-toiminta pk-yrityksen näkökulmasta	162
4.5 Buyout-toiminta vähemmistöomistajan näkökulmasta	166
4.6 Buyout-toiminnalla vaurastuminen käytännössä	167

5 KOHTI OSAKKUUDEN HANKINTAA

5.1 Oman osaamisen tunnistaminen	178
5.2 Riskinotto kyky	181

5.3 Henkilökohtaisen osakkuuspolun pohdinta	184
Työnantajayrityksen osakkuus	184
Muun kohteen etsiminen	186
5.4 Potentiaalisen kohteen tarkastus (due diligence)	191
Yrityksen toimintaympäristöön tutustuminen	192
Yrityksen toimintaan tutustuminen	193
Uudet kumppanit	194
Oma rooli	196
LOPUKSI	199
LÄHTEET	203

JOHDANTO

Yrittäjyydelle löytyy monta tieteellistä määritelmää, ja liuta epävirallisempia kannanottoja, mutta pohjimmiltaan **yrittäjyys on omistajana olemista**. Ahkeran ja omistautuneen työntekijän statuksesta käteen saattaa jäädä vain muodollinen palkankorotus tai merkkipäivän muistaminen. Yrityksen omistaja käärii isoimmat tuotot, vaikka osakunnia kuuluisi tunnollisille työntekijöille. Henkilökohtaisen varallisuuden rakentaminen perinteisen palkansaajan asemassa on haastavaa, toisin kuin omistajana.

Vaurastuakseen yritystä ei tarvitse omistaa sataprosenttisesti. Osaomistajanakin pääsee nauttimaan toisten aherruksesta, ilman omaa liikeidea tai pakottavaa tarvetta luopua palkkatyön vakaudesta. Menestyvän yritystoiminnan parissa vähemmistöosakkaankin ansiot nousevat niin korkeiksi, että työntekijästatuksella ansaitseva voi sellaisista vain uneksia. Omistaminen on järkevää myös verotuksellisesti. Vuotuisia osinkoja sekä yrityksen luovutusvoittoa verotetaan kasvavia ansiotuloja kevyemmin. Omistajuus tuo mukanaan vastuita ja velvoitteita, mutta yrityksen perustajaan verrattuna vähemmistöosakkaan riskit ovat marginaaliset.

Pörssiosakkeisiin verrattuna listaamattomien yhtiöiden omistaminen on hyvin erilaista. Kuka tahansa voi ostaa julkisesti noteerattu-

jen yritysten osakkeita ja spekuloida yritysten menestymisellä, mutta omalla työpanoksellaan ei pörssilistattujen yritysten menestymiseen voi vaikuttaa: listaamattomien yhtiöiden omistamisen keskiössä on ammatillinen osaaminen ja sen vaikutus yrityksen menestymiseen.

Toinen eroavuus liittyy osakkeiden myynnin helppouteen. Pörssi-osakkeiden markkina-arvo päivittyy jatkuvasti ja omistuksesta pääsee eroon haluamallaan hetkellä. Listaamattomien yhtiöiden osakkeille ei löydy vastaavaa jälkimarkkinaa, jossa omistuksista pääsee haluamallaan eroon. Listaamattomien osakkeiden omistaminen on huomattavasti pitkäjänteisempää, eikä leikkiin kannata lähteä hetken mielijohdeesta. Listaamattoman yrityksen osakkeet voivat kuitenkin tuottaa monin verroin pörssiosakkeita enemmän, ja niiden turvin taloudelliseen autonomiaan pääseminen on todennäköisempää.

Listaamattomien osakkeiden ostaminen edellyttää osaamista ja uskallusta sekä ymmärrystä osakkeiden hankintakanavista. Osaomistuksen listaamattomasta yrityksestä voi saada 1) ostamalla oman työnantajayrityksen osakkeita, 2) osana työsopimusta työpaikan vaihdon yhteydessä tai 3) hankkimalla kiinnostavan firman osakkeita sivutoimisena projektina.

1. Useimmiten osakkuus hankitaan oman työnantajayrityksen osakkeita ostamalla. Työntekijä tuntee yrityksen entuudestaan, ja keskustelu on suhteellisen helppo aloittaa. Etenkin pienten yritysten on vaikeaa löytää ostajia, eikä kilpailuasetelmaa muiden ostajakandidaattien suhteen juuri synny. Valveutunut yrittäjä saattaa jopa kasvattaa jatkajia henkilöstöstään. Mikäli tällaisen tarjouksen saa, kannattaa olla aktiivinen. Olisikin hyvä pohtia yrittäjyysintentiotaan ja riskinottohalukkuuttaan huolella etukäteen. Houkuttelevampaa mahdollisuutta osakkuuden ostamiseen ei välttämättä tarjota toistamiseen.

Kasvuyrityksetkin rakentavat osakkuusohjelmia, joihin työntekijöiden on mahdollista sijoittaa ja vaurastua yrityksen menestymisen myötä. Etenkin IT-alan asiantuntijoista taistellaan verisesti. Työnantajayritykset pohtivat aktiivisesti keinoja houkutella ja pitää osaavaa väkeä; osakkuusohjelmat ovat yksi väline tähän. Yrityksen menestyksen myötä syntynyt vauraus jaetaan melko tasapuolisesti yrityksen perustajien ja työntekijöiden kesken, eikä ulkopuolisia rahoittajia aina edes tarvita.

2. Osaomistuksen voi hankkia myös työpaikkaa vaihtaessa. Jokaisen työnhakijan tulee tunnistaa osaamisensa ja ymmärtää osakkuuskeskustelujen mahdollisuus osana palkkaneuvotte-luja. Osaavalle ja nälkäiselle kandidaatille saatetaan tarjota henkilökohtaista osakkuuspakettia, jos sellaista osaa kysyä. Osaomistus sitouttaa tekemään työtä yhteisen päämäärän hyväksi ja voi johtaa huipputuloihin. Kun hyvin käy, kumpikin osapuoli voittaa. Työnantaja säästää palkkakustannuksissa, mutta tulevaisuuden osingot ja/tai yrityksen myyntitulot peittoavat perinteisen bonuspalkkion mennessä tullen.

Osa työntekijöistä houkutellaan osakkaaksi suorastaan kotiovelta hakemalla. Useimmiten asialla ovat vanhat kollegat, jotka haluavat tutun ja turvallisen tyyppin työkaverikseen. Yrittäjyyden vaikeimmat vaiheet ovat tällöin useimmiten takana päin ja hyviä tyyppisiä rekrytoimalla halutaan varmistaa yrityksen kasvu. Perustajatiimin näkökulmasta tuttuun ihmisen rekrytointi on riskienhallintaa, ja siksi osakkuutta voidaan tarjota markkinahintaa huokeammalla arvostuksella.

Henkilökohtainen yrittäjyysidentiteetti kannattaakin jalostaa sille tasolle, että kykenee analysoimaan tällaiset tarjoukset objektiivisesti. Moni työntekijäfilosofialla kasva-

nut henkilö on kävellyt onnensa ohi, kun ei ole ymmärtänyt omistajuuden filosofiaa. Älä ole yksi heistä!

3. Jotkut ajattelevat kuin sijoittajat ja hajauttavat henkilökohtaisen urariskinsä perinteistä palkkatyötä laajemmalle. Tämä tarkoittaa sivubisnestä osaomistajan roolissa, tutun ja turvallisen palkkatyön rinnalla.

Työpaikkaan liittymättömissä muissa yrityksissä voi tavata mielenkiintoisia henkilöitä ja saada oppia jopa omaan palkkatyöhön. Sivuprojektien määrän ei tarvitse rajoittua yhteen. Henkilökohtaiset resurssit ja työnantajayrityksen säännöt kuitenkin rajaavat sitä, kuinka vapaasti unelmiaan voi toteuttaa. Innostuksesta huolimatta kannattaa muistaa työnantajayrityksen rajoitukset mahdollisten sivubisnesten suhteen. Kyseinen taho kun maksaa elämisen kulut, eikä tätä yhtälöä kannata riskeerata.

Sivuprojekteja ei myöskään tule edistää työajalla, saati käyttää työsuhdetta omien sivuliiketoimintojen edistämiseksi. Pahimmillaan sääntöjen rikkominen johtaa työpaikan menettämiseen ja aiheuttaa ristiriitatilanteita sivubisnekseen osallistuvien henkilöiden kanssa.

Koskaan ei tiedä, mihin erilaiset mahdollisuudet ihmisiä johdattavat. Jokainen projekti on pieni siemen. Osa siemenistä ei idä lainkaan, osa taas kasvaa ja kukoistaa, saattaa jopa synnyttää uusia siemeniä. Kannattaa olla avoin ja astua rohkeasti oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Se kasvattaa itsetuntemusta sekä synnyttää taloudellista- ja ammatillista itsenäisyyttä.

Oletko ajatellut, että uusi ja kiinnostava sivuprojekti voisi korvata MBA-tutkinnon suorittamisen? Tutkinnon hinnalla saa järkevän kokoisia omistuksia monista yrityksistä. Tärkein

viesti lienee se, että kiinnostavien projektien suhteen ei tarvitse odottaa eläkeikään. Moni kykenee osaomistajan rooliin palkkatyön ohella ja saa sitä kautta uutta sisältöä arjen puurtamiseen.

Tulevaisuuden työelämä on sirpaleista. Projekteja tehdään eri organisaatioiden alaisuudessa ja ansiot koostuvat pienemmistä puroista. Palkkiot maksetaan palkkatulon, las-
kutuksen ja osinkojen yhdistelmänä. Omistajuus muodostaa yhden ulottuvuuden tässä kontekstissa.

Tämä kirja tarjoaa työkaluja ja ymmärrystä yrityksen osakkaaksi ryhtymiseen, joko työntekijän ominaisuudessa tai omien sivuprojektien parissa. Yrittäjäksi synnyttään, mutta osaomistajan rooliin voi kasvaa. Jokaisen lisäansiota kiinnostuneen kannattaa tutustua omistajuuden filosofiaan ja pohtia, kuinka osaomistajuutta voi toteuttaa omassa elämässään.

Vähemmistöosakkaan rooli ei kuitenkaan ole yksinkertainen. Haasteita tuovat hyvän hallintotavan moninaiset käytänteet ja niiden toteuttaminen. Osaamista tulee hankkia myös yrityksen juridisista- ja liiketoiminnallisista käytänteistä. Vain hallitsemalla nämä osa-alueet on mahdollista tehdä viisaita ja taloudellisesti kannattavia valintoja.

Myös tunneäly on tärkeää. Se auttaa toimimaan omistajana erilaisissa tiimeissä ja löytämään ratkaisuja vaikeidenkin tilanteiden edessä. Omistaminen käy työstä. Se on jatkuvaa keskustelua ja suhdetoimintaa, yhteisen kuvan kirkastamista ja päätöksentekoa, johon tulee oppia.

Omistajaohjauksen näkökulmasta omistajuus voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: startup-yrittäjyys, perinteinen yrittäjyys ja buyout-yrittäjyys. Kirjassa esitellään näiden yrittäjyysmuotojen

keskeisimmät erot ja paneudutaan seuraaviin vähemmistöosakasta askarruttaviin asioihin:

- osaomistajan eri roolit
- osaomistuksen hankkimisen käytänteet
- osaomistuksen ansaintalogiikka ja vaurastumisen todennäköisyys
- osaomistukseen liittyvät vastuut ja velvoitteet
- osaomistukseen liittyvät verokäytänteet.

Kirja tarjoaa työkaluja kiteyttää oma osaaminen ja tehdä se houkuttelevaksi osakasnäkökulmasta. Kirja auttaa ymmärtämään erilaisia yrittäjyyden muotoja ja hahmottamaan omaan riskitasoon ja osaamiseen nähden sopivimman yrittäjyyden muodon. Läpileikkaava näkökulma on osakkuuden merkitys osana yritystoimintaa ja henkilökohtaista vaurastumista.