

Founder tjekliste for warrant programmer

Der er TO ting, du som founder SKAL vide om at få sat dit medarbejder warrant program op:

1. Du skal for alt i verden huske at lave plads til medarbejder warrants i dit cap table, da det bliver et essentielt værktøj for at tiltrække, motivere og fastholde talent
2. Du har brug for en advokat til at lave dit warrant program. Det er dyrt, men det vil koste dig endnu mere at spare det væk. Lovgivningen på området er kompleks, så i bedste fald, laver du et warrant program, der er ubrugeligt, hvis du stykker det sammen selv, i værste fald ender du i juridiske vaskeligheder senere hen.

Der er dog penge at spare, når du søger juridisk hjælp. En advokat vil ofte give dig en række juridiske råd og muligheder i første omgang, men lade det være op til dig at træffe de endelige valg. Med den her tjekliste kan du træffe en del beslutninger på forhånd og fra start give din advokat retningslinjer for, hvad du ønsker dit warrant program skal dække.

Listen er lavet på baggrund af erfaringerne fra de (flere hundrede) startups teamet hos PreSeed Ventures har arbejdet med og dækker derfor en best practice for warrant programmer i pre-seed og seed stadiet.

Antal: Antal warrants der maksimalt kan tildeles skal fremgå præcist i et nominelt DKK antal anpartar. Ikke bare en procentandel da den ændre sig over tid

Tildelingsperiode: Der kan fastsættes en tildelingsperiode, hvor warrants tildeles, der oftest løber over en periode på 3- 4 år.

Anpartsklasse: Warrants tildeles altid som common shares/A-anpartar (eller i en separat efterstillet warrants-anpartsklasse).

Vesting/optjening: Årlige vesting skal tilstræbes, og optjening månedligt hen over året skal overvejes.

Udvanding: Warrants skal være dilutable, således at tegningskurs og antal warrants ikke justeres ved fremtidige ændringer i kapitalen, inklusiv kapitalforhøjelse, kapitalnedsættelse, udstedelse af nye

warrants, udstedelse eller udnyttelse af konvertible gældsbreve, opløsning, fusion eller spaltning etc. Undtaget kan være justering ifm. Udstedelse af Fondsanparter/-aktier.

Exercise pris: Exercise/udnyttelse pris skal fastsættes i DKK (udgangspunkt er altid seneste tegningskurs). *Note: Exercise pris ved fremtidige tildelinger skal løbende justeres med de nye tegningskurser.*

Exercise/udnyttelse vindue: Der kan kun udnyttes warrants 1-2 gange årligt ifm årsregnskabs afslutning og afholdelse af den ordinære generalforsamling. Alternativt alene udnyttelse ved en Exit/IPO.

Ophør af lønmodtagers ansættelsesforhold: Ved ophør af lønmodtagers ansættelse:

- Selskabets opsigelse: Lønmodtageren bevarer retten til udnyttelse af OPTJENTE warrants, men fortaber retten til yderligere tildelinger. Det kan overvejes om lønmodtageren efter fratrædelsen skal gives en periode til at exercise vestede/optjente warrants, hvorefter de ikke udnyttede bortfalder.
 - Lønmodtagers egen opsigelse: Alle optjente warrants bortfalder - hvis de ikke er udnyttet før opsigelsen. Endvidere bortfalder retten til yderligere tildelinger efter ansættelsesforholdets ophør.
-

Ophør af direktørs ansættelsesforhold: Ved ophør af direktørs ansættelse:

- Selskabets opsigelse: Direktøren vester fortsat warrants i opsigelsesperioden. Efter opsigelsesperioden ophører optjening. Direktøren har efter opsigelsesperioden, 3 måneder til at exercise vestede/optjente warrants, hvorefter de ikke udnyttede bortfalder.
 - Direktørens opsigelse: Alle optjente warrant bortfalder – hvis de ikke er udnyttet. Endvidere bortfalder retten til yderligere tildelinger efter ansættelsesforholdets ophør.
-