



# KOMPANJONAVTAL

**CO**MPANION

Pär Olofsson & Lisa Hugon Coompanion



## VÅRT FÖRETAG – VÅRT KOMPANJONAVTAL

**Företagsnamn:**

**Organisationsnummer:**

**Medlem:**

**Personnummer:**

**Adress:**

**Telefon:**

**Postadress:**

**E-post:**

**Medlem:**

**Personnummer:**

**Adress:**

**Telefon:**

**Postadress:**

**E-post:**

**Medlem:**

**Personnummer:**

**Adress:**

**Telefon:**

**Postadress:**

**E-post:**

**Medlem:**

**Personnummer:**

**Adress:**

**Telefon:**

**Postadress:**

**E-post:**

**Medlem:**

**Personnummer:**

**Adress:**

**Telefon:**

**Postadress:**

**E-post:**

FÖR ATT ALLT SKALL FUNGERA BEHÖVS SENASTE VERSIONEN AV ACROBAT READER. FÖR ATT LADDA NED DEN, KLICKA ==>[HÄR](#).  
För att göra fälten skrivbara klicka i rutan färgmarkera högst upp till höger.



### **Ange affärsidén**

Affärsidén svarar på frågorna, vem eller vilka är våra kunder, vad är det vi erbjuder kunderna och varför skall de välja oss? Beskriv sedan er affärsidé i några få meningar. Tänk också på att en affärsidé inte skall vara för konkret, då den skall vara grunden för företaget i många år framöver.

### **Beskriv verksamheten**

Vad gör företaget lönsamt? Hur tjänar vi pengar?

### **Våra motiv för att starta företag tillsammans**

Berätta för varandra vad ni var och en har för motiv till att starta företag. Beskriv sedan de motiv som är gemensamma och som ni alla ställer er bakom.



### **Kompanjonernas vision om fem år**

Det är viktigt att ni har samma vision om vad ni gör i företaget om fem år. Var och en funderar på hur hon/han vill att företaget skall vara om fem år. Sedan kommer ni överens om en gemensam vision

### **Vilka krav ställer vi på oss själva och varandra**

För att få vara medlem i ert företag ställer ni förmodligen vissa krav på både varandra och er själva. Beskriv vad ni kräver av var och en som är medlem. Det kan vara olika saker, både stora och små som till exempel, graden av engagemang, vissa kunskaper, vilja att ta på sig arbetsuppgifter eller hur mycket tid som var och en måste satsa

### **Vilka krav ställer vi på nya medlemmar**

Om och när det blir dags att rekrytera en ny medlem så har ni förmodligen vissa förväntningar och krav. Precisera i avtalet hur den personen skall vara och vad hon/han skall kunna.



### **Styrelseledamöter**

Vilka skall ingå i styrelsen? Hur många styrelseledamöter skall det vara? Vilka kompetenser behöver vi i vår styrelse och om det är något vi som medlemmar saknar skall vi då ta in externa ledamöter? I en styrelse finns det olika roller som till exempel ordförande, sekreterare och firmatecknare. Beskriv hur ni ska fördela rollerna mellan er och motivera varför. Hur ofta har vi styrelsemöten och vem är sammankallande?

### **Arbetsfördelning**

Diskutera noga vilka förväntningar och uppfattningar om hur arbetet i företaget skall bedrivas och vad respektive medlem/delägare skall ha för arbetsområde eller arbetsuppgifter. Anteckna vad ni kommit fram till!



### **Hur fattas beslut?**

Vem som skall besluta om vad är viktigt att ni kommer överens om.

Ni kan ha regelbundna möten där ni gemensamt fattar beslut ni kan också utse en ledare som har det övergripande ansvaret och som därmed är beslutsfattare. Oavsett hur ni gör, tänk igenom, formulera tydligt och motivera era val. Det kan vara rationellt att fördela olika slags beslut mellan sig även om det samtidigt minskar övrigas inflytande över vad kompanjonerna tar sig för. Kanske ett demokratiskt underskott. Det är förstås möjligt att styra genom regelbundna styrelsemöten eller medlemsmöten och mellan dessa delegera beslutsrätten till olika kompanjoner. I ett mindre företag, med kanske max fem medlemmar/delägare, kan olika beslutsområden vara ett alternativ. Man kan kombinera med att ange beloppsgränser för vad som kan beslutas av enskild kompanjon och vad som skall 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. Skriv ner beslutsområden och beloppsgränser ni kommit överens om!

### **Arbetstider**

Det är viktigt att kompanjonerna har en gemensam uppfattning om vilken arbetsinsats som skall göras och hur den ska ersättas. Hur strikt ska man hålla sig till normal arbetstid i relation till arbete på kvällar och helger? Skall arbetstiden alltid vara lika för kompanjonerna? Skall olika arbetsinsatser ge olika ersättning från företaget? Ska arbetstiden ses på ett särskilt sätt under uppbyggnadsskedet för företaget och i så fall, när inträffar den tidpunkt då förhållandena är normala? Skall man ha godkännande av övriga kompanjoner då man vill ta ledigt? Diskutera igenom detta så att ni vet varandras åsikter. Anteckna!



### **Anställningar**

En anställning med rimlig lön är ett gemensam önskan hos flertalet kompanjoner i ett företag. Vem som skall få den första anställningen är något ni måste diskutera noggrant och komma överens om. Skall ni anställa en efter en i takt med att intäkterna ökar eller skall flera anställas samtidigt vilket innebär att kravet på intäkter blir större. Finns det en nyckelperson i företaget som ni inte kan vara utan och skall isåfall hon eller han erbjudas anställning först? Om någon är berättigad till stöd från arbetsförmedlingen i form av till exempel nystartsjobb, särskilt anställningsstöd eller starta eget bidrag, skall den då få anställning före någon annan eftersom lönekostnaderna för den personen blir lägre? Tänk också igenom hur ni skall agera om det uppstår arbetsbrist. Skall alla gå ner i tid eller skall den som anställdes sist sluta eller vill ni göra på annat sätt?

### **Lön**

Vilken lön förväntar ni er som arbetande medlemmar att ta ut? Skall det t.ex. vara samma nivå som i tidigare anställning, ersättning i nivå med vad som är vanligt i branschen eller på annat sätt? Skall det vara lika lön för alla kompanjoner? Skall ni gå med i en arbetsgivarorganisation och ansluta er till ett kollektivavtal och följa avtalad lönenivå. Om ni följer ett kollektivavtal skall ni som företag betala avtalade försäkringar, brukar benämnas sociala avgifter. Ett kollektivavtal är ett krav om företaget erhåller ersättning från arbetsförmedlingen för någon som är anställd.

**Personalutbildning och liknande**

Ska det avsättas något åt eventuella utbildningar/certifikat/kurser/studieresor?

**Andra förmåner vi kan kosta på oss**

Finns det andra förmåner som kompanjonerna kan kosta på sig? Kanske månadskort i kollektivtrafiken eller gymkort på Friskis och Svettis.

**Anställningsavtal**

I ekonomisk förening och aktiebolag råder ett anställningsförhållande mellan de som får lön och företaget oavsett om de är medlem/aktieägare eller ej. Därför kan ett anställningsavtal vara bra. Vad skall ingå i anställningsavtalet? Uppgifter som bör finnas med är om avtalet gäller tillsvidare eller för viss tid. Ni bör också uppge vilka arbetsuppgifterna är, tillträdesdag, uppsägningstid och lönevillkor.





### **Sjukdom**

Hur gör vi om någon av kompanjonerna blir sjuk en längre tid?

### **Insats**

Om ni startar ekonomisk förening, vilken skall då er medlemsinsats vara? Skall den vara hög eller låg? Ange beloppet och ert motiv för beslutet. Har ni både juridiska och fysiska personer som medlemmar och om det är så, skall alla betala samma insats?

### **Finansiering**

Finns det någon investeringsplan? Hur finansierar företaget eventuella investeringar? Vinstöverskott/lån/ eller på annat vis? Är medlemmarna/delägarna beredda att gå i personlig borgen upp till en viss summa?



### **Trygga framtiden med pengar på banken**

Viktigt att gemensamt komma överens om hur mycket kapital vi skall ha som buffert på banken innan vi betalar ut lön. Om vi får färre kunder än budgeterat eller om jul och sommar betyder lägre intäkter, hur mycket buffert behöver vi då innan vi anställer?

### **Om företaget behöver låna**

Om banken i en sådan situation kräver personlig borgen, skall vi då var och en borga för samma summa eller hur skall vi göra?

### **Om företaget skall läggas ner (likvideras)**

Ekonomiska föreningar kan upplösas genom fusion, likvidation eller konkurs. Likvidation kan ske frivilligt eller tvångsvis. Likvidation är upplösning av en förening genom att tillgångarna förvandlas till pengar (i den mån det behövs), skulderna betalas och eventuellt överskott fördelas i enlighet med stadgarnas bestämmelser.

Föreningen kan gå i likvidation genom beslut på föreningsstämma, genom beslut av tingsrätten eller av Bolagsverket. Styrelsen slutar då genast att verka och ersätts av en eller flera likvidatorer. Likvidatorn företräder fortsättningsvis föreningen och har till uppgift att genomföra likvidationen, det vill säga avveckla föreningen till dess den är upplöst. För övriga företagsformer se [verksam.se](http://verksam.se)



### Vårt varumärke

Om medlemmarna beslutar sig för att lägga ned företaget och avsluta verksamheten, vem har då rätt till namnet och varumärket?

### Styrelsen arbetsordning

I aktiebolag och ekonomisk förening krävs en styrelse. Ange hur ofta ni skall ha styrelsemöten. Det underlättar om ni är överens hur ofta ni skall träffas och vad som skall behandlas av mötet? Skriv också ner hur många av ledamöterna som skall vara närvarande för att beslut skall vara giltigt. Här följer förslag på innehåll på ett styrelsemöte:

- Genomgång av vad som hänt i kooperativet sedan ni sågs sist
- Personalfrågor
- Försäljning
- Relationer med samarbetspartners
- Eventuellt godkännande av kompanjonernas beslut sedan ni sågs sist
- Verksamhetsgenomgång för den kommande perioden
- Fördelning av arbetsuppgifter. Vem beslutar om vad?
- Beslutsliiggare - eller har ni gjort det ni lovat

### Utövande av rösträtt

Kompanjoner bör förbinda sig att vid årsstämmor och styrelsesammanträden utöva sin rösträtt på så sätt som är nödvändigt för att kompanjonavtalets bestämmelser skall kunna genomföras.

**Lojalitet och konkurrens**

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

**Insyn och information**

Kompanjonavtalet bör garantera insyn i företaget genom att periodiska ekonomiska rapporter, bokslut och övrigt, som har betydelse för företagets utveckling. Detta bör gälla även om kompanjonen inte arbetar aktivt i företaget.

**Sekretess**

Finns det information om er verksamhet som ni inte vill att andra skall känna till? Metoder och affärshemligheter som ni inte vill sprida. Ni kan avtala om vad som inte får spridas vidare. Kanske kommer ni i kontakt med kunder eller praktikanter som innebär att ni får kännedom om känsliga personuppgifter? Sekretess blir då nödvändigt



### **Värdering av ekonomisk förening**

Hur skall den ekonomiska föreningen värderas om en medlem vill dra sig ur. Ett rekommenderat sätt är att föreningens revisor gör en bedömning av andelsvärdet vid varje årsbokslut och att senaste års andelsvärde används vid värderingen. En enkel metod är att värdera föreningen, dividera med summan av alla medlemmars medlemsmånader, multiplicera med den avgående medlemmens medlemsmånader = detta blir då andelsvärdet för den avgående medlemmen. Bör sedan minskas med ett nominellt belopp för att trygga verksamheten

### **Avtalsbrott och skadestånd**

Vad som skall gälla vid brott mot kompanjonavtalet måste ni skriva in. Vanligt är att part som bryter mot avtalet tvingas ersätta övriga med ett basbelopp



### **Hur ska tvister lösas?**

Kompanjonerna kommer förstås att försöka 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 psykolog eller någon annan person som parterna har förtroende för. Styrelsen har ett ansvar för att lösa konflikter. Men går det inte på något av de uppräknade sätten kan kompanjonerna 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). Detta förfaringsätt kan bli väldigt kostsamt.

### **Avtalstid**

Här skall kompanjonerna komma överens om hur länge avtalet ska gälla. Skall avtalet förlängas automatiskt med till exempel ett år i taget? Hur lång ska uppsägningstiden vara?

### **Övrigt**



Underskrift av alla kompanjoner

---

---

---

---

---

---

---

Ort och datum