



Finansdepartementet
Regeringskansliet
103 33 STOCKHOLM

Beskattning av incitamentsprogram, SOU 2016:23

Sveriges Ingenjörer välkomnar att förbättringar nu föreslås kring beskattningen av personaloptioner. Vi har länge sett behov av olika åtgärder för att underlätta för företag att attrahera kompetens och att möjliggöra för våra medlemmar att bygga företag av sina idéer – företag som bidrar till jobb och tillväxt.

Sveriges Ingenjörer har aktivt stått bakom och drivit på att få till en utredning om en skattereform för personaloptioner i Sverige. Bland annat arrangerades ett seminarium i samarbete med Svenska Riskkapitalföreningen och Ny Teknik/33 listan om optionsbeskattning i april 2013. I juli 2014 arrangerades ett seminarium om incitament för att realisera idéer.

Sveriges Ingenjörer har som representant för de privatanställda i Saco tillsammans med Almega och Unionen under 2014-2016 tagit fram rapporten: ”Personaloptioner för tillväxt.” Rapporten pekar på att personaloptioner är ett viktigt instrument för att knyta kompetens och kapital till tillväxtföretag.

Sveriges Ingenjörer har också under försommaren 2016 tillfrågat ett antal snabbväxande tillväxtföretag i Sverige vad de anser om utformningen och möjligheterna kring personaloptioner. Responsen pekar på att gränsdragningen som utredaren gjort i betänkandet på företag med maximalt 49 anställda är snäv. Även snabbväxande företag som är större än 49 anställda och skapar nya jobb i Sverige skulle ha nytta av reformen. Snabbväxande företag har ofta en hög utbildningsnivå och är öppna för att ta in externt kapital.

Nyckelpersonerna som företagen behöver för sin fortsatta expansion är många gånger ingenjörer, vilket gör frågan om personaloptioner viktig för Sveriges Ingenjörer som idag har 144 000 medlemmar.

Bakgrund:

Jobbtillväxten i Sverige är beroende av att nya idéer förverkligas och resulterar i innovationer som introduceras på marknaden. Förnyelsen i de ingen-

jörstata företagen är avgörande för den globala konkurrenskraften. Nya produkter och tjänster skapar ett marknadsförsprång gentemot konkurrenter i andra länder. De genererar också högre marginaler än konkurrenterna som inte har samma erbjudanden. Detta lägger också grunden för nya högteknologiska jobb i Sverige.

SCBs undersökning 2014 om ” Innovationsverksamhet i Svenska företag 2010-2012” visar att 79 procent av de ingenjörstata högteknologiska företagen har innovationsverksamhet och att 43 procent av dessa får fram produkter och tjänster som är först i världen. Svenska företag har en stark tradition av att erbjuda nya kvalificerade produkter och tjänster. Detta har möjliggjorts genom att Sverige har en hög utbildningsnivå, hög grad av teknikanvändning och framstående ingenjörer som skapat lösningar på de problem som finns på marknaden.

Sveriges Ingenjörer genomför två gånger per år egna enkätundersökningar till 670 förtroendevalda ingenjörer i utvecklingsposition i det svenska näringslivet. Det framkommer i undersökningen att det är så många som drygt 30 procent av företagen som har svårt att rekrytera rätt ingenjörskompetens. Resultaten visar också att det kommer fram många idéer utanför företagets kärnverksamhet men att dessa hamnar i papperskorgen. Detta beror på bland annat på brist på egen tid, brist på kapital och brist på samarbetspartners med kompetens.

Det innebär att det idag finns en outnyttjad potential att realisera morgondagens idéer som kan skapa framtidens kärnverksamhet i företagen eller skapa nya växande teknikföretag.

Av våra 144 000 ingenjörer är det ungefär 24 000 ingenjörer som uppgivit att de har egna affärsidéer som skulle kunna realiseras. Det är var sjätte ingenjör.

Teknikföretagen kommer i en rapport 2015 till slutsatsen att idéer är en outnyttjad potential för Sverige: ”Världsklass men hur ska världen få veta?”. I rapporten konstateras att det finns ett överskott på idéer som inte realiseras och nya företag som inte startas.

Rätt utformad kan en reform i beskattningen av personaloptioner bidra till att underlätta rekrytering av rätt kompetens och kapital och således möjliggöra realiseringen av fler nya idéer som leder till ökat jobbskapande och tillväxt i företagen.

Problem med nuvarande beskattning av personaloptioner i Sverige idag

Växande företag har stort behov av att locka till sig nyckelpersoner. Ett hinder är att växande företag ofta har svårt att erbjuda marknadsmässig lön. Då är optioner i företaget ett bra sätt för ägarna att ge en andel i den förväntade tillväxten. Men till skillnad från många andra länder betalar den enskilde både inkomstskatt och sociala avgifter på optioner i Sverige idag. Ytterligare ett problem är att beskattningen sker innan optionerna säljs.

Med nuvarande skatteregler i Sverige är därför instrumentet osäkert då man betalar skatt på något med okänt värde. Om skattereglerna ändrades skulle personaloptioner i ökad grad kunna användas som instrument för att rekrytera kompetens till växande företag.

Personaloptioner är en möjlighet

Storbritanniens system med Enterprise Management Incentives har gett resultat och lett till att 80 procent av företagen fått hjälp att behålla nyckelkompetens och 70 procent ökat sin omsättning. Enterprise Management Incentives är i Storbritannien riktat till växande företag upp till 250 anställda.

Tillväxtanalys har visat att det i Sverige är en liten grupp av snabbväxande företag som står för en stor del av ökningen i sysselsättning. Dessa företag har ett stort behov av att attrahera personal med rätt kompetens och riskvilligt kapital, där personaloptioner kan vara en delösning på detta problem.

EU-kommissionen har genomfört en studie: ”The promotion of Employee Ownership and Participation som publicerades 2014” som visar på en stor outnyttjad möjlighet för ett ökat personaläggande genom personaloptioner i Europa. Resultaten från studien visar också att personaläggande ökar företagets lönsamhet och bidrar till en högre andel skattebetalningar. Personaloptioner har även varit ett framgångsrikt instrument i USA.

Utredaren föreslår att

- Personaloptioner ska beskattas vid försäljning och då inom inkomstslaget kapital, vilket minskar osäkerheten i värdet och skapar en gynnsam skattesituation för optionsinnehavaren.
- Möjligheten till skattegynnande begränsas i vissa branscher såsom bank, försäkringar, handel med fastigheter eller juridisk rådgivning.
- Kretsen ägare och närstående exkluderas.
- Metoden för värderingen av underliggande aktier måste vara transparent och förvärvet av personaloptioner ska anges som en kontrolluppgift.
- Förmånen anses utgiven för en mottagare som är eller har varit anställd i Sverige.
- Det finns en borte gräns för bindningstid.
- Den föreslagna reformen ska gälla svenska aktiebolag eller utländska bolag som motsvarar ett svenskt aktiebolag med fast driftställe i Sverige.
- Begränsningar i företagets storlek och ålder. Utredaren har föreslagit en gräns på 49 personer och företagets ålder på maximalt 7 år.

Sveriges Ingenjörer anser att:

- 1) Utredarens förslag med undantag av sista punkten är bra. Utredarens förslag med en gräns på företag med 49 anställda bör utökas av följande två skäl:

- a) Dels handlar det om Svenska företags konkurrensförutsättningar i förhållande till andra länder, där Storbritannien har en gräns på 250 personer. Svenska företag behöver kunna konkurrera på lika villkor i Europa som är den viktigaste svenska exportmarknaden.
 - b) Dels visar EU-kommissionens studie om ”Employee Ownership” att ett ökat personalägarande skapar såväl produktivitetsökningar i företagen och ökade skattebetalningar till staten, vilket i dubbel mening talar för en utökning av gränsen för skattegynnande.
- 2) En kunskapsbildningsinsats bör läggas in om den nya reformen genomförs. I utredarens betänkande redovisas en kartläggning av användningen av incitamentsprogram bland svenska företag. Kartläggningen visar att av de 4 930 företagen som svarade på utredarens enkätstudie var det många som inte visste vad personaloptioner är. Det indikerar ett behov av en informationsinsats om reformen genomförs. Ansvarig för den bör Almi Företagspartner vara som under 2015 lånade ut 3,2 miljarder till 4 400 företag i hela Sverige. Almi Företagspartner finns i 21 län och delägs av regionerna och är ett naturligt nav som aktör för att förmedla riskvillig finansiering och rådgivning till företag i tillväxtfas. Det bör också avsättas resurser för ett informations- och kunskapsbildningsuppdrag.

Personaloptioner är viktiga men inte ensamt avgörande för tillväxten

Av de 4 930 företag som svarat på utredarens enkät är det knappt 4 procent som idag har eller har haft incitamentsprogram. En stor andel av företagen, 72 procent, anser att det inte är relevant för verksamheten eller att de inte vill utvidga ägarkretsen. För dessa företag krävs andra kompletterande insatser från staten och från företagsledning och ägare för att de ska kunna växa och skapa nya jobb och tillväxt i Sverige.

SVERIGES INGENJÖRER

Peter Larsson
Samhällspolitisk direktör

Staffan Bjurulf
Näringspolitisk expert