

Personaloptioner tar från rika och ger till kreatörer

Dagens Industri den 16 februari 2016

Inom kort kommer incitamentsutredningen att presentera sitt betänkande med förslag om ändrade skatteregler för bland annat personaloptioner. Enligt direktiven är syftet att "åstadkomma konkurrenskraftiga regler för att öka möjligheterna att attrahera och behålla nyckelkompetens samt främja tillväxt". Ambitionen är lovvärd. Tyvärr är risken överhängande att ett snävt och missriktat fiskalt intresse kommer att stå i vägen för införandet av ett regelverk som kan lyfta svenskt entreprenörskap. Sverige har på senare år sänkt skatter för kapitalägare mer än de flesta länder. Under kort tid avskaffades arvs-, förmögenhets- och fastighetsskatten och genom tillkomsten av kapitalpensions- och investeringssparkonton beskattas passiva investeringar lägre än aktivt företagande. Detta har gjort Sverige till närmast ett skatteparadis för de redan rika.

Än viktigare för dynamik och företagsbyggande är dock att skatterna är förmånligt låga för dem som försöker skapa nytt kapital genom företagande. Detta är en nyckelfaktor för att locka fler att testa, grunda och expandera nya företag. Att de redan förmögna utmanas av nya entreprenörer skapar social dynamik och minskar risken för att privilegier biter sig fast.

Den främsta drivkraften för dem som bygger nya företag är sällan att tjäna pengar, utan att skapa något. Däremot är de beroende av finansiering från aktörer vars drivkraft är ekonomisk avkastning.

För att de rätta talangerna, som i regel redan har välbetalda jobb i existerande företag, ska kunna lockas över till nya företag, och under ett antal år ta på sig en extrem arbetsbörda, måste ägarna förbinda sig att dela med sig av det framtida kapitalvärdet. Detta görs mest effektivt med hjälp av finansiella instrument som optioner.

Att bygga nya företag är riskfyllt. I de flesta fall blir optionerna värdelösa, men i några fall kommer stora värden att skapas. Erfarenheter visar att denna möjlighet är avgörande för att attrahera rätt personer att ta sig an uppgiften att från grunden bygga nya värden. Det är också dessa personer, inte diversifierade professionella investerare, som är de största risktagarna. De tackar nej till en säkrare alternativ karriär för att under många år jobba ännu hårdare till en lägre lön i ett nytt företag, som vi av erfarenhet vet har begränsad chans att lyfta.

I dag finns en uppsjö av goda idéer och samtidigt ett rekordstort sparande som söker avkastning. För att detta ska resultera i nya framgångsrika företag måste nyckelpersoner som engageras för att bygga företag få vara med och dela på kakan.

Entreprenöriella företag finansieras i hög grad med externt kapital.

För att personaloptioner eller liknande instrument som ges till nyckelpersoner ska kunna lösa de incitamentsproblem som då brukar uppstå krävs att:

- Det är tillåtet att ha hembuds- och inlåsningsklausuler så optionerna kan lämnas tillbaka utan ersättning om personen lämnar företaget innan optionerna förfaller eller avtalade milstolpar inte nås.
- Vinst beskattas med en låg kapitalinkomstskattesats eller att bara en mindre andel beskattas som lön.
- Ingen beskattning utlöses förrän den som fick optionerna har pengar i handen, det vill säga om optionerna sålts vidare (eller sålts tillbaka till utställaren) mot kontant betalning eller de har blivit inlösta i aktier och om dessa aktier sedan sålts.
- Inga sociala avgifter utgår för företaget.

Trots rekordstort sparande som många är villiga att ta risker med är bristen på riskkapital paradoxalt nog ett av de största hindren för byggandet av nya företag.

Förklaringen är att finansiellt kapital bara är en av de ingredienser som krävs för att bygga framgångsrika företag. Utöver grundaren, som ofta är den som står för den primära idén till företaget, måste nyckelpersoner med nödvändiga kompetenser rekryteras. Hur ska de externa finansiärerna kunna rekrytera de personer som behövs? Jo, genom att dela med sig av det framtida gemensamma värdeskapandet. Om inte finansiärerna kan skriva effektiva avtal med andra nödvändiga kompetensbärare så söker sig inte riskkapitalet till nyföretagssektorn.

Sådana avtal blev möjliga i USA genom ett antal lagändringar runt 1980, när det blev tillåtet för pensionsförvaltare att investera i venture capital-fonder och kapitalvinstskatterna halverades. Innan dessa fanns inget Silicon Valley. Plötsligt kunde pensionssparandet nå fram till innovativa bolag så att nödvändiga nyckelpersoner kunde lockas till de nya företagen med avtal som uppfyllde de fyra punkterna ovan.

Men i Sverige stöter motsvarande förslag på patrull. Kritiker ser inte helheten utan stirrar sig blinda på "förlorade" skatteintäkter. Faktum är att detta skulle vara en av de mest rättvisa reformer man kan tänka sig, eftersom ägande och kapitalavkastning omfördelas från dem som redan är rika eller förvaltar stora kapitalmängder till dem som har förmåga att bygga upp kapital men inte råkar vara födda i en förmögen familj.

Att betrakta allt skapat värde i nya företag som lön är missvisande och innebär att ersättningen till de som tagit de största riskerna till mycket stor del skattas bort. För att en effektivare beskattning av personaloptioner ska bli politiskt möjlig måste sannolikt delar av kapitalvinsten ses som ersättning för arbete och beskattas som inkomst av tjänst. Detta är dock en affär mellan företagets ägare och den som tilldelas optioner. Sociala avgifter bör därför inte utgå.

En enkel och transparent lösning är en schablonmässig uppdelning. Om till exempel hälften av avkastningen beskattas som inkomst av tjänst och hälften som inkomst av kapital till 25 procent blir skatten maximalt 40 procent på vinsten. Om kapitalvinsten överstiger 100 inkomstbasbelopp bör den överskjutande delen, precis som för ägare av 3:12-bolag, endast beskattas som kapitalvinst.

Det största hindret för en effektiv beskattning av personaloptioner är att centrala beslutsfattare inte accepterar detta synsätt.

De tycks tro att värdefulla företag byggs oavsett hur skattesystemet ser ut och att samhället därför helt i onödan förlorar skatteintäkter om skatteeffektiva personaloptioner tillåts. Så är inte fallet,

tvärtom. Dels blir företagen inte byggda, men om de ändå skulle bli byggda tillfaller de skapade värdena kapitalstarka aktörer som i regel betalar låg eller ingen skatt i Sverige.

Magnus Henrekson, professor och vd för IFN.