

# Utredningen om optioner hör hemma i papperskorgen

Dagens Industri den 7 april 2016

Allt sedan slutet av 1800-talet har Sveriges ekonomiska framgångar till stora delar byggts på anpassning till de förutsättningar som finns för företagande och entreprenörskap i våra viktigaste konkurrentländer. När vi avviker från detta har ekonomin stagnerat. Allra tydligast var detta under 1970- och 1980-talen.

Under de senaste decennierna har svensk ekonomi genom en rad reformer liberaliserats, vilket inneburit att villkoren för entreprenörskap och företagande återigen blivit mer konkurrenskraftiga relativt omvärlden.

Den svenska anpassningen har varit särskilt påfallande när det gäller bolagsskatterna – när dessa sänkts i omvärlden har Sverige följt efter. Detta har varit en bland flera förutsättningar för att förmå etablerade storföretag att se Sverige som ett attraktivt land för produktion och utvecklingsverksamhet.

För de unga teknikdrivna tillväxtföretagen – de som kan ha potential att bli Sveriges nya generation av ”snilleindustrier” – är andra skatter viktigare. För att kunna attrahera global spetskompetens är det ofta avgörande att kunna erbjuda personaloptioner som beskattas på ungefär samma nivåer som i konkurrentländerna.

Förväntningarna har också varit högt ställda på den utredning om personaloptioner (Incitamentsutredningen) som för ett par veckor sedan presenterade sina förslag. Dessvärre kommer förhoppningarna på skam och förslagen kommer inte att bidra till att Sverige får fram fler globala tillväxtföretag eller att fler entreprenörer väljer att utveckla sina företag i Sverige. Förståelsen för att entreprenörsdrivna företag också agerar i en global kontext förefaller vara helt bortblåst.

Förslaget är krångligt och diskriminerar vissa branscher liksom företag med fler än 50 anställda. Det är exempelvis oklart om de framväxande teknikdrivna fintechföretagen, som kan förväntas bidra till ökad konkurrens och effektivitet på finansmarknaderna, är berättigade till personaloptioner.

Förslagen är dessutom kopplade till 3:12-reglerna (”entreprenörsskatten”). Detta innebär att vinst på personaloptioner ändå delvis kan komma att beskattas som inkomst av tjänst om inte mycket specifika omständigheter är för handen. Dock kommer företagen inte behöva betala arbetsgivaravgifter på den anställdes vinst, vilket är en av få föreslagna förbättringar.

Likaså föreslås begränsningar i användandet av teckningsoptioner som innebär att förfoganderättsinskränkning i form av hembudsklausul inte kan vara längre än två år. Om avtalet innehåller en klausul på längre tid och anställningen avslutas i förtid har den anställda rätt att tillgodogöra sig marknadspriset och inte som i dag det pris som denne betalat när optionen tecknades.

Dessa förändringar må för den oinvidde te sig oskyldiga men innebär i praktiken att Sverige skulle förlora en av de viktigaste mekanismerna vi har för att motivera och belöna entreprenörsinsatser i utköpsbolagssektorn.

Mot bakgrunden av den kritik som riktas mot "kvartalskapitalismen" är det obegripligt att utredaren vill gynna kortsiktiga relationer (mindre än två år) men hårdbeskatta strävan att skapa de långsiktiga bindningar som krävs för att bygga ett framgångsrikt företag.

Eftersom förslaget inte är neutralt mellan företag av olika storlek och branscher kommer det att betraktas som statsstöd enligt EU:s regelverk. Sannolikt kommer EU godta detta avsteg från statsstödsreglerna eftersom Storbritannien redan har ett motsvarande.

Men i Sverige går utredaren längre och vill på oklara grunder begränsa användandet av personaloptioner till företag som är högst sju år gamla. Någon motsvarande tidsbegränsning finns inte i Storbritannien och EU har heller inte krävt att en sådan ska införas.

Så kallade "born globals" som snabbt växer till sig förekommer visserligen men är trots allt sällsynta. I regel tar det längre tid att bygga framgångsrika företag, särskilt globala tillväxtföretag. Specifika kompetensinsatser kan behövas i olika tillväxtfaser som sträcker sig betydligt längre än sju år och i företag med fler än 50 anställda (i Storbritannien gäller 250 anställda).

Signalen till svenska entreprenörer är att förlägga verksamheten till Storbritannien eller andra länder med förmånligare beskattning. Och innovativitet som utredningen hänvisar till är inte förbehållet företag yngre än sju år. Om utredaren valt att beakta de alternativa och mer generella förslag som cirkulerat i debatten (liksom i utredningen) hade detta kunnat undvikas.

Utredningen har således redan från början syftat till att begränsa användningen av personaloptioner till ett mycket litet antal företag och branscher. Om detta vittnar inte minst de föreslagna kostnaderna: 180 miljoner kronor. Ska personaloptioner få något genomslag på företagsbyggande och entreprenörskap talar vi sannolikt om miljardbelopp.

Sammantaget innebär dessa begränsningar att förslagen bör läggas i malpåse och att en ny utredning med tydligare mandat bör tillsättas.

Avsaknaden av möjligheten till skatteeffektiva incitamentsprogram gör det i dag rationellt för grundarna att sälja hela bolaget och ensamma dra nytta av en låg beskattning i stället för att under många år utveckla företaget tillsammans med nyrekryterade nyckelpersoner som med en lägre beskattning av personaloptioner hade kunnat erbjudas del i de kapitalvärden som skapas.

Med en rimlig beskattning av personaloptioner skulle färre lovande svenska bolag i ett tidigt skede säljas vidare till Google, Apple eller Microsoft, inte sällan bara för att läggas ned för att minska konkurrensen.

Jobbet – forskningen, innovationerna, det organisatoriska vardagsslitet – måste utföras av människor verksamma i företagen. Utan dem och deras insatser skapas inget välstånd. Man kan fråga sig vilket rättvisebegrepp som ligger bakom dagens regler, där uppsidan i form av kapitaltillväxt tillfaller den som råkade ha pengar från början, trots att detta bara är en av de nödvändiga ingredienserna för att bygga ett innovativt och framgångsrikt företag.

En väl utformad optionsbeskattning innebär att investerarna kan belöna dem som skapar värdena. Utan sådana möjligheter krävs att de som har entreprenörstalang också kommer från en rik familj. En förmånlig beskattning av personaloptioner är således inte bara bra för svensk välståndsutveckling, det är också en reform för ökad rättvisa och en jämnare förmögenhetsfördelning.

**Pontus Braunerhjelm**, professor  
KTH och Entreprenörsforum

**Magnus Henrekson**, professor  
Institutet för Näringslivsforskning, IFN