

Abelias innspill til ny opsjonskatteordning for oppstart- og vekstselskap

Innledning

Det er to ting gründere og oppstartselskap trekker fram når de blir spurt om hovedutfordringer for vekst: Det ene er tilgang på kapital, det andre er tilgang på kompetanse.

Det siste tiåret har vi sett en stor forbedring av kapitaltilgang for oppstart- og vekstselskap i Norge, og det gjøres fortsatt et godt arbeid for å bedre kapitaltilgangen. Kapitaltilgangsutvalget viste hvordan staten kan bidra til å lette kapitaltilgangen for bedrifter i tidlig fase og tidlig vekstfase. Innovasjon Norge og statlige investeringsfond bidrar med kapital til selskaper i disse fasene. Abelia mener det må legges til rette for samme utvikling på kompetansesiden.

Det er avgjørende at oppstart og vekstselskap har rett kompetanse for at den kapitalen som hentes inn, skal gi økt verdiskaping.

Oppstarts- og vekstselskap har lenge etterlyst en opsjonskatteordning som gjør det attraktivt for talenter å satse i et oppstartselskap. Disse kan ikke konkurrere med det etablerte næringslivet på lønn, godtgjørelser og jobbtrygghet. Det er stor kamp om talenter i Norge og internasjonalt, og tilgang på rett kompetanse til rett tid er avgjørende for at oppstartselskap skal overleve og vokse. Skal ansatte finne oppstartsbedrifter mer attraktive på grunn av opsjoner må skattetrykket reflektere den risiko de ansatte tar ved en slik usikker kompensasjon, og ikke utløse skattekrav før aksjene selges.

Konkurransen om kompetanse skjer både nasjonalt og internasjonalt. Derfor må beskatning av aksjeopsjoner til ansatte sikre at norske oppstarts- og vekstbedrifter ikke har en konkurranseulempe i et nordisk og europeisk arbeidsmarked.

Abelias hovedbudskap

Det er stort behov for nye skatteregler for opsjoner. Gjeldende regler har en god intensjon, men svekkes av en rekke begrensninger. Hovedproblemet er at ordningen ikke fungerer som ønsket og blir svært lite benyttet. Dagens regler er utformet for å hindre gunstig skattlegging av finansielle gevinster og de avgrensende kriteriene gjør at få bedrifter kan dra nytte av reglene. Abelia anbefaler at regjeringen først og fremst vektlegger oppstarts- og vekstselskapers behov for å tiltrekke og beholde nøkkelkompetanse, og lager en enkel modell slik vi foreslår her.

Opsjoners økonomiske verdi for den ansatte er betinget av bedriftens fremtidige suksess. Verdien tilfaller arbeidstageren først når opsjonen utløses, og verdien realiseres først når aksjene deretter avhendes. Opsjoner bør derfor ses på som kapitalinvestering, og beskattes som dette. Det er også avgjørende at beskatning skjer på realisasjonstidspunktet, og ikke på tildelings- eller innløsningstidspunktet, for å unngå en likviditetsskvis for arbeidstager.

De personelle avgrensningskriteriene må være så enkle som mulig, slik at aksjeopsjoner er tilgjengelige som rekrutteringsverktøy for flest mulig oppstarts- og vekstbedrifter i Norge. Avgrensningskriteriene må ikke utformes slik at bedriftens kapitalbehov, forretningsmodell eller organisering, avgjør om opsjoner kan benyttes eller ikke.

Abelias arbeid med disse innspillene

Abelia har sett på flere ordninger som benyttes i andre land, og mener at Enterprise Management Incentive-ordningen (EMI) i Storbritannia og den svenske ordningen *Kvalificerade Personaloptioner/KPA* er de enkleste og beste ordningene. EMI-ordningen er enkel å praktisere, og gir bedriftene fleksibilitet til å forvalte ordningen etter eget behov. Fordelen med den britiske ordningen er at den har vært i bruk i 20 år og er et godt verktøy for oppstarts- og vekstselskap. Den svenske ordningen kom i 2018, og gav vesentlig bedring i rammevilkår.

Begge ordningene medfører kapitalanskatt på opsjonsgevinster, og skatten utløses først ved salg av aksjene. Den britiske modellen utløser riktignok lønnskatt og arbeidsgiveravgift for underpris ved utstedelse av opsjonene (forfaller når opsjonene innløses), men til gjengjeld skattlegges verdistigning i opsjonsperioden med halv kapitalanskatt hvis den ansatte har hatt opsjonene i minst 24 mnd.

Abelias innspill er basert på disse modellene, og utarbeidet i samarbeid med medlemsbedrifter, både oppstartsbedrifter og vekstbedrifter, Norsk venturekapitalforening og Foreningen for innovasjonsselskaper i Norge.

Målene for en god opsjonsbeskatningsmodell

Et verktøy for å tiltrekke og beholde nødvendig kompetanse i oppstarts- og vekstselskap

En god opsjonskatteordning gjør det enklere å rekruttere, holde på og motivere ansatte. For oppstarts- og vekstselskap er det helt avgjørende å ha rett kompetanse til rett tid i bedriftens utvikling, både til produktutvikling, organisasjonsutvikling og markedsføring. En god opsjonskatteordning gjør norske oppstart og vekstselskap konkurransedyktige i et nordisk og europeisk arbeidsmarked, og vil styrke vekstkraften i norsk næringsliv.

Enkel for arbeidsgiver og arbeidstaker

Ordningen må være så enkel at arbeidsgiver kan forklare arbeidstaker hva som faktisk blir tilbudt. Arbeidstageren må kunne forstå hva en tilbudt opsjonsavtale betyr, også mht. fremtidig beskatning, og det må være enkelt for arbeidstageren å anslå sin egen skatteposisjon både mens aksjene eies og når de senere realiseres.

En mulighet for den ansatte å ta del i eventuell verdøkning, på linje med finansielle investorer

Abelia mener at ansatte som tar del i risikoen med å starte nye bedrifter i Norge bør sidestilles med investorer. Selv om lønsmottakere står i en annen stilling enn egenkapitalinvestorer, er også arbeidstagerne eksponert for stor risiko ved å ta jobb i en virksomhet i oppstartsfasen. Det er ingen garanti for at arbeidsplassen og lønnsinntekten er der om et år. Mange tar også risiko ved å gå ned i lønn. En opsjonsavtale kan bidra til å sikre pillen ved å gi den ansatte en større oppside, om bedriften lykkes, akkurat som en finansiell investor.

En godt tilpasset skattlegging av de gevinster som oppstår når bedriften lykkes, vil gjøre det mer attraktivt for ansatte å dele bedriftens risiko. Dermed vil også de som tar risiko og starter nye virksomheter få drahjelp til å rekruttere og holde på nøkkelkompetanse. Vi mener derfor at opsjonsgevinster når opsjonene innløses i aksjer bør skattlegges som kapitalinntekt, og først når aksjene selges, slik det gjøres i den svenske modellen. Investert kompetanse skattlegges da på linje med andre investorer, og den ansatte skattlegges ikke for mer enn hva som faktisk realiseres.

Fleksibel med hensyn til hvordan bedriften ønsker å forvalte ansattes eierskap

Bedriften vet selv hva den trenger av kompetanse og når den trenger det. Bedriftenes behov er også forskjellige. Behovet for å kunne skreddersy opsjonsprogrammer internt i bedriftene må

ivaretas. Derfor bør opsjonskateordningen innrettes slik at den gir bedriften frihet til å utforme ordningen etter behov.

Så enkelt som mulig å forvalte

Den statlige ordningen for å registrere tildelte opsjoner må gjøres så enkel som mulig for kvalifiserende virksomheter å forvalte.

Relevant for vekstselskap

Vekstselskap befinner seg ofte i samme situasjon som oppstartselskap og har et behov for å tiltrekke seg spesifikk kompetanse for å lykkes med vekststrategien. Mange har investert tungt i vekstfasen og kan ha nytte av å kunne tilby gunstige opsjoner som del av et lønnsstilbud. For at en gunstig opsjonskateordning også skal treffe selskap i vekst foreslår vi høyere terskelverdier på antall ansatte og balansesum. Ved utforming av avgrensningskriteriene for ordningen, må regjeringen legge vekt på at disse kriteriene må få så få vridningseffekter som mulig.

Hvilke bedrifter bør kunne bruke opsjoner som rekrutteringsverktøy?

Det viktigste næringspolitiske målet med en ny og bedre modell for beskatning av aksjegevinster som realiseres etter innløsning av en opsjonsavtale, er å sikre vekstkraft i norske oppstarts- og vekstselskaper. For å målrette skattereglene mot dette formålet, kreves regler for avgrensning av hvilke bedrifter ordningen gjelder for. Ved valg av avgrensningskriterier, og utforming av disse, er det helt sentralt å unngå ubegrunnet forskjellsbehandling av virksomheter som har samme behov for å kunne bruke aksjeopsjoner som virkemiddel.

Abelia foreslår følgende kvalifiserende kriterier, som må være oppfylt når opsjonsavtalen inngås.

- For å begrense antall bedrifter som kan nyttiggjøre seg ordningen, og sikre at vekst- og oppstartselskaper fanges opp, er en aldersbegrensning et naturlig kriterium. Den konkrete grensen bør imidlertid ikke settes for kort, da det gjerne kan gå lang tid fra et selskap stiftes, til den kommer i den fasen at behovet for opsjoner oppstår. En grense på 12 år kan være et fornuftig kompromiss.
- Videre kan en begrensning av bedriftenes størrelse være egnet til å hindre at en gunstigere opsjonskateordning blir en generell skattelette for alle bedrifter, dersom det er regjeringens mål. Dette kan skje enten gjennom en begrensning på antall ansatte, eller bedriftens balansesum, på avtaletidspunktet. Grensen kan for eksempel settes ved 100 ansatte, eller ved 200 millioner kroner i balansesum, på avtaletidspunktet.
- Et annet grep for å målrette ordningen mot oppstarts- og vekstselskaper, og for å sette en ramme for bruken av opsjoner som virkemiddel, er å ha en grense for samlet volum på opsjonstildeling i et selskap. En slik ramme kunne settes til 25 millioner kroner per virksomhet, målt ved markedsverdi på avtaletidspunktet.
- For å sikre at ordningen begrenses av hensynet til rekruttering av ansatte, kan settes et krav om at den ansatte må jobbe minst 75% av tiden i virksomheten.
- For å sikre at opsjonsavtalen får sterkest mulig karakter av å være en kapitalinvestering, er det fornuftig å avgrense skattereglene slik at de fremtvinger en viss varighet for opsjonsavtalene, dvs. tiden fra avtalen inngås, til den ansatte innløser opsjonen og overtar aksjene. Dersom dette settes til minimum 24 måneder, vil opsjonens karakter av fordel vunnet ved arbeid svekkes betydelig, og den ansattes økonomiske stilling vil ligne mer på en kapitalinvestor. Bedriften må selvsagt kunne sette en lengre varighet, om det ønskes.

Abelia foreslår at det i tillegg til de kravene som stilles for å kunne benytte ordningen, innføres en enkel prosedyre for å verifisere at virksomheten kan benytte ordningen. Dette gir forutsigbarhet for bedriften, og det sikrer at offentlige myndigheter får en oversikt over hvem som benytter ordningen.

Skattlegging av opsjonsavtaler og aksjegevinster ervervet gjennom opsjonsavtaler

Hovedgrepet for å sikre at skattlegging av opsjonsavtaler blir det virkemiddelet som trengs, er som nevnt å likestille opsjoner i størst mulig grad med andre kapitalinnskudd fra den ansatte, og å sikre at skattebetalingsplikten først oppstår når den ansatte har realisert aksjene.

Abelia foreslår følgende hovedelementer i beskatningen av opsjoner:

- Ingen skattlegging på tidspunktet for arbeidsgivers tildeling av opsjoner til den ansatte, som i gjeldende regelverk. Begrunnelsen for løsningen er at opsjonen ikke har en realiserbar verdi for den ansatte, før opsjonen er innløst i aksjer.
- Opsjonsgevinsten, det vil si aksjenes verdiøkning fra avtaleinngåelse til innløsning av opsjonen i aksjer beskattes som kapitalinntekt, og som nevnt først ved realisasjon av aksjene. På tilsvarende måte må verditap fra innløsning til realisasjon gi fradragrett.
- Tildelte opsjoner kan ikke innløses før etter 24 måneder og den ansatte må være ansatt ved innløsningen. Ved tidligere innløsning beskattes underpris og verdiutvikling som fordel vunnet ved arbeid, som beskattes på innløsningstidspunktet.

Avsluttende merknader – videre prosess

Abelia er opptatt av at arbeidet med en ny opsjonsbeskatning gis prioritet, og at regjeringen presenterer et forslag i inneværende stortingssesjon. De grepene Abelia her foreslår er teknisk sett svært enkle å ta inn i skattelovgivningen, og bør kunne gjennomføres raskt. Vi anerkjenner at de økonomiske virkningene av forslagene kan være uoversiktlige og avhenger av en fremtidig praksis vi ikke kan kjenne i dag. Vi foreslår at regjeringen sikrer informasjon om faktisk bruk av opsjoner, slik vi har skissert ovenfor, og at det legges opp til en evaluering av ordningen etter noen få år.

Abelia står til disposisjon for ytterligere innspill, eller diskusjon om forslagene her. Vi mobiliserer gjerne medlemsbedrifter og annen kompetanse til støtte for regjeringens videre arbeid med en ny opsjonsskatteordning.

Til sist vil vi understreke at tilgang på høykompetent arbeidskraft er helt avgjørende for å skape nye grønne kunnskapsbaserte bedrifter i Norge. Gunstigere regler for beskatning av opsjoner er ett av de viktigste tiltakene vi kan gjøre på kort sikt, for å skape nye arbeidsplasser i Norge.