



Endret opsjonsskatt

En skattemodell for nyskaping og vekst

Forslag fra NVCA, Abelia og FIN

ARBEIDSGRUPPENS MEDLEMMER:

Juridisk:

Thomas Alnæs, Grette
Bjarte Bogstad, Bull & Co
Harald Hauge, Harboe & Co
Sverre Hveding, Selmer
Nicolay Vold, Wiersholm

Investor/økosystem:

Johan Gjesdahl, Alliance Venture
Karl-Christian Agerup, OsloTech / Founders' Fund
Ingar Bentsen, TheFactory
Alexander Woxen, StartupLab / Founders' Fund

Gründer:

Vegard Vik, Kolonial.no

Initiativtagere:

Daniel Ras-Vidal, Abelia
Rikke Eckhoff Høvding, NVCA

Provenyberegninger er utført av Menon Economics.

Endret opsjonsskatt

En skattemodell for nyskaping og vekst

INTRODUKSJON

For å skape morgendagens næringsliv, vekst og arbeidsplasser er en av de viktigste faktorene tilgang på riktig kompetanse. Det er særlig én konkret endring som vil gjøre Norge og norske vesktselskaper mer konkurranse-dyktige: Ny og bedre aksje- og opsjonsbeskatning.

Oppstartsselskaper må ha en reell mulighet til å rekruttere og holde på de beste hodene i konkurranse med etablerte selskaper som ofte tilbyr høyere lønn, flere ansattgoder og en generelt tryggere arbeidsplass. Konkurransen om talentene er global, og norske vekst-selskaper må få mulighet til å stille på like vilkår som sine internasjonale konkurrenter.

Ansatte i vekstselskaper tar risiko. Arbeidsplassen er usikker og de godtar jevnt over lavere lønn i en periode for å satse på en idé og et prosjekt de tror på. I motsetning til gründerne eier de ansatte som regel ikke aksjer.

En endring i aksje- og opsjonsbeskatningen slik vi foreslår, vil være vekstfremmende, bidra til å skape flere arbeidsplasser og forbedre Norges omstillingsevne. Det vil også gjøre at medeierskap for ansatte i oppstart-bedrifter blir en reell mulighet, og dermed vil man gi gründer-selskaper et viktig verktøy for å tiltrekke seg relevant kompetanse.

Kjernen i vårt forslag er:

- Innføring av kapitalbeskatning av opsjonsgevinster i kvalifiserende oppstartsselskaper og at skatten først beregnes og betales når de ansatte selger sine aksjer.
- Innføring av *Rett Skatt til Rett Tid* for alle ikke-børs-noterte foretak der ansatte fortsatt lønnsbeskattes for opsjonsfordel, slik at skatten betales først når aksjene selges og da beregnet ut fra reell gevinst.
- Innføring av verdipapirregel der ansatte som betaler markedspris for opsjoner og tegningsretter kapital-beskattes på linje med andre investorer.

I det følgende redegjør vi for de skattemessige utfordringene ved dagens ordning og våre forslag.

HVA ER AKSJEOPSJONER OG HVORDAN BESKATTES DE I DAG?

Opsjoner gir en rett til å kjøpe eller tegne aksjer til en gitt pris i fremtiden.

Den økonomiske fordelene det kan innebære å motta opsjoner vederlagsfritt skattlegges ikke ved tildeling av opsjonene. Derimot er det en skattemessig hendelse når den ansatte løser inn sine opsjoner, det vil si utøver opsjonene og erverver aksjer.

Differansen mellom den prisen den ansatte betaler og markedsverdien på aksjen på tidspunktet for aksje-erhvervet, skattlegges som lønnsinntekt når ervervet skjer. Inntektsskatten må den ansatte betale omgående. Dette innebærer at den ansatte på ett og samme tidspunkt må finne kapital til å investere (kjøpe aksjer – altså innløse opsjonene) og betale skatten dette utløser. Arbeidsgiver må samtidig betale arbeidsgiveravgift på 14,1 % av en verdi som hverken er utbetalt eller oppnådd hos den ansatte.

Senere verdistigning på aksjen fra kjøpstidspunktet frem til et eventuelt salg av aksjene skattlegges som kapital-inntekt, i likhet med den beskatning andre aksjonærer og investorer er underlagt.

Når den ansatte tildeles opsjoner er det som regel for å kompensere for lavere lønn enn det en større etablert bedrift ville kunne tilby. Dermed tar den ansatte på mange måter en lignende risiko som en investor; den ansatte gir avkall på kapital «up front» for å kunne motta en forhåpentligvis god avkastning senere. Men mens investorer generelt blir gjenstand for lav kapitalbeskatning, vil en eventuell gevinst på opsjoner skattlegges som lønn. Den ansatte har da tatt risiko ved at hun gjerne har gått ned i lønn og arbeider i et selskap med generelt lav jobbsikkerhet. Lykkes ikke bedriften slik at aksjene enten selges til en lavere verdi enn skatten ble beregnet på, eller oppgis som verdiløse, vil den ansatte ikke få et fradrag som nuller ut lønsskatten (man får ikke fradrag i trinnskatt og trygdeavgift). Investoren favoriseres også i denne sammenheng.

HVA ER PROBLEMET MED DAGENS AKSJE- OG OPSJONSBESKATNING?

Hovedutfordringene med dagens skatteregime kan oppsummeres i to punkter:

1. **Betydelig likviditetsproblem** for den ansatte når hun skal kjøpe aksjer. Den ansatte må først ut med kapital for å investere i selskapet der hun er ansatt. På samme tidspunkt utløses skatt på differansen mellom kjøpesum og markedsverdi av aksjene. Dette skjer typisk på et tidspunkt der aksjene i arbeidsgiver ikke er likvide, slik at den ansatte ikke kan selge aksjer for å dekke skatteregningen etter å ha innløst opsjonene i aksjer. Videre er mange ansatte i oppstartsselskaper relativt unge, og selv i etableringsfasen, og dermed uten økonomisk evne til å dekke en stor skatteregning.

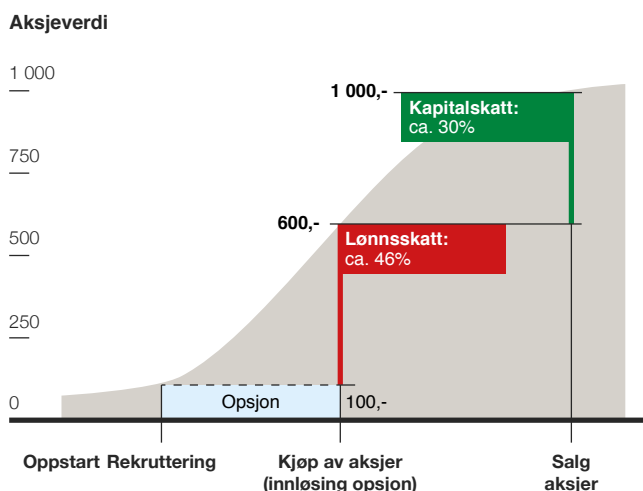
Arbeidsgiver ønsker som regel også å knytte den ansatte til selskapet, og setter ofte som en forutsetning at det er begrenset omsettelighet på aksjene den ansatte erverver. Alt i alt gjør dette at det er svært vanskelig for den ansatte å benytte seg av opsjonene.

Hverken penger eller noen endelig gevinst er oppnådd når skatten utløses. Mulighet til å betale skatteregningen kommer først når den ansatte selger aksjene.

2. **Manglende risikodeling:** Gevinsten som beregnes og skatlegges på investeringstidspunktet (når opsjoner innløses) er en hypotetisk gevinst, med betydelig usikkerhet om den vil bli realisert i fremtiden. Det vil normalt gå flere år fra ansatte erverver aksjer til aksjene kan realiseres. Noen ganger oppnås gevinst, men de fleste oppstartsinvesteringer ender med tap. Under dagens aksje- opsjonsbeskatning blir den ansatte imidlertid lønnsbeskattet i henhold til den beregnede og antatte markedsverdien på aksjene ved erverv, mens verdien på salgstidspunktet kan være betydelig lavere. Den ansatte skatlegges altså ofte for en ikke-reell gevinst.

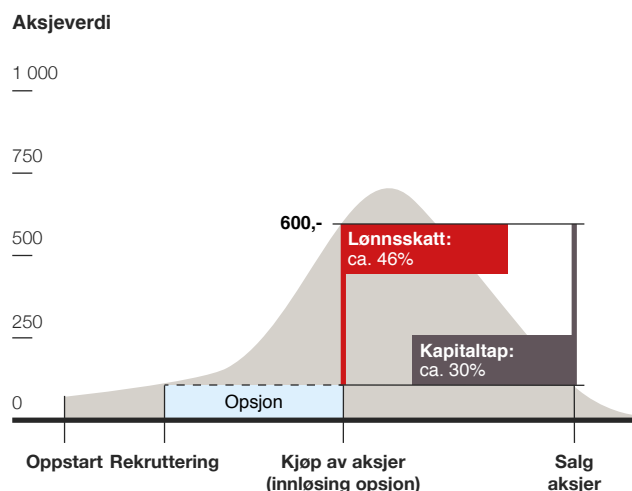
Et eventuelt fradrag for tap på aksjene i alminnelig inntekt nuller heller ikke ut opsjonsbeskatningen for den ansatte, som altså lønnsbeskattes med både trygdeavgift og eventuell trinnskatt (toppskatt). Hvis aksjene har falt i verdi når den ansatte skal selge, kan den ansatte altså risikere å ha betalt betydelig skatt uten å ha tjent en krone på aksjene.

Dagens regler: Positivt utfall



I eksempelet løser den ansatte inn opsjoner ved å kjøpe aksjer, når aksje-verdien er 600 kroner - 500 kroner høyere enn da hun fikk tildelt opsjonen ved ansettelse. Denne differansen betaler hun og arbeidsgiver lønnskatt på - uten at det er penger hun har fått utbetalt (ved salg av aksjene). I dette eksempelet går det bra, aksjen stiger og den ansatte vil ikke tape penger.

Dagens regler: Negativt utfall



I eksempelet løser den ansatte inn opsjoner ved å kjøpe aksjer, når aksje-verdien er 600 kroner - 500 kroner høyere enn da hun fikk tildelt opsjonen ved ansettelse. Denne differansen betaler hun og arbeidsgiver lønnskatt på - uten at det er penger hun har fått utbetalt (ved salg av aksjene). I dette eksempelet går selskapet ikke like godt, aksjen faller og den ansatte taper sin investering. Tapsfradraget blir da lavere enn lønnskatten.

Dagens ordning

Manglende risikodeling

For å illustrere hvordan problematikken ved dagens system gir en mangelfull risikodeling mellom myndighetene og den ansatte benytter vi et forenklet eksempel: En person blir tilbudt jobb i en oppstartsbedrift. For å kompensere for lavere lønn i selskapet tilbys en opsjonsordning der fremtidig verdi er ukjent. For enkelhets skyld antar vi at den ansatte får mulighet til å kjøpe en enkelt aksje til en pris på 100 kroner. På tidspunkt for innløsning av opsjonen er markedsprisen på aksjen 200 kroner.

Dagens system for opsjonsbeskatning krever at det betales arbeidsgiveravgift og inntektsskatt av differansen. I eksempelet er arbeidsgiveravgiften satt til 11 % (satsen er nominelt 14,1 % men regnes her etter skatt fordi den er fradragsberettiget) og inntektsskatt på 35 % for midlere inntektsklasser. Total beskatning av arbeidsgiver og ansatt blir dermed 46 % som innebærer at 46 kroner skattlegges ved tidspunkt t. Dette må anses som et konservativt anslag ettersom bare inntektsskatten på lønnen kan være opp til 47 % med tillegg av arbeidsgiveravgift. På et senere tidspunkt, t+1, vurderer vi to mulige utfall:

- **Vekstscenario:** Selskapet har blitt en suksess og markedsprisen på aksjen har økt til 300 kroner
- **Tapsscenario:** Selskapet har hatt en negativ markedsutvikling og markedsprisen på aksjen har falt til 100 kroner

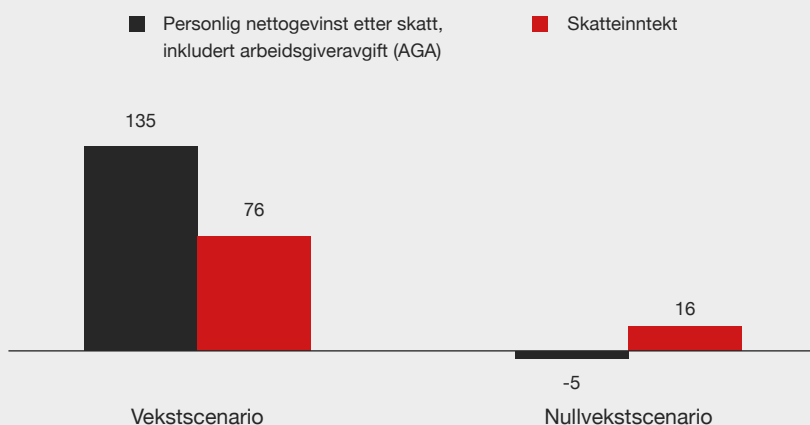
I **vekstscenarioet** får den ansatte en samlet fortjeneste på 200 kroner dersom hun selger aksjen. Samtidig må hun betale gevinstskatt på differansen mellom markedsverdien ved tidspunkt t og t+1 – altså

100 kroner. Med en skattesats på 29,76 % tilsvarer dette om lag 30 kroner. Den ansatte har allerede betalt 35 i lønsskatt. Den samlede skattebyrden, og dermed skatteprovenyet til myndighetene, over hele perioden blir da 65 kroner fra den ansatte og 11 kroner fra selskapet, i alt 76 kroner. Den personlige nettogevinsten til den ansatte etter skatt blir 135 kroner.

I **tapsscenarioet** har verdien av aksjen falt til 100 kroner, som er lik opprinnelig pris på aksjen da opsjonsavtalen ble inngått. Den ansatte har dermed tapt hele den urealiserte (men beskattede) gevinsten på aksjene da aksjen ble kjøpt. Dette tapet, som regnes ut fra tidligere beskattet verdi på 200, kan kun fradras med samme skattesats som aksjeinntekter (29,76 %). Dermed får ikke den ansatte «nullet ut» lønnsbeskatningen på 35 % av den tidligere beregnede gevinsten, og arbeidsgiveravgiften kan ikke korrigeres i det hele tatt. Arbeidsgiver og den ansatte har altså måttet betale skatt på en inntekt/gevinst hun aldri har mottatt. Den personlige nettogevinsten til den ansatte etter skatt blir -5 kroner, og arbeidsgiver ender opp med en endelig belastning på 11. Myndighetene har en netto skattegevinst på 16 kroner som følge av at inntektsskatt pluss arbeidsgiveravgift betalt ved innløsning av opsjonen ikke utlignes ved den ansattes etterfølgende tapsfradrag.

Fra dette enkle eksempelet ser vi hvordan risikodelingen mellom myndighetene og den ansatte er mangelfull med dagens system for opsjonsbeskatning: Myndighetene er med å dele risikoen på oppsiden, men ikke på nedsiden. Dette bryter med skattesystemet forøvrig.

Gevinst og risikodeling ved dagens modell for opsjonsbeskatning



HVORDAN SER DETTE UT I ANDRE LAND?

STORBRITANNIA

Et av landene som i dag har en konkurransedyktig opsjonsbeskatning er Storbritannia. De har fire ulike typer insentivprogrammer med fordelaktig skattemessig behandling: Company Share Option Plan (CSOP), som gir en mulighet for arbeidsgivere til å gi ansatte opsjoner uten at det oppstår inntektsskatt eller arbeidsgiveravgift, Save As You Earn (SAYE) som er et aksjespareprogram der alle ansatte må gis anledning til å delta, Share Incentive Plans (SIP) som gir arbeidsgiver mulighet til å skattefritt tildele ansatte aksjer i selskapet til en verdi av GBP 3600 per år per ansatt, og *Enterprise Management Incentives (EMI)*, et opsjonsprogram med sikte på å hjelpe mindre vekstselskaper til å rekruttere og beholde nøkkelpersonell.

EMI er utgangspunktet for diskusjonene rundt forslaget i Sverige, og utgangspunkt for ett av forslagene vi fremmer..

EMI forutsetter at et antall vilkår er oppfylt. Dersom vilkårene er oppfylt, lønnsbeskattes ikke den ansatte for fordelene ved å kjøpe aksjer til underkurs gjennom opsjonsprogrammet, og beregnet fordel utgjør heller ikke grunnlag for arbeidsgiveravgift. Ved salg av de ervervede aksjer beskattes en eventuell gevinst som kapitalinntekt.

For å kvalifisere må flere vilkår være oppfylt, blant annet om eierskap, antall ansatte, omsetning og krav til virksomheten.

Storbritannia fikk 13. juli 2009 statsstøttegodkjenning for EMI fra EU-kommisjonen.

SVERIGE

Gjeldende rett

Sverige har et opsjonsregime som i utgangspunktet ligner på det norske basert på de såkalte ansatte-opsjonsreglene.

I tillegg til, eller som alternativ til vanlige ansatteopsjoner, kan ansatte i Sverige kjøpe opsjoner i selskapet de jobber i til markedspris (verdipapirregelen). De blir da å regne som en finansiell investor. Det innebærer at man

ikke blir beskattet når man utøver opsjonen og at eventuell gevinst ved salg av aksjene man har kjøpt får kapitalbeskatning. Men da må altså den ansatte betale markedspris for selve opsjonen.

Sverige er nå i ferd med å få på plass et mer konkurransedyktig opsjonsregime inspirert av den britiske EMI-ordningen.

Nytt lovforslag

Den svenske regjeringen foreslo gjennom et «lagrådsremiss»¹ den 20. desember 2016 nye regler for skatt på opsjoner i arbeidsforhold i Sverige². Antatt ikrafttredelsesdato er 1. januar 2018 for opsjoner utstedt fra og med dette tidspunkt.

Forslaget legger blant annet opp til at tildeling og utøvelse av en kvalifiserende opsjon i arbeidsforhold hverken skal være gjenstand for lønnsbeskatning for opsjonsinnehaveren eller arbeidsgiveravgift for selskapet. Kostnader til en slik kvalifiserende opsjon skal ikke være fradragsberettiget for selskapet. Ved senere salg av aksje ervervet gjennom opsjonen beskattes eventuell gevinst som *kapitalinntekt*.

Et antall vilkår må være oppfylt for at ordningen skal gjelde, bl.a. følgende:

- Selskapet må ha færre enn 50 ansatte og en nettoomsetning eller balansesum på maksimalt SEK 80 millioner.
- Ved opsjonsinngåelsen kan totalverdien på opsjoner etter disse nye reglene, samt andre ansattopsjoner mv., ikke overstige SEK 75 millioner for selskapet. På dette tidspunkt kan heller ikke verdien av opsjoner for hver enkelt ansatt overstige SEK 3 millioner.
- En forenklet verdsettelsesmodell innføres basert på markedsmessige transaksjoner av de relevante andelene gjennomført i tidsrommet 12 måneder før opsjonsavtalen. Dersom ikke slike transaksjoner foreligger skal verdien av samtlige andeler i selskapet settes lik bokført egenkapital i det senest fastsatte regnskapsbalanse.

¹ Et «lagrådsremiss» er et lovforslag som Regjeringen overleverer til Lagrådet, som gransker lovforslaget, før Regjeringen oversender det som en proposisjon til Riksdagen for endelig godkjenning.

² <http://www.regeringen.se/rattsdokument/lagradsremiss/2016/12/lattnader-i-beskattnngen-av-personaloptioner-i-vissa-fall>

For at reglene skal komme til anvendelse må opsjonsinnehaveren være ansatt i selskapet i minimum tre år, dvs. at det gjelder en tre års opptjeningsstid. Visse unntak gjelder i forbindelse med virksomhetsoverdragelser.

- Utøvelse av opsjonen må gjennomføres tidligst etter utløpet av opptjeningsstiden og senest 10 år etter inngåelsen av opsjonsavtalen.
- Opsjonsinnehaveren må ha arbeidet minst 30 timer i uken i gjennomsnitt og tatt ut lønn på minimum SEK 799 500 (for 2017) under opptjeningsstiden på tre år.
- Selskapet kan ikke eies direkte eller indirekte med mer enn 25 % av et offentlig organ.
- Andelen i selskapet som inngår i opsjonsavtalen skal ikke kunne handles på et regulert marked.
- Selskapet kan ikke drive visse former for virksomhet, blant annet bank, forsikring, produksjon av kull eller stål, råvarer, fast eiendom, finansielle instrumenter, juridisk rådgivning, regnskap og revisjon.
- Selskapet kan ikke ha eldre virksomhet enn 10 år.
- Det innføres visse begrensninger for hvor stor andel opsjonsinnehaveren eller nærstående kan kontrollere i selskapet to år før avtaleinngåelsen.

HVORDAN BØR SKATTEREGLENE I NORGE UTFORMES?

Norske oppstartsselskaper kjemper om de beste hodene, ikke bare med etablerte selskaper i Norge, men i hele verden. Norske vekstselskaper trenger talenter fra både Norge og utlandet, og Norge trenger disse vekstselskapene og talentene for å skape morgendagens næringsliv.

Vi mener derfor at Norge som et minimum bør innføre en ordning tilsvarende det den svenske regjeringen har foreslått, altså en spisset ordning mot oppstartsselskaper som vi heretter kaller Opsjonsprogram for oppstartsselskaper (OPO), en skatteordning for opsjoner rettet mot vekstselskaper.

Noe av kritikken mot det svenske forslaget har vært at selskaper som Spotify, iZettle og Klarna, oppstartsselskaper som er kommet langt på sin reise med sterk vekst i både omsetning og antall ansatte, vil falle utenfor. Vi anbefaler derfor at Norge i tillegg til å innføre OPO, også gjør endringer i skattereglene for andre unoterte selskaper (selskaper som ikke er på børs), for å sikre *rett skatt til rett tid*. Videre bør det legges til rette for at ansatte kan få mulighet til å kjøpe opsjoner i selskaper de er ansatt i.

KONKRET FORESLÅR VI:

- 1. Opsjonsprogram for oppstartsselskaper for å fremme nyskaping og vekst**
- 2. Rett skatt til rett for tid for alle unoterte bedrifter**
- 3. Innføring av en verdipapirregel for ansatteopsjoner**

1. Opsjonsprogram for oppstartsselskaper for å fremme nyskaping og vekst

En ny skatteordning for opsjoner rettet mot oppstarts- og vekstselskaper (OPO) - inspirert av det svenske forslaget med noen tilpasninger.

Programmet skal settes opp for å nå oppstarts- og vekstbedrifter med potensiale for skalering, slik at disse kan tiltrekke seg og holde på nødvendig talent, kompetanse og ressurser.

Hovedgrepet i programmet vil være at opsjoner i selskaper som faller innenfor programmet hverken er gjenstand for lønnsbeskatning for opsjonsinnehaveren eller arbeidsgiveravgift for selskapet.

Ved senere salg av aksje ervervet gjennom opsjonen beskattes eventuell gevinst som kapitalinntekt.

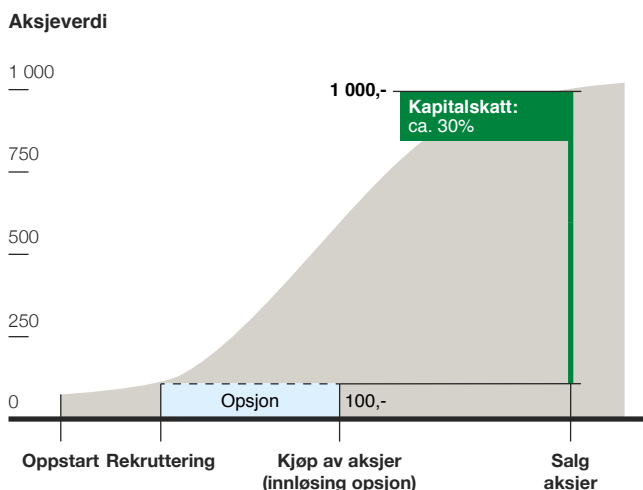
For å avgrense programmet slik at man når målgruppen, vil kvalifiserende selskaper måtte møte en rekke vilkår.

Forslag til avgrensninger:

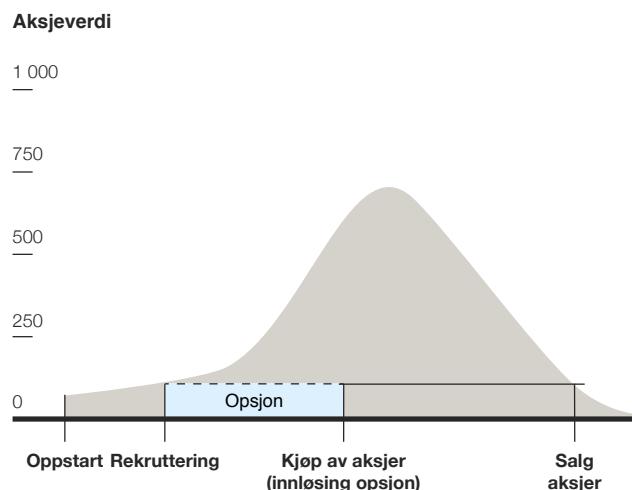
- Totalverdi på opsjoner, eksempelvis slik det er i Sverige: SEK 75 millioner på totalverdi av opsjoner og SEK 3 millioner for hver enkelt ansatt. Antall ansatte i selskapet skal ikke overstige 50.
- Omsetning i selskapet eller egenkapital skal ikke overstige NOK 100 millioner.
- Ordningens avgrensninger bør ikke gå på selskapets levetid, da selskaper innen sektorer som er viktig for Norge ofte har lang utviklingstid før selskapets tjenester og produkter kan kommersialiseres, som for eksempel biotech, life science og avansert teknologi. Eksempelvis er utviklingstiden for legemidler gjennomsnittlig rundt 12 år. Videre vil en begrensning i antall år skape vanskelige avgrensninger mot selskaper som er stiftet tidligere, men har ny virksomhet/drift. Dersom ordningen må ha en avgrensning på tid, er det avgjørende at denne blir lang nok, og minimum 12 år.

Som det svenske forslaget, skal programmet kun gjelde unoterte virksomheter (selskaper som ikke er børsnotert). Ordningen bør, foruten å ta hensyn til statsstøtteregele i EØS, favne bredt med hensyn til sektorer for å sikre innovasjon og vekst i alle bransjer.

OPO: positivt utfall



OPO: negativt utfall



2. Rett skatt til rett for tid for alle unoterte bedrifter

Noen oppstartsselskaper vil falle utenfor OPO-ordningen på grunn av sterk vekst. Det er viktig at man også gjør det enkelt for disse selskapene å tiltrekke seg kritisk kompetanse og talenter. Vårt forslag innebærer at skattereglene blir justert slik at man betaler *rett skatt til rett tid*.

Vi foreslår følgende hovedelementer:

- Skatten på beregnet gevinst ved erverv av aksjer til underkurs, herunder ved utøvelse av opsjoner, forfaller først det året aksjene selges, slik at den ansatte dermed har en reell mulighet til å betale skatten.
- Selges aksjene til en lavere kurs enn det som ble lagt til grunn ved beregning av gevinst ved opsjonsutøvelsen/aksjeerhvervet, skal den ansatte kun lønnsbeskattes for faktisk realisert gevinst. En slik reberegning av gevinst samsvarer med hva som gjøres for utflyttingsskatt på aksjer.

Dette forslaget innebærer i praksis kun en kreditt på betalingen av inntektsskatten som inntreffer ved innløsning av opsjonen.

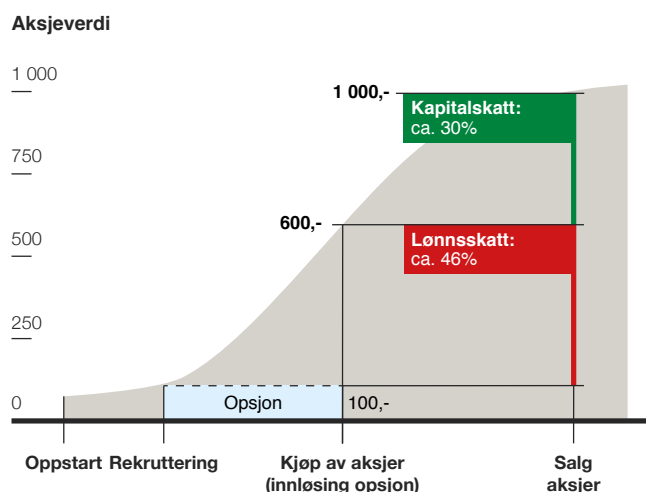
3. Verdipapirregel for ansatteopsjoner

I likhet med Sverige bør Norge innføre en «Verdipapirregel», som gir ansatte mulighet for å kjøpe opsjoner på kommersielle vilkår og oppnå kapitalbeskatning på opsjonsgevinster på linje med investorer. Forutsetningen er at det betales en markedsmessig premie for opsjonen. Andre tilleggsvilkår inkluderer at opsjonen er egnet for omsetning. Det må altså ikke være for vesentlige restriksjoner på omsetningen. Etter den svenske modellen vil selve utøvelsen av opsjoner mot erverv av aksjer ikke utløse beskatning. Ved realisasjon av aksjen vil en eventuell gevinst kapitalbeskattes.

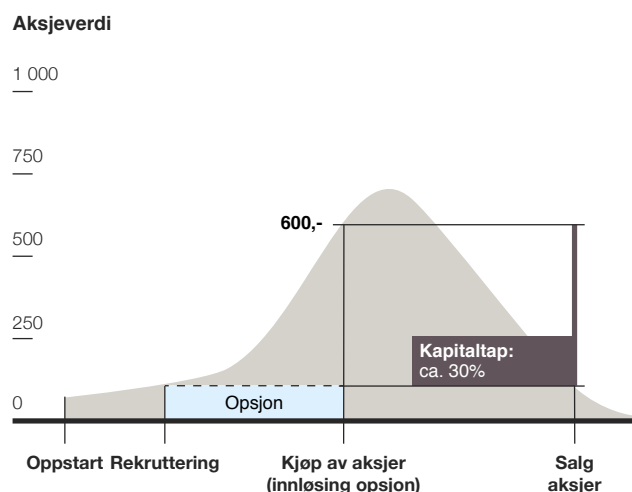
Dagens skatteregler om ansatte-opsjoner gjelder uavhengig av om den ansatte betaler noe for opsjonen eller ikke. Selv om den ansatte betaler markedspris og tar risiko, får hun likevel lønsskatt ved innløsning.

Forslaget retter dermed opp en urimelighet i dagens regelverk og likestiller den ansatte som investor med andre investorer.

Rett skatt til rett tid: positivt utfall



Rett skatt til rett tid: negativt utfall



OPO

Opsjonsprogram for oppstartsselskaper for å fremme nyskaping og vekst

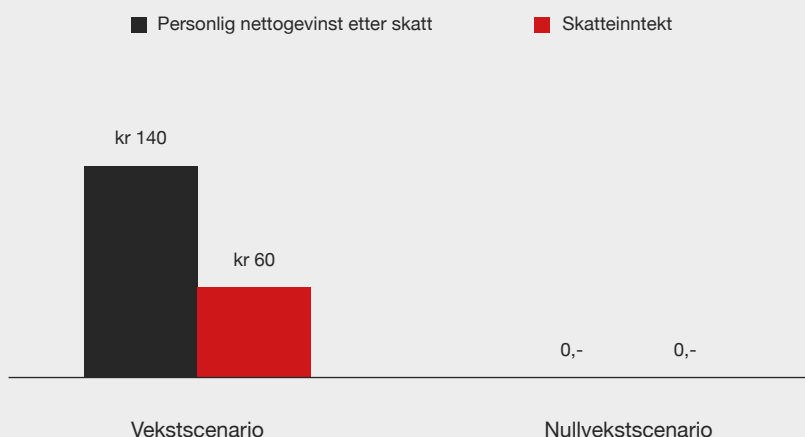
Her plukker vi opp igjen eksempel 1 og ser hvordan OPO påvirker risikodelingen mellom den ansatte og myndighetene. Dette er vist i figuren under som svarer til figuren i eksempel 1.

Den mest sentrale effekten vi kan se av figuren er at risikodelingen nå blir korrekt. Myndighetene er med på oppsiden så vel som nedsiden. OPO vil altså løse problemet med risikodeling i dagens modell for opsjonsbeskatning. I dette eksempelet med nullvekst betyr dette at den ansatte ikke trenger å betale noe skatt, slik at myndighetene heller ikke får noen skattegevinst. Dersom aksje verdien ved tidspunkt $t+1$ var lavere enn 100 kroner, slik at den ansatte ville tapt på sin investering, vil dette

også innebære et tap for myndighetene med denne modellen. OPO vil altså løse problemet med risikodeling i dagens modell for opsjonsbeskatning. Modellen løser også den ansattes likviditetsutfordring ved at kapital-skatten betales først ved salg av aksjer.

Videre ser man at OPO gir et generelt noe lavere skattetrykk. Dette vil påvirke skatteprovenyet noe i negativ forstand, isolert sett, men medfører ikke nødvendigvis at det samlede provenyet reduseres. Dette drøftes nærmere i appendiks.

Gevinst og risikodeling ved OPO



Rett skatt til rett tid

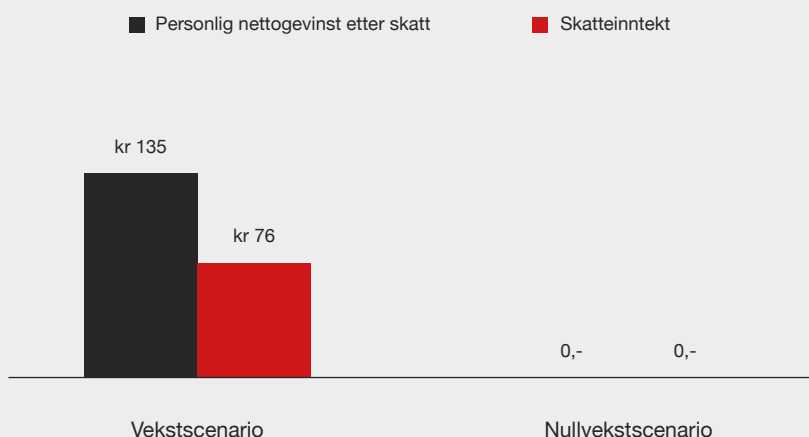
Driver av vekst gjennom fordeling av risiko

Her plukker vi opp igjen eksempel 1 og ser hvordan *Rett skatt til rett tid* påvirker risikodelingen mellom den ansatte og myndighetene. Dette er vist i figuren under som svarer til figuren i eksempel 1.

Den ansatte lønnsbeskattes som i dag for opsjonsgevinst og arbeidsgiveravgift påløper. Lettelsen består primært i utsettelse på betaling av skatt. Siden endelig gevinst reberegnes når aksjen selges, beskattes kun reell/endelig gevinst.

Legg merke til at den eneste forskjellen under *Rett skatt til rett tid*, relativt til dagens situasjon, kommer ved at risikodelingen rettes opp. Myndigheten er med og deler nedsiden i tapsscenariet*. Bortsett fra dette er alt annet likt som ved dagens modell.

Gevinst og risikodeling, rett skatt til rett tid



* I eksempelet har vi ikke tatt med effekten som følge av at periodiseringen endres. Vi ser med andre ord bort fra aktørenes diskontering og antar at de verdsetter en krone i dag like høyt som en krone i morgen.

Potensielle provenyvirkninger

Endringer i systemet for opsjonsbeskatning vil påvirke skatteprovenyet til myndighetene. Den umiddelbare virkningen av begge forslagene vil være en reduksjon i provenyet: For OPO vil marginalbeskatningen reduseres for ansatte med opsjoner, mens for *Rett skatt til rett tid* reduseres provenyet ved at den ansatte kun lønnsbeskattes for faktisk realisert gevinst. På lenger sikt vil en mer gunstig opsjonsbeskatning imidlertid føre til at man evner å tiltrekke seg arbeidskraft med spisskompetanse fra utlandet og at man vil skape mer produktive bedrifter og arbeidsplasser. Dette vil øke skatteprovenyet og bidra til å skape bærekraftige vekstselskaper for fremtiden.

Det er usikkert hvordan de nye skattereglene vil påvirke aktørenes adferd. Å beregne nettoeffekten på provenyet i kroner og øre som følge av forslaget krever tilgang til Skatteetatens data, samt at disse må kobles mot registerdata over norske bedrifter for på denne måten vurdere hvilke personer og bedrifter som kvalifiserer for OPO. Av den grunn vil vi ikke foreta en slik beregning her. Det er allikevel mulig å si noe om hvilke provenyvirkninger vi kan forvente av forslaget. Her skiller vi mellom statiske og dynamiske provenyvirkninger. Statiske provenyvirkninger er virkninger som oppstår ved at de som i dag omfattes av ordningen får endret skattlegging. Med dynamiske virkninger menes virkninger på provenyet som oppstår dersom flere eller færre velger å benytte seg av ordningen.

PROVENYVIRKNINGER VED OPO

Tabellen under lister opp fire sentrale provenyvirkninger dersom OPO innføres. En forventet virkning er at flere vil benytte seg av opsjoner. Dette vil isolert sett gi lavere skatteproveny som følge av at ansatte i bedrifter som omfattes av OPO vil betale mindre skatt enn de ville ha gjort i en bedrift med høyere fastlønn. Dette følger av at skattesatsen for aksjeinntekter er lavere (litt mer enn halvparten) enn arbeidsgiveravgift og marginalsatsen på lønn. Dette bidrar til å redusere skatteprovenyet. På den andre siden vil en mer gunstig opsjonsbeskatning føre til viktige dynamiske virkninger: Både i form av at Norge evner å tiltrekke seg arbeidskraft med spisskompetanse fra utlandet og at man på sikt vil skape mer produktive bedrifter og arbeidsplasser.

Vi tror at de positive provenyvirkningene i form av at man evner å skape mer produktive gründerbedrifter, samt å trekke høykompetent arbeidskraft fra inn- og utland inn i disse bedriftene, vil overskride den negative provenyvirkningen som følger av lavere marginalbeskatning på opsjonsgevinster.

PROVENY OPP		PROVENY NED
STATISKE PROVENY- VIRKNINGER		Lavere marginalbeskatning: Ansatte og bedrifter dette gjelder vil betale mindre skatt på opsjonsgevinster.
		Periodiseringseffekt på provenyet: Med dagens modell får staten skatteinntekter når opsjonen blir realisert, med OPO vil skatteinntektene først komme når den reelle gevinsten blir realisert.
DYNAMISKE PROVENY- VIRKNINGER	Trekker til seg arbeidskraft fra utlandet: Forslaget vil føre til Norge blir mer konkurransedyktig overfor arbeidskraft som ellers ville arbeidet i utlandet.	Flere vil velge å benytte opsjoner ettersom dette blir en mer gunstig avlønning. Dersom den ansatte ellers ville jobbet i Norge, alt annet likt, kan dette redusere skatteinntektene. Men fordi arbeidsgiver har fradragsrett for lønn, men ikke for opsjonsgevinster, vil forskjellene enten være marginale eller så vil skatteinntektene kunne øke.
	Flere gründerbedrifter i Norge: Dersom man evner å stimulere til økt gründervirksomhet og omstillingsevne gjennom å insentivere risikotagning for arbeidskraft, på samme måte som man gjør for kapital, vil man skape mer produktive bedrifter og arbeidsplasser. Dette vil øke provenyet, både gjennom økt arbeids- og kapitalbeskatning.	

PROVENYVIRKNINGER VED RETT SKATT TIL RETT TID

Rett skatt til rett tid vil generelt ha mindre virkning på skatteprovenyet relativt til OPO. Dette kommer av at lønnskatten opprettholdes, men som følge av at man sørger for korrekt beskatning i et tapsscenario unngås beskatning av ikke-reelle gevinster. Med dagens modell kan man ende opp med å betale inntektsskatt på en inntekt som aldri blir realisert. Dette rettes opp med *Rett skatt til rett tid* fordi man i dette forslaget korrigerer for at aksjene kan falle i verdi slik at den ansatte kun lønnsbeskattes for faktisk realisert gevinst. Selv om dette retter opp en åpenbar svakhet med dagens modell vil det også trekke provenyet ned. Dette er en statisk provenyvirkning.

Når det gjelder de dynamiske virkningene vil disse være de samme som ved OPO. Det er imidlertid naturlig å forvente svakere provenyvirkninger for *Rett skatt til rett tid*.

	PROVENY OPP	PROVENY NED
STATISKE PROVENY- VIRKNINGER		Lavere proveny som følge av korrekt beskatning: Som vist i eksempel 1 vil dagens skattemodell kunne medføre inntektsskatt på en inntekt som aldri blir realisert. Denne provenyinntekten vil falle bort med <i>Rett skatt til rett tid</i> fordi man i dette forslaget korrigerer for at aksjene kan falle i verdi. Dette gjør at den ansatte kun lønnsbeskattes for faktisk realisert gevinst. Periodiseringseffekt på provenyet: Med dagens modell får staten skatteinntekter når opsjonen blir realisert. Med <i>Rett skatt til rett tid</i> vil skatteinntektene først komme når den reelle gevinsten blir realisert.
DYNAMISKE PROVENY- VIRKNINGER	Trekker til seg arbeidskraft fra utlandet: Forslaget vil føre til Norge blir mer konkurransedyktig overfor arbeidskraft som ellers ville arbeidet i utlandet. Flere gründerbedrifter i Norge: Dersom man evner å stimulere til økt gründervirksomhet og omstillingsevne gjennom å incentivere risikotagning for arbeidskraft, på samme måte som man gjør for kapital, vil man skape et mer produktive bedrifter og arbeidsplasser. Dette vil øke provenyet, både gjennom økt arbeids- og kapitalbeskatning. Flere vil velge å benytte opsjoner ettersom dette blir en mindre ugunstig avlønning. Dersom den ansatte ellers ville mottatt lønn i Norge, alt annet likt, vil dette øke skatteinntektene når man regner arbeidsgiver og ansatte under ett. Dette skyldes at arbeidsgivere får fradrag for lønn, men ikke for opsjonsgevinster. Selv med en korrigert opsjonsbeskatning vil totalt skatteproveny bli høyere enn for lønn.	

