

Til: Finansdepartementet
Fra: Norsk Venturekapitalforening (NVCA)

INNSPILL TIL HØRING: BESKTNING AV ANSATTEOPSJONER FOR SELSKAPER I OPPSTARTS- OG VEKSTFASE

Vi takker for muligheten til å komme med våre innspill til ny ordning for beskatning av ansatteopsjoner i selskap i oppstarts- og vekstfasen.

OPSJONSBESKATNINGEN HINDRER NØDVENDIG VEKST I NORGE

Den norske opsjonsbeskatningsordningen bør endres for at norske vekstselskaper skal kunne lykkes og forbli i Norge. Dette er viktig fordi:

- Begrensningene for hvem som kan bruke opsjonsbeskatning gjør at ordningen ikke er tilgjengelig for de selskapene som trenger den mest. Det er derfor få selskaper som bruker den, på tross av at disse selskapene mener en slik ordning må til for at de skal kunne tiltrekke seg avgjørende kompetanse og forbli i Norge¹.
- En endring av ordningen vil ha umiddelbar effekt for på alle startups og vekstvirksomheter som ønsker å bruke medeierskap til å motivere ansatte til å bli i selskapet. Det vil derfor være et effektivt grep i den vanskelige økonomiske situasjonen Norge står i.
- Disse selskapene har et stort behov for ny kompetanse for å utvikle bedriftene sine videre. Det er vanskelig med dagens skatteregime. En god opsjonsbeskatning er avgjørende for at norske selskaper skal kunne konkurrere internasjonalt om den spisskompetansen de trenger for å lykkes.
- Våre beregninger viser at en endring slik vi foreslår vil ha begrensede provenyeffekter.
- Ordningen vi ber om støttes også av Abelia og Foreningen for norske innovasjonsselskaper (FIN).

NVCA STØTTER HOVEDELEMENTENE I DET NYE FORSLAGET:

- Større og eldre selskap omfattes: Ordningen bør omfatte større selskaper enn i dag, så flere vekstselskaper kan benytte seg av den. Grensene for antall årsverk, driftsinntekter, balansesum og alder på selskapet er foreslått å økes til samme nivå som i den gjeldende svenske ordningen: med opptil 50 ansatte og 80 MNOK i omsetning. Det er viktig å merke seg at de i Sverige allerede er i gang med å utvide sin ordning betydelig og vi kan risikere å henge etter igjen. NVCA foreslår derfor at grensene settes høyere enn foreslått, til **100 ansatte** og med en **balansesum på minimum 200 millioner kroner** på avtaletidspunktet.
- Enklere og mer gunstig skattlegging: Eventuell gevinst på opsjonen fra tildeling til innløsning skal skattlegges som aksjeinntekt, mens den i dag lønnsbeskattes og ilegges arbeidsgiveravgift. Skattleggingen skal først skje når aksjene realiseres. Dette er en viktig endring, fordi de ansatte tar risiko på lik linje som investorer når de sier fra seg lønn "up front".

¹ Se eksempelvis: <https://shifter.no/nyheter/regjeringen-rorer-ikke-opsjonsskatten-mest-for-show-og-har-lite-praktisk-betydning/193277>

- Bedre forutsigbarhet: I dag begrenses ordningen av at eventuell opsjonsfordel over 1 mill. kroner skattlegges ved innløsning. Verdiutviklingen frem til innløsning er usikker når opsjonene tildeles. I den nye ordningen settes det i stedet begrensninger ved tildelingstidspunktet, og den usikre verdiutviklingen fremover får ikke betydning for når skatten må betales. Enkelte andre unntak fra skattlegging ved aksjerealisasjon oppheves også. Dette er en viktige endringer fordi disse grensene vil være til unødvendig hinder for selskapene og bør heller kunne reguleres av gründere og investorene selv.

YTTERLIGERE PUNKTER SOM BLIR VIKTIG I UTFORMINGEN AV NYTT FORSLAG:

1. Vi mener det er viktig at regelverket er fleksibelt, med færre avgrensninger enn i dagens ordning, slik at bedriften og den ansatte lettere kan komme frem til en avtale som er tilpasset deres situasjon. Dette vil gjøre ordningen enklere å ta i bruk. Derfor mener vi følgende punkter bør vurderes i ny ordning:
 - Spørsmålet om innløsningstidspunkt bør kunne reguleres i avtale mellom den enkelte ansatte og bedriften.
 - Bedriftene bør selv kunne velge hvor stor opsjonsverdi selskapene tildeler ansatte og selskap. Dersom det likevel må settes en grense som et vilkår for å få ordningen godkjent etter reglene for statsstøtte, bør den norske ordningen som et minimum legge seg på det samme nivået som i den britiske ordningen.
2. Selskaper med eksisterende opsjonsavtaler bør kunne konvertere disse til den nye ordningen. Vi har mange norske tidligfaseselskaper som bør kunne tilby en ny ordning til ansatte som har vært i selskapet lenge og vi ser ingen grunn til at ikke bedrifter som har tatt i bruk en opsjonsordning kan benytte en ny og mer attraktiv ordning.
3. Regjeringen bør se til den svenske provenybergingen og sette begrensningene de ikke har vurdert ennå deretter. I tidligere beregninger er det gjort urealistisk høye estimat på antall bedrifter som vil benytte ordningen og tapet vil derfor ikke være så stort som utregningen tilsier.

OM PROVENYBERGNINGEN

Hva gjelder lettelsene i opsjonsbeskatningen som kom fra 2018, synes Finansdepartementet å ha beregnet provenytapet for skatteutsettelsen påfallende mye høyere enn Sverige som innførte en skattelettelse i 2018 (kapitalskatt). Finansdepartementet beregnet et inntektsskift fra lønn til opsjoner for et anslått antall ansatte. Så lenge opsjonene først kommer til beskatning et senere år, vil det lede til et netto provenytap i år 1. For oss ser det imidlertid ut til at Finansdepartementet beregnet et ganske urealistisk antall ansatte som ville foreta et slikt inntektsskift, og at de ikke tok hensyn til alle skatteeffektene.

Til illustrasjon: Den svenske ordningen omfatter mer enn dobbelt så store bedrifter enn dagens norske ordning, og langt større opsjonsfordeler. Det svenske provenytapet av beregnet inntektsskift ble beregnet til 210 MSEK, mens i Norge ble provenytapet av utvidelsen av ordningen i 2020 alene estimert til 690 MNOK. Legger man til det beregnede provenytapet på den opprinnelig innførte ordningen, ender man i Norge på sammenlignbare ca. 1000 MSEK i årlig provenytap de første årene. Selv med høyde for at man har noe ulike beregningsteknikker i de to landene, synes Finansdepartementet å ha tatt svært hardt i. Det er i seg selv interessant å se at Sverige regnet med maks. 6 200 foretak som vil kunne komme til å anvende reglene med kapitalanskaffelse, mens i Norge regnet ut fra at 40 000 foretak ville kunne komme til å anvende reglene om utsatt beskatning.

For Finansdepartementets beregninger nå, er det vanskelig å tro at forventet inntektsskift er mange ganger høyere enn i Sverige med dobbelt så mange innbyggere som oss. Finansdepartementets erfaringer viser da også at det var et dramatisk lavt antall bedrifter som benyttet ordningen.

Hva gjelder beregningene av de statiske effektene i år 1 av inntektsskift fra lønn til opsjoner, vil det lede til provenytap. Men inntektsskiftet medfører reduserte lønnsfradrag hos arbeidsgiverne, og dermed høyere skatt hos disse. Denne kontraeffekten tror vi kan være glemt tidligere, men i Sverige er den regnet inn.

Ser man på de dynamiske effektene, så viser tabellen nedenfor at med en effektiv skattesats på aksjer på 31,68, så legger skattenivået seg mellom netto skatteproveny fra middels lønn og høy lønn. På noe sikt er det altså ikke gitt at det er tale om noen skattelettelse.

En annen dynamisk effekt er at de aksjegevinstene som de ansatte får ta del i via opsjonene, ellers ikke ville blitt skattlagt: Enten fordi investorene er innenfor fritaksmetoden eller er utenlandske. Det skjer altså også et inntektsskift fra skattefrie aksjeinntekter til skattepliktige aksjeinntekter. Dette motvirker også provenytapet de første årene.

I den opprinnelige Prop. 1 LS (2017-2018) er det også pekt på en positiv dynamisk effekt ved at flere lønnsomme prosjekter realiseres.

Nedenfor følger en enkel beregning over netto skatt på lønn og opsjoner i Norge. Under dagens regime ser man at opsjoner beskattes betydelig hardere enn lønn (pga. manglende lønnsfradrag). For sammenligningen med aksjeskatt på 31,86 % er det kolonnene for lønn som er relevante.

Skatteprovenyberegning	Lønn		Opsjoner	
	Middels inntekt	Marginalinntekt	Middels inntekt	Marginalinntekt
Arbeidsgiveravgift 11 % (etter skattefradrag)	11	11	11	11
Frdrag hos arbeidsgiver (22 %)	-22	-22	0	0
Lønnsbeskatning (35 % / 47 %)	35	47	35	47
SUM SKATTEPROVENY	24	36	46	58

Vi bidrar gjerne til å utdype våre innspill.

Vennlig hilsen
Ellen Amalie Vold
Administrerende direktør
Norsk Venturekapitalforening (NVCA)

Om NVCA

Norsk Venturekapitalforening er bransjeforeningen til de aktive eierfondene i Norge, fra såkorn- og venturefond til oppkjøpsfond. Våre medlemmers spisskompetanse er å utvikle nye selskaper som skaper arbeidsplasser i Norge. Foreningen har 90 medlemmer, omlag halvparten investerende miljøer, som stod for 75 000 arbeidsplasser i Norge og en verdiskaping til samfunnet på 47 MRD. NOK i 2018.