

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

Vår ref.: VMA/sei

Oslo, 6. august 2021

HØRING - FORSLAG OM NY ORDNING FOR BESKATNING AV ANSATTEOPSIJONER I SELSKAP I OPPSTARTS- OG VEKSTFASEN

Vi viser til Finansdepartementets høring datert 7. juni 2021 med forslag om ny ordning for beskatning av ansatteopsjoner i selskap i oppstarts- og vekstfasen.

Finansforbundet er det største fagforbundet i finansnæringen, med 32.000 medlemmer fra 300 bedrifter. Finansforbundet er opptatt av attraktive arbeidsplasser for de ansatte og gode rammevilkår for næringen.

Finansforbundet er positiv til den foreslåtte nye opsjonsordningen som vil omfatte større og eldre selskap, gi enklere og mer gunstig skattlegging og bedre forutsigbarhet.

Ordningen har som formål å avhjelpe eventuelle likviditetsutfordringer som følge av mangelfull kapitaltilgang for selskap i oppstartsfasen. Finansforbundet mener at gode rammevilkår for oppstartsselskaper er viktig for omstilling og innovasjon, og at den nye opsjonsordningen i så måte er et velkomment bidrag.

Finansforbundets merknader tar for seg for det første den foreslåtte avgrensning av opsjonsordningen, og for det andre ansattes medeierskap i privat næringsliv for øvrig.

Avgrensning av opsjonsordningen

Finansforbundet legger merke til at departementet foreslår å avgrense ordningen mot bank- eller finansieringsvirksomhet, forsikringsvirksomhet, omsetning av eiendom, råvarer eller finansielle instrumenter, langtidsutleie av lokaler eller boliger, samt juridisk rådgivning, revisjon og regnskap.

Og videre at departementet likevel mener at teknologiutvikling av betalingstjenester eller alternative finansieringsløsninger bør være unntatt fra avgrensningen, forutsatt at virksomheten i selskapet ikke hovedsakelig utgjør bank- eller finansieringsoperasjoner.

Finansforbundet frykter at den foreslåtte avgrensningen, selv med de ovennevnte unntak, vil ekskludere en stor del av det norske fintech-universet fra å benytte seg av den nye ordningen. Det gjelder for eksempel start-ups innen forsikring, kapitalinnhenting, kapitalforvaltning og digital bank. Disse må konkurrere på lik linje som andre oppstartsbedrifter om kapital og den spisskompetansen de trenger for å lykkes.

En nylig fremlagt rapport i regi av Finansforbundet har identifisert et hundretall norske fintech-selskaper hvorav om lag to tredeler er av en størrelse som ville ligge innenfor rammen i lovforslaget (50 eller færre årsverk, årlige driftsinntekter og balansesum på 80 mill. kroner eller mindre).¹ Disse selskapene har samtlige negativ kontantstrøm og vil derfor kunne nyte godt av ansatteopsjoner for å redusere likviditetsbehovet.

Finansforbundet anerkjenner imidlertid at avgrensningen i forslaget følger den svenske ordningen og må hensynta EØS-rettslige forpliktelser. Finansforbundet anmoder allikevel at den EØS-rettslige rammen utnyttes for fullt for at ordningen kommer til nytte for flest mulig norske oppstartsbedrifter.

Medeierskap i privat næringsliv for øvrig

I begrunnelsen av forslaget vektlegger regjeringen at det å være medeier i egen bedrift også kan virke motiverende både for den enkelte ansatte og for selskapet som helhet og at det kan gi økt produktivitet og lønnsomhet.

Finansforbundet ønsker å understreke de positive virkningene av ansattes medeierskap og mener at den foreslåtte opsjonsordning for oppstartsbedrifter bør ses på som ledd i et større arbeid for å øke ansattes medeierskap i hele privat sektor. Fokuset bør i neste steg rettes mot brede medeierskapsordninger i privat næringsliv for øvrig, der mesteparten av verdiskapningen skjer.

Finansforbundet lanserte nylig en rapport som peker til ansatteide bedrifters høyere produktivitet, bedre innovasjons- og omstillingsevne, og høyre motstandsdyktighet i krisetider. Bedriftsdemokratiet styrkes og fordelingen blir også likere, når ansatte kommer inn på eiersiden og kapitalen spres på flere hender.² De positive virkningene taler for å styrke virkemiddelapparatet for brede medeierskapsordninger.

For å stimulere til medeierskap gis det i dag en skattefri rabatt ved kjøp av ansattaksjer på 25% og inntil 7.500 kroner årlig. Beløpsgrensene har blitt utvidet i flere omganger, dog ikke

¹ Se rapporten «Fintech – muligheter og trusler» fra juni 2021 utarbeidet av Ontogeny på vegne av Finansforbundet: <https://www.finansforbundet.no/content/uploads/2021/06/Fintech-muligheter-og-trusler.pdf>

² Se rapporten «Medeierskap for ansatte» fra januar 2021: <https://www.finansforbundet.no/content/uploads/2021/02/Finansforbundet-Medeierskap-for-ansatte-Januar-2021-Endelig-versjon.pdf>

mer enn at fribeløpet fortsatt kun er på en fjerdedel av nivåene i andre europeiske land. Videre er incentiver for kollektive ordninger fraværende i Norge, i motsetning til andre land der det stimuleres særskilt til kollektivt ansatteierskap.

Tallene viser at Norge henger etter andre europeiske land når det kommer til utbredelsen av medeierskap: det er få ansatte medeiere og aksjekapitalen i ansattes hender er liten og skjev fordelt. Brorparten av de ansattes aksjekapital er det topledelsen som eier, ikke vanlige ansatte. Blant de hundre største selskaper i Norge som sysselsetter 380.000 ansatte, er det 44.000 ansattaksjonærer, en andel på 13%. Snittet for 32 europeiske land er på hele 20%. Toppledelsen eier 1,43 prosent av den totale aksjekapitalen, noe som er på europeisk snitt, mens vanlige ansatte eier 1,24 prosent, et godt stykke under europeisk snitt på 1,59%.³

Nye virkemidler bør sikte på at flere bedrifter innfører brede ordninger, slik at flest mulig ansatte kan bli medeiere i egen bedrift.

Med vennlig hilsen
FINANSFORBUNDET



Vigdis Mathisen
forbundsleder

³ Se EFES Annual report 2020:

<http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2020/Survey%202020.pdf>

