



Treffer regjeringens incentivordninger gründerbedriftene?



Preben Aas
Partner

Regjeringen er opptatt av at det skal lønne seg å starte opp og utvikle nye bedrifter. I Statsbudsjettet fremholdes det at fremtidens arbeidsplasser vil bli skapt av mennesker som tør ta en sjanse og som satser på egne evner, ideer og resurser.

Det foreligger flere tiltak for å få dette til. Et eksempel er SkatteFUNN-ordningen der virksomheter kan få fradrag i skatt og trygdeavgift for andel av kostnader til forsknings- og utviklingsprosjekter. Et annet tiltak er mulighetene til å yte aksjeinnskudd i såkalte oppstartselskap (regler som gjelder fra 1. juli 2017). Reglene her gir innskyter fradrag for det aksjeinnskudd som ytes i emisjonsåret på gitte vilkår.

Begge ovennevnte regelsett er velmente tiltak, men det er knyttet så mange vilkår til begge ordningene at det er grunn til å sette spørsmålstegn ved om det hele tatt finnes gründerbedrifter som møter forutsetningene.

Et virkemiddel som ble introdusert i andre halvdel av 1980-tallet var å gi ledende ansatte opsjoner til å kjøpe aksjer til en fordelaktig pris i det selskapet man var ansatt i, eventuelt et selskap som eide aksjer i det selskapet man var ansatt i. Hensikten med ordningen var å gi ledende ansatte det samme incitamentet som selskapets (vanlige) aksjonærer, nemlig å ta del i den forventede og positive utviklingen av selskapet. På denne måten sitter både en passiv aksjonær og en ansatt på mange måter i samme båt, begge ønsker at verdien av selskapet øker. I de første årene var slike ordninger gunstige for de ansatte, ikke minst fordi slike opsjonsordninger langt på vei gikk under skattekontorets radar. Først i 1991-utgaven av Skattedirektoratets «bibel» LigningsABC-en ble opsjoner behandlet som skattepliktig inntekt.

Skattelovens regelsett for opsjoner har blitt endret eller korrigert en rekke ganger gjennom årene deretter, ikke minst med hensyn til når slike opsjoner skal beskattes, det være seg ved tildeling, ved utøvelse eller når aksjen til slutt selges. Senest fra skatteåret 2018 ble det introdusert nye regler på området.

Selv om regjeringen ønsker å stimulere til økt innsats i gründerbedrifter inneholder også disse reglene en rekke forutsetninger om en ansatt skal gis mulighet til å tegne eller motta en opsjon i et mindre, nyetablert selskap. Her er det begrensninger både med hensyn til selskapets størrelse (balanseverdi) og antall ansatte. Dessuten gjelder særordningen kun for ansatte som har tiltrådt stilling i oppstartselskapet 1. januar 2018 eller senere. Reglene diskvalifiserer således ansatte som har vært ansatt i gründerelskaper fra før 2018.

Det stilles også strenge krav til selskapets økonomi. Selskapet må ikke være i «økonomiske vanskeligheter» på tidspunktet hvor opsjonen tildeles. Er det noe som kjennetegner oppstartselskaper er det vel nettopp at disse har en vanskelig økonomi og ofte lever med kniven på strupen. Det er vel nettopp derfor man ønsker å tildele en ansatt en opsjon på aksjer i selskapet for å holde lønnskostnadene nede, og slik at den ansatte i stedet får belønning på et senere tidspunkt og når man forhåpentligvis har lykket med satsingen.

Et moment i denne sammenhengen er at selskaper som fører en forsiktig bokføring og utgiftsfører sine utviklingskostnader i stor grad, raskere vil kunne komme i en posisjon hvor man vurderes å ha økonomiske vanskeligheter enn om man aktiverer mest mulig av slike kostnader, selv om verdien av de aktiverte arbeider kan være vanskelig å forsvare. Reglene tilsier derfor at en mer aggressiv bokføringspolitikk av utviklingskostnader kan lønne seg.

Det er også bestemmelser som tilsier at den ansatte - sammen med nærstående familiemedlemmer - bare kan eie og kontrollere maksimum 5 prosent av oppstartselskapet. Selv om en selv - sammen med familie - har stor tro på det prosjekt man arbeider med, settes det klare skranke på hva man har anledning til å bidra med rent økonomisk.

Myndighetene har nok gode hensikter når det gjelder å skulle støtte igangsetting av nye virksomheter. Vi vet ikke om det foreligger noen undersøkelser knyttet til i hvilken grad de ordninger man har etablert virker, men vi har en berettiget mistanke om at nåløyet med å kvalifisere seg for flere av disse ordningene er svært trangt, slik at de aller fleste gründervirksomheter faller utenfor. I tillegg er reglene så kompliserte at de fleste som beveger seg inn på området må kjøpe dyr kvalifisert hjelp hvis dette skal vurderes.

Vårt skattesystem er finmasket, og det legges mye arbeid i at ingen skal få skattemessige fordeler som favoriserer overfor øvrige skattytere. Skal man imidlertid lykkes på området tror vi mer raushet må til