

RATIO

Tillväxtföretagandets skatteutmaningar

23:e februari 2016

Michel Elmoznino Laufer

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Introduktion.....	3
2. Frågeställningar.....	5
3. Tidigare forskning.....	6
3.1. Tillväxtföretagandets utmärkande drag och betydelse för tillväxt och sysselsättning....	6
3.2. Vilka faktorer påverkar unga företags förmåga att växa och rekrytera?	8
3.3. Hur påverkar skattevillkor förutsättningarna för tillväxtföretagandet?.....	10
4. Metod och urval	18
4.1 Analysmetod	20
5. Vad säger de intervjuade tillväxtföretagen?.....	21
5.1. Utmaningar med finansiering för unga tillväxtföretag.....	23
5.2. Unga IT-företags utmaningar med rekrytering av personal och skatteregler	28
5.3. Unga konsult- och tjänsteföretags utmaningar med rekrytering av personal och skatteregler.....	41
6. Diskussion	49
7. Slutsatser.....	53
Referenser	56
Appendix	62
Appendix 1: Intervjufrågor	62
Appendix 2: Citat om finansiering av företagen	63
Appendix 3A: Vad innebär investeraravdraget?	67
Appendix 3B: Vad innebär 3:12-reglerna?.....	68
Appendix 3C: Värdepapper och personaloptioner	70

Sammanfattning¹

Sveriges framtid är beroende av villkoren för att starta, driva och expandera företag. Av särskild betydelse är de tillväxtföretag som står för en oproportionerligt stor del av tillväxten, innovationerna och jobbskapandet.

I denna studie undersöks dessa företags skatteutmaningar, med särskilt fokus på skatters effekter på företagets finansiering och rekrytering av kritisk kompetens. Undersökningen baseras på djupintervjuer av elva unga företag inom IT-, konsult- och tjänstesektorerna. Slutsatsen är att en rad olika skatteregler skapar stora problem för denna typ av företag.

Finansiering av verksamheten de första åren är den stora utmaningen. Flertalet av de intervjuade företagen har en stor brist på resurser, många av grundarna jobbar gratis den första tiden och har andra arbeten vid sidan om för att klara finansieringen. Egna besparingar är den helt avgörande finansieringsformen.

Utan ett eget sparat kapital kan inte affärsidéer utvecklas, personal rekryteras eller externt kapital erhållas. Följaktligen är skatter på inkomster och sparande centrala för tillväxtföretagandets möjligheter. Bristen på finansiering under företagets första kritiska år gör även att utformningen av 3:12-regeln, bolagsskatten och kapitalskatter blir mycket viktiga för företagets överlevnad och tillväxtmöjligheter.

Bland externa finansiärer är privata affärsänglar viktigast, vilket förstärker samma slutsats. Lån från Almi kan ha betydelse som en första typ av extern finansiering, men är oftast inte tillräcklig för att kunna expandera. Banklån är nästan omöjligt att få för dessa företag.

Skatteregler har även stor betydelse när det gäller möjligheterna att rekrytera kritisk kompetens. Olika typer av löneskatter och sociala avgifter, även på unga, gör det dyrt att anställa. Lika viktigt är dock att bristen på en fungerande beskattning på personaloptioner gör det svårt eller omöjligt att rekrytera nyckelmedarbetare som tidigare haft en hög lön och en trygg anställning.

¹ Rapporten har tagits fram inom ramen för forskningsprogrammet Financing of Innovations med finansiellt stöd från Svenskt Näringsliv. Mer information om programmet finns på www.ratio.se. Jag vill även särskilt tacka de elva företagare som tog sig tid att delta i studien, Robert Demir för konstruktiva tips på intervjuetodiken och Rasmus Nykvist för värdefulla tips och synpunkter.

Beslutsfattare som är intresserade av att öka nya företags tillväxtmöjligheter bör inrikta sig på reformer som underlättar för privatpersoner att bygga upp egna besparingar som investeras i företagande, samt även reformer för att minska risken och skattesatserna förknippade med externa investeringar. En bred reform av skattereglerna för personaloptioner är också önskvärd.

1. Introduktion

Entreprenörer spelar en avgörande roll för Sveriges ekonomiska utveckling. Ett fåtal unga snabbväxande företag, s.k. gaseller, är viktiga för jobbskapande, innovation och tillväxt (Praag & Versloot, 2007). Till exempel påvisade Delmars & Wennbergs (2010) långtidsstudie av samtliga kunskapsintensiva tillväxtbolag startade i Sverige under 1990-talets senare hälft att sju bolag växte så snabbt att de redan efter några år kom att omfatta en knapp majoritet av det totala jobbskapandet inom denna sektor. Att underlätta framväxten av nya tillväxtföretag framstår därför som ett centralt tillväxtpolitiskt mål (Henrekson & Sanandaji, 2014).

Bakom tillkomsten av dessa företag ligger dock stort personligt risktagande. Entreprenörer sätter sin privatekonomi på spel och lägger ned många timmars hårt arbete på att försöka förverkliga sina idéer under stor osäkerhet. Många arbetar utan att ta ut egen lön eller tvingas ta tillfällig anställning och deltidsuppdrag vid sidan om företagandet (Wennberg mfl, 2009; Winborg & Landström, 2001). Samtidigt tvingas många grundare lägga ned stor tid och energi på att söka extern finansiering för att starta och expandera sina företag och på att hitta rätt nyckelkompetens.

Entreprenörers risktagande yttrar sig bland annat i finansieringen av bolagen där personliga besparingar är den vanligaste finansieringsformen för unga svenska tillväxtföretag (Söderblom & Samuelsson, 2014). Omkring 90 % av unga aktiebolag i allmänhet i Sverige använder personligt sparande som finansieringsform medan mindre än 30 % använder sig av banklån som är den näst vanligaste typen av finansiering (Laufer & Wennberg, 2014). Banklån är dock förknippade med en mängd restriktioner bl.a. ökade krav på säkerheter, personlig borgen och höga räntekostnader. På grund av dessa krav och bankers riskaversion lämpar sig denna finansieringsform inte för gaseller. Dessa företag utgörs i hög grad av kunskapsintensiva IT- och bioteknik-bolag med höga FoU-kostnader och där en stor

del av tillgångarna är immateriella med osäkert marknadsvärde. Flera av dessa företag är i behov av stora summor rörelsekapital på grund av deras snabba tillväxt och är oftast beroende av extern finansiering. I Sverige har dock venture capital-investeringar i tidiga skeden minskat efter finanskrisen (Söderblom, 2012) medan affärsänglar har ökat i betydelse (Laufer mfl, 2014). Dessa privata investerare är delägare i bolagen som de investerar i och delar den stora risken med grundarna till företagen och investerar både kapital och personligt engagemang.

Dagens svenska skattesystem skapar flera hinder för tillväxtföretagandet, främst orsakade av höga marginalsatser på inkomster och höga kapitalbeskattningar. Aviserade skattehöjningar såsom höjd inkomstbeskattning, försämrade investeraravdrag och höjda arbetsgivaravgifter riskerar att förvärra situationen ytterligare. Entreprenörer och privata investerare belönas inte för den stora risk de tar då en stor del av vinsten vid eventuell framgång beskattas, medan de själva drabbas hårt vid förluster och konkurs. Det finns en hög alternativkostnad att starta företag istället för att arbeta i existerande storföretag med god lön och trygga anställningsvillkor.

Henrekson & Sanandaji (2014) skriver att Sverige har många av de viktiga grundförutsättningarna för tillväxtinriktat entreprenörskap, men att det finns svagheter i det institutionella ramverket där beskattningen på ägarnivån är betydligt högre i Sverige än det internationella genomsnittet. Författarna argumenterar för att personaloptioner utgör ett idealt instrument för unga tillväxtbolag för att rekrytera nyckelkompetens då det kan ges till låg kostnad och utan omedelbara skatteeffekter. I USA har personaloptioner blivit en central del av ersättningen till anställda i IT start-ups. Förutsättningarna i Sverige ser dock annorlunda ut då personaloptioner av det slag som är effektiva i Silicon Valley är lönebeskattade och då företaget behöver betala sociala avgifter. I Sverige uppgår skattesatsen till 57 % (60 % fr.o.m. 2016) och personaloptioner kan inte användas för att hålla nere lönekostnaderna.

Enligt Dagens Industri (Billing, 2015) jobbar regeringens utredare på ett förslag om att ändra skattereglerna för personaloptioner för ”innovativa mindre bolag” så att anställda beskattas när aktierna säljs som inkomst av kapital istället för att beskattas som inkomst av tjänst när optioner löses in till aktier. Förslaget sägs vara inspirerat av Enterprise Management Incentive Scheme i Storbritannien. Det är dock oklart exakt vilka branscher de nya reglerna ska gälla och hur gränsen ska dras vad gäller

antal anställda, omsättning i bolaget och mellan ”vanliga” företag och de ”mindre” bolag som ska få dra nytta av de nya reglerna.

2. Frågeställningar

Syftet med denna rapport är att undersöka utmaningar för unga tillväxtföretag med finansiering och rekrytering av nyckelkompetens orsakade av brister i dagens skattesystem. Undersökningen baseras på djupintervjuer av elva unga företag inom IT-, konsult- och tjänstesektorerna. Fokus är på upplevda utmaningar bland ägarledda tillväxtföretag.

Vi vill specifikt undersöka faktorer relaterade till finansiering vid bolagsstart, vilka typer av regleringar företaget har stött på, vilka som är de största utmaningarna med att rekrytera nyckelkompetens, om företaget har delat ut optioner till anställda, vilka finansieringskällor de använder sig av, vilka som är de största utmaningarna med att söka extern finansiering, om de hade någon specifik expansionsstrategi när de startade företaget, och vilka lagar och regler de anser kan förbättras för att göra det lättare att starta och expandera företag i Sverige. Intervjufrågorna har inkluderats i Appendix 1.

Rapporten inleds med en kort genomgång av tidigare forskning om tillväxtföretag och deras betydelse för ekonomisk utveckling. Vi diskuterar specifikt hur skattevillkor antas påverka förutsättningarna för tillväxtföretagandet, företagens utmaningar med att rekrytera personal och hur beskattning av personaloptioner utgör ett specifikt problem i Sverige. Därefter beskriver vi urvalet av företag och vald studie- och analysmetod. Huvuddelen av rapporten består av presentation och diskussion av resultaten. Rapporten avslutas med några slutsatser för framtida forskning och policydesign.

3. Tidigare forskning

3.1. Tillväxtföretagandets utmärkande drag och betydelse för tillväxt och sysselsättning

En liten andel av det totala antalet företag – s.k. snabbväxare – har en avgörande betydelse för nettotillväxten av jobb (Birch & Medoff, 1994; Storey, 1994; Delmar mfl, 2003). En rapport av Daunfeldt mfl. (2011) baserad på alla företag i Sverige med mer än en anställd under perioden 2005-2008, påvisade att de 10 procent snabbast växande företagen genererade hela 89 procent av alla jobb som skapades i ekonomin under den studerade tidsperioden. Snabbväxande företag finns i alla branscher, är både stora och små, och är utspridda över hela landet (Davidsson mfl, 2007). Flertalet av det senaste decenniets mest berömda snabbväxare såsom bolagen Spotify, King och Klarna har vuxit fram i storstäderna, inte sällan inom den avancerade IT- eller tjänsteindustrin. En studie av uppkomsten av dessa branscher rapporterade att hela 35 procent av alla jobb i ”kunskapsintensiva sektorer” som skapades under 1995-2002, genererades av blott fyra snabbväxande företag (Delmar & Wennberg, 2010). Marginaleffekten av att en eller ett par snabbväxande företag ”sticker iväg” och lyckas växa till ett stort företag skall därför inte underskattas.

Forskningen visar dessutom att de flesta gaseller växer trots konjunkturedgångar (Delmar & Wennberg, 2010), ofta genom att starta från en specifik ”nisch” på marknaden och med bas i den specifika kompetens man utvecklar i den nischen expandera till den bredare marknaden eller utomlands. Fortfarande saknas en hel del kunskap om vilka företag som blir ”snabbväxare” och varför. En mångfald av faktorer – såväl interna inom företag som externa begränsningar – kan vara avgörande för om ett företag lyckas växa snabbt eller inte. Det kan bero på entreprenörernas egna negativa syn på expansion som leder till en brist på tillväxtambitioner (Wiklund mfl, 2003), det kan vara brist på kompetens eller resurser som saknas i företagen (Daunfeldt & Bornhäll, 2011), eller det kan vara institutionella barriärer som skatter och regler som försvårar för dem att realisera tillväxt (Henrekson & Johansson, 2011).

Vad säger tidigare forskning om gasellers förmåga att skapa nya jobb?

Det hävdas ofta att små och unga företag står för en oproportionerligt stor del av skapandet av nya jobb netto. Gaseller är i genomsnitt yngre och mindre än andra företag, men det är åldern på företagen snarare än storleken som associeras med snabb tillväxt. Davidsson & Delmar (2003) undersökte de snabbast växande företagens roll för jobbskapande i Sverige 1987-96. De fann att etablering av ett stort antal småföretag som växer organiskt skapar merparten av ny sysselsättning. Författarna menar att tillväxtföretag är viktiga, men att de är för få och att Sverige skulle må bra av fler företag med kraftig sysselsättningstillväxt. Davidson & Delmar (2000; 2003) drar slutsatsen att det främst är i den stora gruppen av småföretag det finns tillväxtproblem eftersom det där finns en majoritet av företag som antingen inte vill eller klarar av att växa. Nyföretagande och unga företags tidiga tillväxt är av stor vikt för att skapa nya jobb. En studie av gaseller i USA (Acs & Mueller, 2008) fann att gaseller har bestående effekter på sysselsättningstillväxten i storstadsregioner medan en studie i Nederländerna (Bos & Stam, 2014) fann att förekomsten av gaseller inom en viss bransch, framförallt inom IT/teknik, hade en positiv effekt på branschens tillväxt.

Henrekson & Johansson (2010) gjorde en litteraturgenomgång av empirisk forskning om gaseller för att se vilken roll de har för nettojobbskapandet. Sammanlagt identifierade författarna 20 studier. Huvudförklaringen till det lilla antalet studier var bristen på passande data eftersom en systematisk analys av gaseller kräver data på ett stort antal individuella företag av olika åldrar, storlekar och branscher som kan följas över tid. Det finns inte en enhetlig definition av vad som karaktäriserar ett "gasellföretag". Det finns en stor heterogenitet mellan studierna t.ex. av deras definitioner av "gaseller", tidsperioder och vilket mått på tillväxt som de använde sig av där de vanligaste var antal anställda, marknadsandel, vinst och försäljning. Studierna skiljde sig även åt vad gällde bransch, ålder, storlek på företagen, geografisk täckning och vilka metoder som studierna använde sig av.

De fann även att ett fåtal gaseller genererar en oproportionerligt stor andel av alla nya nettojobb och att de i genomsnitt är yngre än andra företag. Ålder är dock viktigare än storlek på företaget då gaseller kan vara både små och stora företag, även om små företag är vanligast. Gasellföretag finns i alla typer av branscher framförallt inom servicesektorn. En jobbskapande policy bör fokusera på att minska

inträdesbarriärerna för nya företag för att stödja en experimentell process där antalet nystartade företag och därmed antalet potentiella gaseller ökar.

3.2. Vilka faktorer påverkar unga företags förmåga att växa och rekrytera?

Nyckelfaktorer som tidigare forskning påvisat som viktiga för unga företags förmåga att växa och rekrytera kan grovt sett delas upp i faktorer som beror på grundarens eller grundarnas kunskaper och resurser (interna faktorer), institutionella faktorer (som kan påverkas av lagstiftare) och makroekonomiska faktorer. I flertalet studier av olika branscher och länder har forskning specifikt indikerat att grundare med hög finansiellt kapital (egna besparingar), humankapital (utbildning, arbetslivserfarenhet, start-up erfarenhet) och socialt kapital (personliga nätverk) har större sannolikhet att lyckas starta och expandera ett företag, rekrytera nyckelkompetens och få tillgång till extern finansiering än grundare med lågt finansiellt, humant och socialt kapital (t.ex. Burton mfl, 2002, se även meta-analysen av Unger mfl, 2011).

Ju högre finansiellt kapital, desto längre tid kan företaget överleva utan att vara i behov av extern finansiering då grundarna själva har råd att starta bolaget utan att skuldsätta sig eller ge ifrån sig ägarkontroll och kan arbeta utan att ut egen lön under längre tid. Högre finansiellt kapital ökar även sannolikheten att externa finansiärer vill investera eftersom grundaren kan signalera att hen tror på sin idé genom att själv investera större belopp (Cooper mfl, 1994).

Ju högre humankapital, desto mer erfarenhet har grundaren av att starta företag, hantera regelkrångel (t.ex. skatteregler, bokföring och anställningar), större expertis att förstå sig på konsumenttrender/behov inom den bransch grundaren startar, och större förmåga att locka externa finansiärer genom att signalera kompetens och trovärdighet, t.ex. genom en universitetsexamen, arbetslivserfarenhet från ett etablerat företag, eller att tidigare ha startat ett framgångsrikt företag (t.ex. Colombo & Grilo, 2005; Cooper mfl, 1994).

Ju högre socialt kapital, desto mer affärskontakter har grundaren som hen kan samarbeta med, få feedback från på sin idé och potentiella kunder som kan köpa och hjälpa till att marknadsföra produkten eller tjänsten (Davidsson & Honig, 2003).

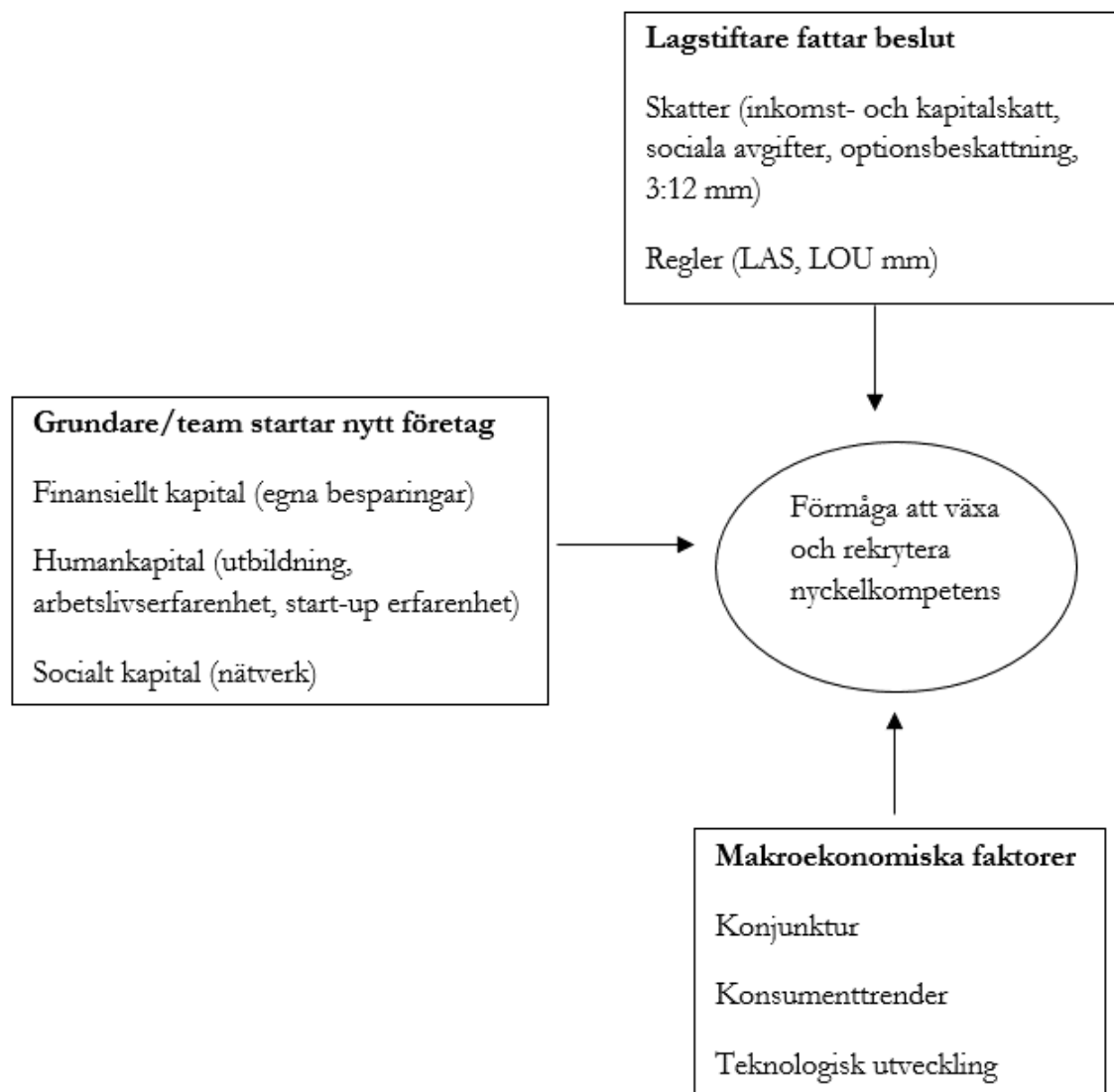
Högt socialt kapital ökar sannolikheten att rekrytera kompetent personal via de egna nätverken och att få tillgång till extern finansiering, t.ex. om företaget har en namnkunnig medgrundare eller referenskund.

Entreprenörer agerar även i en institutionell miljö som skiljer sig starkt mellan branscher, regioner och framförallt olika länder. Den institutionella miljön innefattar skatter, regler, standards, och även sociala normer om företagande (se t.ex. Delmar & Wennberg, 2010; Henrekson, 2007; Henrekson & Johansson, 2009; Van Stel mfl, 2007). Entreprenörerna måste fatta beslut om hur de ska driva sitt företag utifrån skatter och regler och planera sin verksamhet utifrån föreslagna skatte- och regeländringar, bl.a. arbetsgivaravgifter, marginalskatter på inkomst, kapitalbeskattning på vinst och utdelning, fåmansbolagsreglerna och arbetsmarknadslagstiftning (Levie & Autio, 2011).

Utöver att förhålla sig till skatter och regler måste entreprenörer förhålla sig till makroekonomiska faktorer: konjunktur, konsumenttrender och teknologisk utveckling. Ju bättre konjunktur desto större sannolikhet att företaget kommer att överleva, ju större förståelse för konsumenttrender inom den bransch entreprenören startar desto större sannolikheten att produkten/tjänsten kommer att efterfrågas på marknaden, och ju bättre förmåga att ta tillvara den teknologiska utvecklingen desto större konkurrensfördel.

Figur 1 illustrerar faktorer som påverkar unga företags förmåga att växa och rekrytera personal. De tre huvudkategorierna är "Grundaren/teamets egenskaper", "Skatter och regler" och "Makroekonomiska faktorer" där vi i vår studie är intresserade av att undersöka de två första huvudkategorierna. "Grundaren/teamets egenskaper" är heterogent och skiljer sig åt mellan start-ups, medan "Skatter och regler" beslutas av lagstiftare och utgör gemensamma spelregler. Start-ups kan hantera skatteutmaningarna på olika sätt beroende på grundarnas egenskaper. I vårt urval har vi valt att intervjua grundare med både högt och lågt finansiellt, humant och socialt kapital för att kontrastera och jämföra om grundare med lågt kapital bemöter utmaningarna med rekrytering av nyckelkompetens orsakade av brister i dagens skattesystem annorlunda än grundare med högt kapital.

Figur 1. Faktorer som påverkar unga företags förmåga att växa och rekrytera



3.3. Hur påverkar skattevillkor förutsättningarna för tillväxtföretagandet?

Ägarbeskattning för tillväxtbolag

Enligt Henrekson (2011) missgynnar det svenska skattesystemet små, nya och entreprenöriella företag relativt stora, kapitalintensiva företag. Stora bolag har bättre möjligheter till lånefinansiering och lämpar sig för institutionella ägare.

En progressiv inkomstskattesats tenderar enligt Gentry & Hubbard (2005) att ha en negativ effekt på beslutet att starta ett nytt företag. Entreprenörskap innebär ett stort risktagande där potentiella entreprenörer avskräcks från att starta företag av att de kommer att vara tvungna att betala hög skatt ifall det går bra för företaget medan de kommer att drabbas hårt själva ifall företaget går i konkurs. Genom att använda data från ett antal amerikanska skattereformer på 70-, 80- och 90-talet finner författarna

empiriskt stöd för att högre progressiv beskattning avskräcker potentiella entreprenörer från att starta företag. En generell slutsats är att skattesystemet bör vara utformat på ett sådant sätt att det belönar entreprenöriellt risktagande.

Carroll et al (2000) genomförde en studie med data från USA där de undersökte hur inkomstbeskattning för småföretag påverkar entreprenörers beslut att anställa. Forskarna använde sig av data för enskilda firmor före och efter en skattereform – Tax Reform Act 1986. De fann att ökade marginalskatter minskade entreprenörernas benägenhet att anställa och minskade tillväxttakten på företagens löneutbetalningar.

3:12-reglerna infördes i samband med den stora skattereformen 1990/1991 då Sverige fick ett dualt inkomstskattesystem där kapitalinkomster beskattades med en proportionell skatt på 30 % och arbetsinkomster längs en progressiv skala med skattesatser på upp till idag 60 % (51 % då systemet infördes, 57 % de senaste åren). 3:12-reglerna infördes för att begränsa möjligheterna för ägare av fåmansbolag att omvandla högt beskattade arbetsinkomster till lägre beskattade kapitalinkomster genom utdelning. De utgör villkoren för hur stor del av fåmansföretags eventuella vinst som kan tas ut och beskattas som kapitalinkomst. Vinster större än vad lagstiftaren anser ”normala” beskattas som om de vore arbetsinkomster. Reglerna har reformerats vid ett flertal tillfällen där det har tillkommit specialregler och detaljregleringar. Bland annat har skatten på en viss del av utdelningen sänkts från 30 % till 20 % och det har blivit fördelaktigare för fåmansbolag med ett stort antal anställda att tillämpa reglerna genom att en viss del av de utbetalade lönerna utgör underlag för vad som beskattas som kapitalinkomst. För beskattningsåret 2015 kan ett fåmansbolag som tillämpar schablonregeln dela ut upp till 156 475 kronor till sina delägare till 20 % skattesats. (se Appendix 3B 3:12-reglerna januari 2016)

Regeringen beslutade den 13 mars 2014 direktiv till en utredning med uppdrag att se över beskattningen vid ägarskiften i fåmansföretag (Kommittédirektiv, Dir. 2014:42). Uppdraget har senare ändrats och utredningstiden har förlängts så att det istället ska redovisas senast den 1 september 2016 (Tilläggsdirektiv, Dir. 2015:2). Utredaren har fått i uppdrag att se över 3:12-reglerna och ska lämna förslag till ändringar för att begränsa skattemässig inkomstomvandling, bl.a. storleken på det lönebaserade utrymmet och på schablonbeloppet i förenklingsregeln och skattesatsen inom gränobeloppen. I direktiven framhålls att det är viktigt att hitta en bra balans mellan syftet att skapa positiva effekter som ökat entreprenörskap, fler arbetstillfällen och

högre tillväxt samt syftet att förhindra inkomstomvandling. En utgångspunkt för uppdraget är att de förslag som utredningen lämnar sammantaget inte ska medföra minskade utan ökade skatteintäkter. Syftet i det ursprungliga direktivet är att säkerställa att reglerna vid ägarskiften är ändamålsenliga och att skattereglerna inte påverkar om verksamheten avyttras till någon inom eller utom närståendekretsen.

Henrekson & Sanandaji (2015) gjorde en genomgång av tidigare empiriska studier om ägarskatters betydelse för olika företagstyper som i stort bekräftat ovanstående slutsatser att olika former av kapital- och inkomstskatter är särskilt skadliga för mindre, ägarledda företags tillväxtmöjligheter. Större, etablerade företag klarar sig bättre.

Vilka utmaningar finns det med att rekrytera personal?

En nybliven entreprenör har till skillnad från en fast anställd inget anställningsskydd, ingen reglerad arbetstid och ingen avtalad ersättning per tidsenhet (Henrekson, 2011). Valet att starta ett nytt företag innebär en alternativkostnad där nyföretagaren ger upp förmåner inom ramen för den fasta anställningen och ska dessutom försöka växa genom att rekrytera personal.

För tillväxtorienterat företagande är enkelhet i rekrytering och avlöning av nyckelpersonal av absolut högsta vikt. Kostnaderna med rekrytering är både direkta och indirekta och innefattar allt från sökkostnader, till kostnader för att introducera en ny person på arbetsplatsen innan denna når hög produktivitet samt osäkerhetskostnader förknippade med potentiellt felaktiga rekryteringar. De indirekta kostnaderna såsom osäkerhetskostnader är en av anledningarna att tidigare studier som jämfört industriländer noterat att starkt reglerad arbetslagstiftning kan hämma tillväxtorienterat företagande som behöver tillgång till kvalificerade anställda som kan vara ovilliga att lämna ett säkert jobb med anställningstrygghet baserad på anställningsår, även om de är lockade av möjligheten att arbeta i ett nytt företag (Levie & Autio, 2011). Internationella studier visar att företagare tenderar att uppleva komplicerad arbetslagstiftning som en de facto kostnad i verksamheten (jfr Bruce, 2000) då "byråkrati hindrar entreprenörers tillväxtmöjligheter genom att deras knappa tid och resurser inriktas på frågor långt ifrån deras kärnverksamhet" (Levie & Autio, 2011: s. 1411).

Beskattning av personaloptioner för tillväxtföretag

Barringer mfl. (2005) genomförde en litteraturstudie där de jämförde 50 snabbväxande företag med 50 långsamt växande och fann att de fyra viktigaste kategorierna av variabler för ett företags förmåga att växa snabbt är grundarens egenskaper, företagets egenskaper, affärsmetoder och Human Resource Management-metoder. Grundare till snabbväxande bolag är högre utbildade, har mer branscherfarenhet och entreprenöriell erfarenhet än grundare i långsamt växande bolag. Start-ups borde jobba hårt för att inkludera personer i grundarteamet som har personliga egenskaper såsom relevant branscherfarenhet som hjälper företaget att uppnå och upprätthålla en snabb tillväxt.

Vad gäller Human Resource Management-metoder betonar grundare till snabbväxande företag i högre grad vikten av personalträning, kompetensutveckling, att skapa finansiella incitament för anställda att anstränga sig och användandet av personaloptioner. Aktieoptionsprogram hjälper företag att sammanföra företagets intressen med arbetstagarens och hjälper företag att rekrytera, motivera och behålla nyckelkompetens. Flera snabbväxande företag i studien använde sig av optioner för att skapa incitament för de anställda att uppnå mål som att högprestera, att ge anställda känslan av delägarskap i företaget, att locka och behålla högkvalificerad arbetskraft och att skifta en del av företagets affärsrisk till de anställda.

Det svenska skattesystemet försvårar användandet av personaloptioner då vinster betraktas som inkomst av tjänst när tilldelningen är knuten till anställningen (se Appendix 3C för en beskrivning av personaloptioner). Företag som vill använda sig av personaloptionsprogram vet inte vad programmet kan komma att kosta förrän i efterhand. Enligt Henrekson (2011) innebär de svenska skattereglerna att en högkompetent venture capital-näring med juridiskt säte i Sverige i praktiken inte kan växa fram och att de hinder för entreprenörskap som funnits gjort att få företag har vuxit sig stora.

I USA har personaloptioner haft en avgörande betydelse för rekrytering av nyckelkompetens i unga IT- och bioteknik-bolag där de har använts i väldigt hög utsträckning i Silicon Valley. Företag med en hög andel tekniskt kunnig personal och fler patent använder sig mer av optioner och bland företag som fått riskkapital från VC-bolag ger omkring 75 % optioner till alla sina anställda (Hand, 2008; Bengtsson & Hand, 2011). I Sverige har optioner använts i betydligt mindre utsträckning och

fungerat sämre samtidigt som VC-finansiering har haft en relativt svag utveckling och minskat för bolag i tidiga skeden sedan finanskrisen 2008 (Söderblom, 2012). När personaloptioner utnyttjas till köp av aktier sker en lönebeskattning av marknadsvärdet av aktierna minus optionens lösenpris samtidigt som företaget betalar sociala avgifter. Den totala skattesatsen kan uppgå till 67 % i Sverige (70 % fr.o.m. 2016) medan motsvarande siffra i USA är 15 %.

Henrekson & Sanandaji (2014) argumenterar för att ett optimalt utformat optionsprogram kan hålla nere lönekostnaderna för företaget och samtidigt skapa incitament för nyckelpersonal att bete sig som om de vore ägare. De diskuterar fem förutsättningar som krävs för att optioner ska fungera effektivt för att lösa incitamentsproblem i tillväxtbolag som behöver rekrytera nyckelkompetens:

1. De kan ges till nyckelpersoner till ingen eller låg kostnad utan omedelbara skatteeffekter.
2. Det är möjligt att ha hembuds- och inlåsningsklausuler där optionerna lämnas tillbaka utan ersättning ifall personen lämnar företaget innan de förfaller eller vissa i förväg avtalade milstolpar inte nås.
3. Vinster beskattas med en låg kapitalinkomstskatt.
4. Ingen beskattning utlöses förrän den som ursprungligen fick optionerna har pengar i handen att betala skatten med, dvs. om optionerna sålts vidare (eller tillbaka till utställaren) mot kontant betalning eller de har blivit inlösta i aktier och om dessa aktier sedan sålts.
5. Inga sociala avgifter utgår för företaget.

En generell slutsats är att personaloptioner utgör en central komponent för att kunna sluta effektiva avtal med nyckelkompetenser, att det är billigt statsfinansiellt, men att det inte kan användas effektivt i Sverige av skatteskal.

I vissa fall kan incitamentsprogram innehålla teckningsoptioner, som till skillnad från personaloptioner utgör värdepapper. Beskattningen kan då under vissa förutsättningar bli mindre sträng eftersom värdepapper beskattas som inkomst av kapital. För att utforma program med teckningsoptioner krävs ofta rådgivning varför instrumentet inte är vanligt förekommande bland de allra minsta företagen.

En pågående utredning av regeringen som förväntas vara klar i mars 2016 undersöker skatteregler för optioner och andra aktierelaterade incitamentsprogram i Sverige (Kommittédirektiv 2014:33). Utredaren har fått i uppdrag att göra en kartläggning av vilka olika typer av incitamentsprogram som används och i vilken omfattning dessa förekommer. Utredaren ska analysera hur beskattningen påverkar möjligheten för företag av olika åldrar och branscher att använda sig av sådana program och hur skattereglerna påverkar förutsättningarna för att en entreprenör ska kunna finnas kvar aktivt i företaget efter att en extern investerare trätt in. Utifrån analysen ska utredaren lämna förslag på förändringar i skatteregler.

Utmaningar med extern finansiering i tillväxtbolag

Tillväxtorienterade företag är beroende av extern finansiering där affärsänglar och VC-bolag spelar en viktig roll. I USA har VC-investerare en viktig roll för framväxten av innovativa tillväxtbolag. Endast 0,2 % av alla företag använder sig av VC-finansiering medan nästan två tredjedelar av de bolag som lyckats bli börsintroducerade någon gång blivit VC-finansierade.

Höga kapitalvinstskatter minskar dock förekomsten av VC-finansiering och svenska skatteregler minskar lönsamheten för denna typ av finansiering för den ursprungliga ägaren (Lerner & Tåg, 2013). Dessutom finns det kontraktproblem mellan investerare och grundare (principal-agent-problem) där det är omöjligt att skriva kompletta kontrakt (Blanchflower & Oswald, 1998). I en studie av Johansson mfl. (2013) av företag med 1-49 anställda i Sverige uppger 90 % av företagarna att oberoende och kontroll är ett viktigt motiv för sitt företagande och till att det innebär ett högt pris för att ta in externa delägare.

Det s.k. investeraravdraget som regeringen införde 1 december 2013 har varit ämnat att underlätta privata investeringar i småföretag (se Appendix 3A). Avdraget innebär att privatpersoner som investerar i småföretag får göra skatteavdrag för hälften av investeringen i inkomstslaget kapital vilket ger en skattelättnad på 15 % av investeringen. Avdraget gäller för investeringar på upp till 1,3 miljoner kronor per person och år.

Det är vanligt att affärsänglar i Sverige investerar genom hel- eller delägda bolag, som kan vara utländska, på grund av skatteregler då det är fördelaktigare än att investera

som privatperson (Connect, 2006). I en annan studie av Connect Sveriges affärsänglar nämnde 97 % att de investerar genom sitt bolag och 49 % som privatperson (Laufer mfl, 2014). Flera affärsänglar i studien uttryckte att investeraravdraget är ett steg i rätt riktning, medan andra uttryckte oro för risken av snedvridande konkurrens genom att investeraravdraget inte omfattar de affärsänglar som investerar genom hel- eller delägda bolag. Flertalet affärsänglar anser att det finns skatteregler som bör ändras för att få fler privatpersoner att investera, i första hand 3:12-reglerna. Dessa drabbar indirekt affärsänglarna, men drabbar direkt entreprenörerna vars verksamhet de investerar i, och de tvingas därför ta hänsyn till 3:12-reglerna direkt vid en investering. En annan ändring som föreslogs var möjligheten att göra förlustavdrag. Det bör vara möjligt att sälja av bolag utan beskattning för att använda vinst till nya investeringar. Kapitalskatten på reavinster hämmar viljan att placera.

Från 2016 skärps reglerna kring investeraravdraget. Det införs en spärr som innebär att delägare och närstående, t.ex. grundare eller affärsänglar, bara kan få avdrag för investeringar en gång i bolaget vilket gör det svårare för småföretag att skaffa expansionskapital eftersom det blir dyrare att göra följdinvesteringar.

Investeraravdraget kan bara användas om fysiska personer köper andelar i små aktiebolag när de bildas eller ger ut nya aktier.

Tillväxtföretagandets skatteutmaningar

Entreprenörerna måste fatta beslut om hur de ska driva sitt företag utifrån skatter och regler och planera sin verksamhet utifrån föreslagna skatte- och regeländringar (Levie & Autio, 2011).

Utifrån ett skatteperspektiv kan delägare ta ut inkomster från sina företag på flera olika sätt: som lön, utdelning, ränteintäkter genom att ha lånat eget kapital till sitt företag, och kapitalvinster på aktier eller optioner som har lösts in. Kapitalinkomst består av ränteintäkter och utdelningar för aktieägare.

Det finns en skattemässig uppdelning mellan skatt på arbete, kapital och bolagsskatt. I Sverige uppgick marginalsikten på arbete till 57 % (60 % fr.o.m. 2016), skatten på kapital var 30 % och bolagsskatten 22 % under 2015. Arbetsgivare som betalar lön till anställda måste betala sociala avgifter på 31,42 %. Uttagen vinst dubbelbeskattas,

först med bolagsskatt på 22 % och sedan kapitalskatt på upp till 30 % (25 % eller 20 % under vissa förutsättningar, onoterade, 3:12 osv). Aviserade skattehöjningar riskerar att förvärra situationen ytterligare.

Enligt Henrekson & Johansson (2009) finns det stora skillnader i hur skattesystemet är utformat mellan olika länder och över tid. I vissa länder är skattesatsen på kapitalvinster mycket låg på långvarigt aktieinnehav, vilket skapar incitament för entreprenörer att investera tid och pengar i sitt eget företag och att ge andra nyckelaktörer som t.ex. affärsänglar ägarandelar i företaget.

Deras slutsats är att ekonomiska policys bör skapa incitament till personligt sparande och i former som inte förhindrar att entreprenörer investerar eget kapital från att starta nya bolag. För framgångsrika tillväxtföretag kommer den största delen av den ekonomiska avkastningen från ett ökat marknadsvärde på företagets aktier. Beskattningen av kapitalvinster på aktieinnehav har därför en stor effekt på att skapa incitament för att främja tillväxtföretag.

Det finns även stora skillnader mellan länder vad gäller asymmetri i hur företags vinster och förluster behandlas skattemässigt. Asymmetri hänvisar till en situation där den effektiva skattesatsen på företagets vinster är större än den del av företagets förluster som delas av skattesystemet. Asymmetrin i beskattningen av vinster och förluster är större i Sverige än i USA och risktagande i Sverige bestraffas med höga skatter om det går bra för företaget medan företaget drabbas hårt vid förluster eller konkurs. Den asymmetriska skattebehandlingen av vinster och förluster avskräcker risktagande eftersom småföretag har volatila intäkter och ägare av fåmansbolag har investerat en stor del av deras personliga besparingar i företaget. Ekonomiska policys bör skapa incitament till personligt sparande och i former som inte förhindrar att entreprenörer investerar eget kapital för att starta nya bolag.

Skattesystemet missgynnar investeringar i unga, innovativa företag som är mer utsatta för asymmetrier i skattesystemet, eftersom de i högre grad är hänvisade till nyemissioner som finansieringskälla. Nyemissioner beskattas hårdare än finansiering med kvarhållna vinstmedel och lånat kapital eftersom ränteutgifter för banklån får dras av som kostnader medan motsvarande avdrag inte får göras för utdelningar. Avkastningen på investeringar som finansieras med nyemissioner dubbelbeskattas, först i bolaget och därefter hos ägaren. Start-up grundares investeringar med

personliga besparingar och riskkapitalinvesteringar av affärsänglar påverkas både av bolagsskatten och skatten på kapitalinkomster eftersom båda skatterna kan höja avkastningskravet på investeringar som görs i Sverige.

Den asymmetriska behandlingen av vinster och förluster slår hårdare mot fristående småföretag eftersom de inte har samma möjlighet som stora koncerner att kvitta eventuella förluster i verksamheten mot vinster i en annan. En höjd bolagsskattesats leder till en hårdare beskattning av riskfyllda företag som inte kan dra fördel av koncernutjämning. Om ett företag eller dess ägare har brist på expensionskapital kan företaget vara beroende av att ta in nya ägare. Vid ägarbyten är de svenska skattereglerna restriktiva och försvårar för uppbyggda underskott att följa med in i det nya företaget och där kvittas mot framtida vinster (Lodin & von Bahr, 2010; SOU 2014:40).

Den 12 juni 2014 överlämnade Företagsskattekommittén sitt slutbetänkande ”Neutral bolagsskatt – för ökad effektivitet och stabilitet” (SOU 2014:40) till regeringen. Kommittén föreslog att det ska införas ett nytt system för bolagsbeskattning där avdragen för räntekostnader begränsas och ett finansieringsavdrag införs som uppgår till 25 % av företagets hela skattemässiga resultat och är likställt med en sänkning av bolagsskattesatsen med 5,5 procentenheter. Regeringen har därefter gjort klart att det inte är aktuellt att gå vidare med kommitténs huvudförslag.²

4. Metod och urval

För att komplettera och utveckla tidigare studier som främst varit teoretiska eller baserats på sekundärdata innehåller denna rapport en kvalitativ analys av potentiella upplevda utmaningar. Denna kvalitativa analys används för att fördjupa förståelsen av företagens unika situation och perception av omvärldsfaktorer, och hur dessa perceptioner påverkar deras strategiska beslut. Fördelen med denna typ av analys är att den tillåter oss att fördjupa och problematisera antaganden om förutsättningarna för nya företags tillväxt (Yin, 1989). Den uppenbara nackdelen är att resultaten inte är generaliserbara till den totala populationen av tillväxtföretagare i Sverige, vilket inte heller är målet.

² ”Så måste kommitténs skatteförslag göras om”, Dagens Industri 2015-04-21.

Vi har genomfört djupintervjuer med grundare till elva start-ups i Sverige, kompletterar med sekundärdata från bolagen. Samtliga grundare är fortfarande majoritetsägare. Några är s.k. serieföretagare med flera företag bakom sig medan några inte har startat företag tidigare. Urvalet är avgränsat till teknik- och kunskapsintensiva start-ups för att fokusera på förutsättningarna för den grupp av företag som ofta framhålls ha störst problem med finansiering, och minska heterogenitet i de branschfaktorer som råder (Eisenhardt, 1989). Urvalet stratifierades på grundarnas ålder och kön samt företagets bransch (digital teknik, kundanpassade onlinetjänster, telekom, kvalificerad rådgivning, etc.) för att öka variabilitet i de faktorer som kan tänkas påverka deras perception av utmaningarna med tillväxt (Eisenhardt, 1989). Dessa branscher karaktäriseras av få eller inga tillgångar förutom personalen och de får sällan banklån då de inte har några säkerheter förutom privata tillgångar/bostäder. En av grundarna är bosatt i Schweiz, de andra på olika orter i Sverige med en koncentration till Storstockholm. Grundaren som har startat ett IT/telekom-företag i Schweiz har tidigare startat IT-bolag i Sverige och valdes ut för att kontrastera mot de andra IT-företagen eftersom det finns väsentliga skillnader i skattereglerna mellan Schweiz och Sverige.

Intervjufrågorna formulerades baserat på tillgänglig teori och testades med en företagare och en expert på intervjumetodik före huvudstudien. Stor vikt lades vid att undvika ledande frågor och utgå från respondenternas egna erfarenheter och upplevelser. För att undvika minnesluckor och tillrättalagda svar bad vi respondenterna berätta så utförligt som möjligt om tidigare händelser förknippade med företagsstart, expansionsmöjligheter och strategiska beslut samt genomförda rekryteringar. Uppföljningsfrågor ställdes i flertalet fall. Intervjufrågorna rapporteras i Appendix 1. Vi undersökte respondenternas syn på utmaningar med finansiering, rekrytering av nyckelkompetens, skatteregler och vad myndigheter kan göra för att förbättra företagarklimatet för start-ups i Sverige. Vi undersökte även frågan om användning av personaloptioner för att rekrytera nyckelkompetens. Sju av intervjuerna genomfördes face-to-face, tre av intervjuerna genomfördes via videolänk (Skype) och en via telefon.

4.1 Analyismetod

Vi har vid analysen av data använt oss av en fallstudieansats baserat på intervjuer med grundare till elva start-ups (Graebner och Eisenhardt 2004). Alla intervjuer spelades in och de intervjuade meddelades innan intervjun att de skulle få vara anonyma i rapporten. Alla intervjuer har transkriberats. De transkriberade intervjuerna har ”kodats” manuellt där nyckelord och nyckelmeningar markerats av två forskare oberoende av varandra, och efter detta i gemensam diskussion om tolkningar, sammanvägning av mönster, etc (Yin, 1989). De kategorier som har valts ut är ”Finansiering”, ”Banklån”, ”Almi”, ”Affärsänglar”, ”Personal/anställningar” och ”Personaloptioner”. Vi har börjat med att sammanställa två tabeller. I den första har vi inkluderat information från varje företag om bransch, startår, antal grundare, antal anställda (december 2015), typ av extern finansiering och omsättning 2014 (tkr). I den andra tabellen har vi inkluderat information om den intervjuade grundarens kön, ålder, högsta utbildning, arbetslivserfarenhet (antal år) och antal tidigare start-ups. Vid tolkning av resultaten är det viktigt att beakta de två huvudsakliga branscherna då vi i vårt urval har valt ut både företag inom IT/teknik och konsult/tjänste-företag. Dessa kan skilja sig åt från varandra vad gäller typ av finansiering, affärsmodeller och anställningsmönster.

I kodningen har vi samlat alla citat som har med banklån att göra under kategorin ”Banklån”, alla citat som har med ”Personal/anställningar” under den kategorin osv. för de andra kategorierna.

5. Vad säger de intervjuade tillväxtföretagen?

I Tabell 1 listas företagen i vårt urval med bakgrundsinformation om bransch, startår, antal grundare, antal anställda (år 2015), typ av extern finansiering och omsättning (i tkr år 2014).

Tabell 1. Företagens bakgrund

Företag	Bransch	Startår	Antal grundare	Antal anställda 2015	Extern Finansiering	Omsättning 2014 (tkr)
1	IT/Telekom	2009	3	10 heltid	Affärsänglar	?
2	IT	2013	3	1 deltid	Affärsänglar, Almi, Vinnova	746
3	IT	2013	4	14 heltid	Affärsänglar	--
4	Konsument-elektronik	2014	2	--	Affärsänglar, Almi, Crowdfunding	--
5	IT	2010	2	25 heltid	Affärsänglar, Almi	5 921
6	IT/Mode	2012	2	5 heltid+ konsulter och mentorer	Affärsänglar, Almi	197
7	IT/Spel	2011	1	9 heltid	Affärsänglar, Almi	419
8	Konsult	2006	4	9 heltid, 11 deltid, 6 franchise	Affärsänglar, Almi, Banklån	11 488
9	Konsult	2008	2	6 heltid 45 projekt	Almi, Tillväxtverket	4 719
10	Konsult	2008	1	1 heltid 14 "underleverantörer"	--	1 838
11	Smycken/Hållbarhet	2009	1	1 heltid 1 deltid	(Personligt lån)	1 190

Tio av företagen återfinns i Sverige och ett i Schweiz. Företagen startades 2006-2014. Sju har manliga grundare och fyra kvinnliga. Tre startades av enskilda grundare och åtta av team med minst två grundare. Nio har extern finansiering där den vanligaste

typen är affärsänglar (åtta företag), näst vanligast är finansiering från Almi (sju) och därefter banklån, crowdfunding och lån från Tillväxtverket med ett företag för vardera. Antal anställda varierar från att bestå av grundarteamet till 25 heltidsanställda. Omsättningen varierar från noll till 11 488 tkr.

I Tabell 2 har vi listat företagen utifrån de intervjuade grundarnas egenskaper: kön, ålder, högsta utbildning, arbetslivserfarenhet innan de startade sitt nuvarande företag (antal år) och antal tidigare start-ups. Utbildning, arbetslivserfarenhet och start-up erfarenhet ger en indikation på grundarens finansiella, humana och sociala kapital.

Tabell 2. Grundarens egenskaper

Företag	Kön	Ålder	Utbildning	Arbetslivserfarenhet (antal år)	Antal tidigare start-ups
1	Man	35-40	Gymnasium	15	2
2	Man	35-40	Högskola (avbruten), ekonomi	20	3
3	Man	35-40	Universitet (examen), ekonomi	15	3
4	Man	25-30	Högskola (pågående), ekonomi	10	7
5	Man	35-40	Högskola (avbruten), ekonomi	5	1
6	Kvinna	20-25	Gymnasium	0	0
7	Kvinna	45-50	Universitet (examen), ekonomi	20	0
8	Man	35-40	Högskola (examen), ekonomi	5	0
9	Man	25-30	Högskola (pågående), ekonomi	0	0
10	Kvinna	30-35	Universitet (examen), Humaniora, Yrkehögskola, ekonomi	10	0
11	Kvinna	35-40	Gymnasium	10	0

Sju av de intervjuade grundarna är män och fyra kvinnor. Åldern varierar från ca 20 år till ca 50 år med en genomsnittlig ålder på 30-35 år. Vad gäller grundarna som vi har intervjuat så är sju män och fyra kvinnor. Vad gäller utbildning har två av grundarna startat sina företag när de gick på gymnasiet, en har gymnasieexamen, tre har påbörjade studier på högskola och sex har universitets/högskoleexamen. Arbetslivserfarenheten varierar från noll till 20 år och antal tidigare start-ups varierar från noll till sju. Sex har ingen tidigare erfarenhet av att starta företag, en har startat ett företag tidigare och fem är erfarna serieentreprenörer som har startat flera företag.

5.1. Utmaningar med finansiering för unga tillväxtföretag

Egna besparingar

Tidigare studier har visat att personliga besparingar är den absolut vanligaste typen av finansiering för unga aktieföretag i Sverige (se t.ex. Jakobsson & Herin, 2012; Laufer & Wennberg, 2014; Söderblom & Samuelsson, 2014). Enligt Bornefalk (2014) är det mindre svårt för personer med eget sparande att få fram de pengar som krävs för att starta företag och unga har ofta sämre förutsättningar än äldre eftersom förmögenheten generellt sett ökar med åldern ju längre tid man har hunnit arbeta. Därför är det enligt författaren viktigt med åtgärder som på lång sikt förbättrar möjligheterna att bygga upp ett eget sparande för att minska finansieringsproblemen och förbättra möjligheterna till att starta företag, t.ex. sänkta inkomst- och kapitalbesparingar. Jakobsson & Herin (2012) finner ett starkt samband mellan nyföretagande och privat förmögenhetsbildning och att den typiske svenska medborgaren har ett mycket begränsat finansiellt kapital bland sina tillgängliga tillgångar. Författarna drar slutsatsen att enskilda individers möjligheter att bygga upp en personlig förmögenhet bör stärkas genom sänkta marginalskatter på arbetsinkomster.

Egna besparingar är den helt avgörande finansieringsformen även i vår studie. Samtliga grundare har använt personliga besparingar för att starta företagen och har använt olika typer av s.k. "bootstrapping"-metoder, i första hand att arbeta parallellt

med konsult/deltidsuppdrag samtidigt som de startade sina företag och att arbeta utan att ta ut egen lön från bolaget under en viss period.³

I Appendix 2 har vi inkluderat citat om finansiering för IT-företagen i Tabell A1 och för konsult/tjänsteföretagen i Tabell A2.

Banklån

Enligt Bornefalk (2014) har andelen unga företag som använder sig av banklån minskat sedan finanskrisen. Av de aktiebolag som startade 2009 använde sig 22 % av banklån medan andelen var 19 % av de som startade 2010. De ökade svårigheterna för småföretag att låna i bank beror bl.a. på finanskrisen, bankernas eget arbete för att minska kreditrisker och stramare finansiella regleringar. Bankernas nya regelverk, Basel III, innebär ökade svårigheter för mindre och nystartade företag att beviljas banklån på grund av den höga risken.

Det framkom i våra intervjuer att det fanns ett allmänt missnöje med affärsbankerna. Flera av grundarna har antingen avstått från att söka banklån för att undvika att skuldsätta sig eller har nekats lån på grund av att banken inte vågat ta risk och på grund av för hårda krav. Även de två företag i vår undersökning som använder sig av banklån uttrycker ett missnöje över att bankerna inte vågar ta någon risk. En av intervjupersonerna som har tagit ett personligt lån säger:

Jag känner att bankerna inte riktigt stöttar. Dom vill inte ta några risker, vilket gör att dom håller tillbaka väldigt många företag. Som i mitt fall [---] jag kunde bara få ett banklån som motsvarade kundfordringar...Så jag har liksom hela tiden löst saker själv för att jag inte vill stå med mössan i hand, lite grann, som med banken typ.

En annan av intervjupersonerna, vars företag har beviljats banklån efter att verksamheten har haft positivt kassaflöde i flera år, säger att grundarna ska passa på att gå till banken och låna pengar nu när de har en bra vinst, men att de i början inte beviljades banklån:

³ Bootstrapping innebär att grundare använder sig av metoder för resursanskaffning i företaget utan att ta in extern finansiering som t.ex. banklån eller externt ägarkapital. Grundare kan t.ex. arbeta med deltiduppdrag eller utan att ta ut egen lön från bolaget för att öka företagets egna kapital.

Ja men dom är ju bara totalt värdelösa. Det man har lärt sig är att: om man ska gå till en bank, då ska man gå när det går jävligt bra. När du har mycket pengar på kontot och du gör stora vinster, då går du till banken och säger: jag vill låna massa pengar. För går du till banken när du behöver pengar - då säger de alltid nej. [---] det är så här: gör du en bra vinst, då får du pengarna, vilket är helt paradoxalt såklart. Varför skulle vi vilja ha pengarna när det går bra? Varför skulle vi gå till er och betala ränta, det är helt bakvänt. Dom är ju så riskaverta att det är helt sjukt. Och så säger dom alltid såhär: Ni får låna, men då vill vi ha pant på era lägenheter.

Inget av IT-företagen i vårt urval använder sig av banklån. Det framkommer i intervjuerna att ett av IT-företagen försökte att söka banklån, men att kraven var för hårda.

Almi

Den 1 januari 2013 förvärvades Innovationsbron av Almi Företagspartner och blev en del av Almi Invest där de har ökat sina satsningar på såddfinansiering av unga tillväxtbolag (SOU 2015:64).

Våra intervjuer indikerar att lejonparten av de med kontakt med Almi är nöjda med den kontakten och även lånevillkoren. Ett fåtal entreprenörer är missnöjda och i något fall väldigt missnöjda. Generellt framkommer bilden av Almi som ”generalister” med bra förmåga att bemöta företagare med etablerade verksamheter och välbeprövade affärsidéer, men att det även finns en stor heterogenitet i bemötande beroende på Almi-handläggare samt att företagare med mer innovativa affärsidéer upplever en brist på branschkompetens i sina kontakter med Almi.

En av intervjupersonerna berättar att hon och hennes medgrundare fick sin första såddfinansiering från Almi i form av ett innovationslån till deras IT-företag och att de är nöjda med kontakten med Almi:

...min generella bild av dom är att dom är väldigt hjälpsamma. Dom har bra kontakt.. alltså nätverk i Sverige, kanske inte lika bra i andra länder. Dom.. jag tycker att dom är bra första fas, för dom är stabila att luta sig tillbaka mot. Sen kanske dom inte är experter inom en viss bransch eller inom ett visst område, men dom är trustworthy typ.

En annan av intervjupersonerna, inom IT/spelbranschen, berättar att hon fick söka lån hos Almi flera gånger och att det både handlar om att söka flera gånger och att ha tur med vilken handläggare man hamnar hos:

Det är tufft, liksom, det handlar alltid om vilken handläggare man hamnar hos. Det är ju oftast, ska man säga, såna människor som själva kanske förstår sig på din idé, men jag träffade en handläggare som aldrig nånsin hade spelat ett spel, hade inte hört talas om spel.. Alltså du vet: då har man ju en uppförsbacke. [---] du får söka även där flera gånger för att kunna få nån..

Ett av IT-företagen som har varit självfinansierat i över två år och som senare tagit in affärsänglar tycker att det är bra att det går att söka mjuka lån från Almi men att det är relativt små belopp och svårt och tidskrävande att få:

Det är väldigt svårt att få bidrag idag och det är väldigt ynkliga bidrag. Almi kan ge 40 000 för att undersöka en idé, men när man har kommit förbi idéstadiet så borde det också finnas utökade bidrag att få för att minska risken att komma igång. Nu är det lån, innovationslån som är mjuka som är bra, men det är fortfarande ganska begränsade pengar som man får i innovationslån och svårt att få. EU kommer nu med lite möjligheter med tillväxtlån och sånt där, men det är svårt att få dom. Och det tar väldigt mycket tid att uppfylla kraven för dom.

Affärsänglar

Affärsänglar har ökat i betydelse för bolag i tidiga faser. Avståndet mellan formellt riskkapital och affärsänglar har också ökat under 2000-talet (Söderblom, 2012). Affärsänglar kan minska risken för att snabbväxande företag går i konkurs då de kan bidra med finansiering, företagsledning och nätverk, och de har mindre kostsamma strukturer än riskkapitalbolag, banker och offentliga finansiärer (Avdeitchikova, 2008; Månsson & Landström, 2006).

IT-företagen i vår studie har varit beroende av ängelinvesteringar eftersom det egna kapitalet och lån från Almi inte har räckt för att expandera och eftersom de inte beviljats banklån. Flertalet intervjupersoner nämner att de hittat affärsänglar genom

att aktivt söka via nätverk och inkubatorer och att det handlar mycket om relationer. En av de erfarna IT-grundarna berättar att det var svårt att hitta änglar:

Det bygger väldigt mycket på personligt nätverk och att det finns ingen naturlig sån här...i USA finns en sån här AngelList som är en bra mötesplats för bolag och änglar. Även om man inte känner varandra sen tidigare. Det saknas en sån mötesplats i Sverige tycker jag utan det är väldigt mycket personliga nätverk. Och man måste, även om man inte aktivt söker pengar, så måste man konstant jobba på nätverket.

Grundaren bakom ett IT/spelföretag berättar att det var tufft att hitta änglar, men att hon lyckades få in en ängel som hade varit affärscoach åt henne i ett år på en inkubator och att han drog med sig sina kompisar för att investera. En annan intervjuperson som har startat ett konsumentelektronik-bolag och som är en erfaren serieentreprenör nämner att han lyckats ta in två affärsänglar varav den ena har investerat i ett av grundarens tidigare bolag. Intervjupersonen nämner att det är viktigt när man tar in änglar att redan från början vara tydlig med hur aktiva de ska vara som delägare och att det är viktigt hur företaget delar upp ägandet för att minimera risken för konflikter mellan grundare och änglar.

Det är inte bra att ha en investerare med en djup plånbok. Det är bättre att ha två investerare med två djupa plånböcker. Det skapar också en bättre balans. [---] Vi var ganska tydliga med att dom första två åren så ska det vara en hands-off investering. Det vill säga: du lägger dina pengar såsom om du har lagt dem på en högriskaktie. Det kan gå åt helvete eller så kan det gå bra. Efter två år kommer vi behöva lite av din tid.

Ett av IT-företagen som grundades 2010 tycker att affärsänglar är viktiga eftersom det är svårt att få VC-investeringar men att det samtidigt kan vara svårt att få ett tillräckligt stort belopp.

Det är ju det som är problemet egentligen att i mellansegmentet... säg att, med mellansegmentet menar jag då 10-30 eller 50 miljoner. Där är det öken. Det är väldigt, väldigt svårt att få pengar där. Upp till 10 miljoner: det kan man skramla ihop med några änglar. Man får ju eventuellt splitta ägande i business, det är ju det vi gör. [---] Det är lite

för dåliga villkor för att ta in pengar (från VC-bolag). Det är liksom: om jag nu ska ha alla de här skitklausulerna i mitt aktieägaravtal, då vill jag också få betalt för dom. Jaha, ni vill ha third share, ja men då vill jag kanske ha en fetare värdering. Hur mycket pengar? Så då blir det här en anledning till att jag har valt att fortsätta gå på änglar, också därför att det tar så pass kort tid att köra ängelvägen.

5.2. Unga IT-företags utmaningar med rekrytering av personal och skatteregler

Tidigare forskning har visat att gaseller är viktiga för att generera nya jobb och att dessa företag framförallt startar inom IT-sektorn. Eftersom de har potential att bli snabbväxare och skapa många nya jobb är det viktigt att förstå vilka utmaningar de står inför vad gäller att expandera sin personalstyrka och hur olika typer av skatte- och anställningsregler påverkar grundarnas beslutsfattande vad gäller rekrytering och belöning av personal.

Unga IT-företag karaktäriseras av en stor andel immateriella tillgångar av osäkert marknadsvärde, stor risk, höga FoU-kostnader och att de kräver specialistkompetens. Det krävs ofta stora summor rörelsekapital för att snabbt hinna utveckla och lansera nya produkter på marknaden och rekrytera nyckelkompetens samtidigt som eventuella intäkter ofta kommer vid ett senare skede. De konkurrerar med storföretag om nyckelkompetens och har i början inte råd att erbjuda fasta heltidstjänster, lika höga löner och trygga anställningsvillkor som etablerade företag eftersom de i många fall inte har en färdigutvecklad produkt, betalande kunder eller något kassaflöde. Den höga risken, bristen på materiella tillgångar och kassaflöde gör att dessa bolag inte lämpar sig för banklån. Därför måste grundarna ha tillräckligt med egna besparingar för att kunna starta bolaget och ofta krävs det extern finansiering, t.ex. från affärsänglar, för att ha råd att anställa.

Ofta startas dessa företag av grundare med mångårig arbetslivserfarenhet och/eller som tidigare har startat företag inom IT-branschen (Burton mfl, 2012). Grundarna har i många fall hunnit bygga upp ett finansiellt kapital, humankapital (bransch- och arbetslivserfarenhet), och socialt kapital (nätverk). De startar ofta företaget med en eller flera medgrundare där de använder egna besparingar, ingår i ett team med

personer från deras sociala nätverk och där de utvecklar en idé som de har fått från deras tidigare jobb. Det vanligaste sättet att rekrytera i tidigt skede är via egna nätverk och rekommendationer. Ofta har företagen grundats av ett team där grundarna har arbetat med varandra sedan tidigare eller med en gemensam kontakt som har rekommenderat dem för varandra vilket minskar risken för felrekrytering. Det är vanligt i början att de använder sig av bootstrapping-metoder, t.ex. att arbeta utan att ta ut egen lön från bolaget under flera månader och att de arbetar parallellt med konsult- eller deltidsuppdrag på andra företag för att få privatekonomin att gå ihop (Winborg & Landström, 2001). Flera företag väljer att återinvestera eventuella vinstmedel i bolaget istället för att ta ut egen lön.

Höga lönekostnader och rigida anställningsregler utgör tillväxthinder. Det kan dröja ett par år innan företaget får intäkter som kan täcka kostnaderna och belöna grundarna och personal för deras ansträngningar och risktagande. Höga skatter på arbete minskar vinsten och belöningen för grundarna och de anställda. Det kan vara dyrt och mycket riskfyllt att anställa ifall rekryteringen går fel. En viktig fråga är Lagen om anställningsskydd (LAS). En felrekrytering kan äventyra bolagets framtid då företaget måste betala höga lönekostnader även om personen underpresterar och istället för att avskeda personen så kan företaget behöva anställa ytterligare en person som de måste betala lön för.

De alternativ som finns för unga företag till att rekrytera heltidsanställda är att knyta till sig personer som jobbar gratis under en viss period, praktikanter, deltidsanställda, projektanställda, externa konsulter, att samarbeta med andra företag genom utbyte av tjänster eller att ta in affärsänglar som nya delägare. Antingen kan företaget använda sig av lön, aktier eller optioner för att belöna anställda där de olika belöningsformerna har sina respektive för- och nackdelar för grundare och personal.

Fördelen med att betala ut lön för grundare är att de behåller ägarkontroll och för personal att lön har ett säkert värde. Nackdelen för grundare är att lönekostnaderna är höga.

Grundare som belönar sina medarbetare med aktier kan hålla nere lönekostnaderna samtidigt som medarbetarna har potential att tjäna mycket pengar om det går riktigt

bra för bolaget. Nackdelen för grundare är att de ger ifrån sig ägarkontroll och för personal att de tar en risk att deras aktier har ett lågt värde efter fler års hårt arbete.

Företag som använder sig av personaloptioner behöver inte betala ut höga löner samtidigt som grundarna kan behålla ägarkontroll och skapa incitament för optionstagare att anstränga sig så att det ska gå bra för bolaget. Optionstagaren har potential att tjäna mycket pengar. I Sverige är dock regelverket kring personaloptioner krångligt och optionstagaren måste betala upp till 57 % (60 % fr.o.m. 2016) inkomstskatt vid inlösen samtidigt som arbetsgivaren måste betala sociala avgifter.

I Tabell 3 kan vi se hur unga IT-företag kan belöna personal, aktuella skatteregler, för- respektive nackdelar med olika typer av belöningar samt önskade ändringar bland unga företag i vår studie.

Tabell 3. Unga IT-företags rekrytering av personal och belöningsystem

	Lön	Aktier	Personaloptioner	Jobba gratis
Skatter	Sociala avgifter: 31,42 %. Inkomstskatt 30 % (32,2 % för inkomster över 365 000 kr/år), statlig inkomstskatt (52,2 % för 443,2 tkr/år), värnskatt (57 % för 629,2 tkr år), avtrappat jobbskatteavdrag	Kapitalbeskattning vid utdelning 30 %. Dubbelbeskattning: bolagsskatt 22 % och kapitalinkomstskatt 30 %. 3:12-reglerna för fåmansbolag	Beskattas som lön vid inlösen, upp till 57 % skatt av optionstagaren (60 % fr.o.m. 2016) + sociala avgifter 31,42 % betalas av arbetsgivaren	--
Fördelar	Grundarna behåller ägarkontroll, den anställda vet vad hen tjänar	Grundarna behöver inte betala ut höga lönekostnader, anställda har incitament att anstränga sig att det ska gå bra för bolaget	Grundarna behöver inte betala ut höga lönekostnader, anställda har incitament att anstränga sig att det ska gå bra för bolaget	Grundarna behåller ägarkontroll, behöver inte betala ut lönekostnader, bra erfarenhet för praktikanter eller möjlighet att få aktier i bolaget
Nackdelar	Dyrt, höga sociala avgifter, ofta obefintligt kassaflöde för unga företag för att betala ut lön i tidiga skeden	Grundarna ger ifrån sig ägarkontroll, anställda tar en risk att aktierna har ett lågt värde	Hög beskattning och sociala avgifter. Anställda tar en risk med lägre lön, förväntas som anställd använda egna besparingar eller ett lån för att betala skatten för optionerna	Svårt att rekrytera nyckelkompetens
Önskade ändringar bland unga företag	Sänkta sociala avgifter, bör halveras eller tas bort under de första åren, billigare att anställa. Reformera LAS	Reformera 3:12-reglerna. Förbättrat investeraravdrag. Ändrade regler för kapitalvinster, t.ex. dubbelbeskattning, förlustavdrag	Beskatta personaloptioner som inkomst av kapital vid försäljning av aktier	Skapa möjligheter för fler praktikplatser

I Tabell 4 kan vi se vilka typer av belöningar som IT/teknik-företagen i vårt urval använder sig av för sin personal och även citat om "personal/anställningar" som illustrerar hur intervjupersonerna resonerar kring sina val. Samtliga företag använder sig av aktier (i kombination med "lägre löner") och två, varav det ena grundades i Schweiz, har dessutom optionsprogram.

Tabell 4. Citat om personal/anställningar bland unga IT-företag

Företag	Belöning	Personal/anställningar – citat
14	Aktier, optioner, lön	<p>”Och sen när det går bra, då det fanns inget sätt för företaget att egentligen betala folk på bra sätt, därför att man anställde. Och i Sverige om man anställer från företag och man får pengar från företaget, och då är skatterna helt extrema. Det är inte intressant att göra.”</p> <p>”Det känns som om företag kanske skulle vara jättegglada att ge mer aktier till deras kompisar, men investerare som bara ser det som en investering, för dom är det bara ren loss.”</p>
2	Aktier	<p>”Jag tycker delägande är jätteviktigt. Alla ska få vara med. Vi har inte använt optioner än. Utan vi har delat ut aktier. Alla som jobbar har ju aktier. [---] Det kommer inte att gå att genomföra på samma sätt när vi har fått en högre värdering på bolaget, och så kommer det vara mycket svårare att göra så i nästa steg. Så måste vi titta på någon slags optionslösning.”</p>
3	Aktier, optioner	<p>”Just nu är det en stor risk att lansera optionsprogram för man vet inte hur myndigheterna kommer att tolka programmen: om det är inkomst av tjänst eller inkomst av kapital, och det är ju en stor skillnad [---] Det borde vara mycket enklare att ge ut vanliga optionsprogram till såna som levererar bra på jobbet. Utan att nån ska bli bestraffad [---] optionsprogram är ju väldigt viktigt för start-ups eftersom vi försöker ju hålla nere lönerna, eftersom vårt kassaflöde är ju obefintligt.”</p> <p>”Jag tycker arbetsgivaravgifterna borde vara åtminstone halverade i början, tills man har kommit igång så att man vågar anställa folk och vågar ta lite mer risk. [---] Så där tycker jag man skulle kunna titta på att få andra regler för fåmansbolag och framförallt start-ups utan kassaflöde.”</p>
4	Aktier	<p>”(Optionsprogram) det är så himla omständligt upplever vi det som. Det är skattetungt, det är tungrott och... i alla fall sist jag kikade på det var det ingenting som jag riktigt gick igång på...”</p> <p>”Nä men det är väl alltid arbetsgivaravgiftsfrågan... liksom, som det är 15 %, det är mycket rimligare än att gå upp till 30 eller nåt sånt där.”</p>
5	Aktier, gratis jobb	<p>”Det har varit på tapeten sen 2011 (optioner), men jag hade ingen aning om hur man skulle göra. Det verkade fruktansvärt dyrt att ta fram nåt program för det, och det var ingen som ville dela med sig av kunskap kring det, så jag kände att... alla bara: det är bara ta fram optionsprogram. Det är ingen som hade några dokument att dela med sig av eller så där. [---] Så sen lade jag väldig energi på att bara få aktieavtalet på plats, så att det skulle gå.”</p> <p>”...jag gav ju bort aktier. Istället för optioner...jag skulle betala jurister för att få fram optionsavtalet, så här i retrospect så borde jag ju kört optionsavtal istället, då hade jag ägt mycket mer nu. Enkelt att hålla kvar folk också.”</p>
6	Aktier	<p>”Ja alltså för det första är det ju svindyrt att anställa. [---] Det som vi har haft problem med är ju självklart just det här med...alltså...just det här med att det är så jäkla svårt att byta ut personal. Jag tycker att anställningarna är..dom är komplicerade överhuvudtaget. Det är mycket byråkratiskt hit och dit.”</p>
7	Aktier	<p>”Så det här med personaloptioner har varit så himla komplext att jag faktiskt inte orkar bry mig om det, tills dom förenklar det [---] Jag har inte känt behovet i alla fall hittills, jag gjorde mina utvecklare till delägare direkt. Så det var en förutsättning för att vi skulle kunna klara det ekonomiskt också att dom är delägare och att vi sitter i samma båt.”</p>

⁴ Grundades i Schweiz. Grundaren har tidigare startat företag i Sverige.

Vad säger IT-företagen om personaloptioner?

På frågan om optioner nämner merparten av företagen att de har delat ut aktier till sin personal istället för optioner eftersom regelverket kring optioner är krångligt och på grund av den höga beskattningen i Sverige.

Grundaren bakom företaget i Schweiz har tidigare startat IT-bolag i Sverige och berättar att han beslutade sig för att starta sitt nuvarande bolag i Schweiz eftersom han upplevde att det var mindre regelkrångel och byråkrati än i Sverige. Han berättar att de använder sig av optionsprogram enligt amerikansk modell och att det är lättare i Schweiz att belöna sina medarbetare om det går bra för företaget tack vare förmånligare skatteregler.

Det känns som det är i princip två sätt att få belöning för att jobba hårt på ett företag och det går bra och så. En är lön och en annan är aktier, genom att köpa dom, i början eller att få options på dom senare. Så jag tror vi har lite blandning av idéer här tror jag.. Jag tror.. för Schweiz att man kan bara betala lön, så man kan bara säga: Vi är alla ihop här och om det börjar gå bra för företaget, vi bara höjer upp lön. Medan det skulle vara i Sverige, skulle det vara en katastrof på skattesätt.

Grundaren till ett av de svenska IT-företagen berättar att de använder sig av ett optionsprogram och att de planerar att lansera fler. Den intervjuade nämner dock att personaloptioner är en knivig fråga, att det nuvarande regelverket är krångligt och att det varken är fördelaktigt för arbetstagaren eller arbetsgivaren att använda personaloptioner.

Just nu är det en stor risk att lansera optionsprogram för man vet inte hur myndigheterna kommer att tolka programmen: om det är inkomst av tjänst eller inkomst av kapital, och det är ju en stor skillnad [---] Det borde vara mycket enklare att ge ut vanliga optionsprogram till såna som levererar bra på jobbet. Utan att nån ska bli bestraffad [---] optionsprogram är ju väldigt viktigt för start-ups eftersom vi försöker ju hålla nere lönerna, eftersom vårt kassaflöde är ju obefintligt.

Den intervjuade tillägger dock att han tycker att det är viktigt att arbetsgivare är transparenta gentemot arbetstagare vad gäller villkoren i optionsprogram så att det inte finns kryphål att utnyttja när optionerna ska falla ut. Det är viktigt att villkoren

är tydliga så att arbetstagaren förstår vad optionsprogrammen ger denne.

Programmen bör vara designade utifrån devisen att optionstagare som är med och hjälper till att bygga bolaget ska bli förmögna om det går bra för bolaget eftersom de har jobbat för lägre lön och slitit hårt för att få företaget att lyckas.

Jag tycker många optionsprogram som jag sett tidigare har varit väldigt bra vid första anblicken för arbetstagaren, men sen när man verkligen läser villkoren och förstår villkoren så är dom inte så himla bra. Det finns väldigt mycket kryphål för företagen att utnyttja om man inte vill betala ut så mycket pengar. [---] Jag tror, skulle du fråga nästan vem som helst som är optionstagare, så har dom ingen aning om hur en nyemission påverkar ett optionsprogram. [---] det går att räkna om strike price, det går att räkna om på massa olika sätt.

På frågan om personaloptioner avslutar intervjupersonen med att konstatera att optioner är en nödvändighet för att kunna locka till sig duktiga talanger när man inte kan betala höga löner. Ett av företagen nämner att de inte har använt optioner än utan att alla har aktier i bolaget, men att de kommer att titta på någon slags optionslösning i framtiden när de har fått en högre värdering på bolaget. Andra företag nämner att de gjort de andra medarbetarna till delägare direkt genom att dela ut aktier istället då de har upplevt regelverket kring optioner som krångligt. En av de intervjuade säger:

Så det här med personaloptioner har varit så himla komplext att jag faktiskt inte orkar bry mig om det, tills dom förenklar det [---] Jag har inte känt behovet i alla fall hittills, jag gjorde mina utvecklare till delägare direkt. Så det var en förutsättning för att vi skulle kunna klara det ekonomiskt också att dom är delägare och att vi sitter i samma båt.

En annan intervjuperson som har delat ut aktier till sin personal önskar i efterhand att han hade använt optionsavtal istället med motiveringen att han hade ägt mer av bolaget och att det hade varit enklare att hålla kvar folk. Han berättar dock att han skulle vara tvungen att betala jurister för att få fram optionsavtal, att det verkade vara väldigt dyrt att ta fram, och att det var ingen som ville dela med sig av kunskap och dokument kring optionsavtal. Han har inte upplevt det amerikanska systemet med optioner som många prisar och nämner att rädslan för Skatteverket skapar

inflexibilitet. Grundaren lade ner mycket tid och energi på att få aktieavtalet på plats, ”200 000 kronor, 20 % av alla pengar vi hade”.

Om optioner säger han:

Men idag för att man ska göra det skattemässigt korrekt, så måste du ju sätta strike price ganska högt, vilket gör att det tar en stund innan dom når dit, eller så får dom betala prohibitedly högt för att köpa sina optioner.

Vilka utmaningar upplever IT-företagen med att rekrytera personal?

De upplevda utmaningarna med att rekrytera nyckelkompetens varierade mellan företagen. Utöver frågan om personaloptioner nämnde intervjupersonerna arbetsgivaravgifter, arbetsrättslagstiftning (LAS), rekrytering av specialister utanför EU, 3:12-reglerna, och tillgång till extern finansiering för att ha råd att rekrytera nyckelkompetens som tillväxthinder.

Bland IT/teknik-bolagen varierar antal anställda mellan att bestå av grundarteamet för ett bolag som startade 2014 och 25 heltidsanställda för ett som startade 2010. Värt att poängtera är variationen i omsättningen mellan de yngsta IT-företagen från noll kr till sex miljoner kr för bolaget som startade 2010. Det kan ta några år innan nystartade företag får intäkter som kan täcka kostnaderna och har råd att anställa. Dessutom dubbelbeskattas utdelade vinster och löner beskattas med höga sociala avgifter.

Några av IT-företagen startades av grundare med högt finansiellt, humant och socialt kapital medan en del skiljer sig åt från de ”typiska” grundarna av IT start-ups då de startades av grundare med lågt finansiellt, humant och socialt kapital. Gemensamt för bolagen med högt kapital är att grundarna är erfarna serieentreprenörer som har startat flera företag tidigare och som framgångsrikt har lyckats sälja av minst ett av deras tidigare bolag.

Ett av IT-företagen startades 2013 av fyra medgrundare. Intervjupersonen har mångårig arbetslivserfarenhet och hoppade av en anställning för att starta bolaget med tidigare kollegor.

Om man börjar med finansieringsfrågan så hade vi en lite lyxigare situation att vi har varit självfinansierade i två och ett halvt år, så vi

hade pengar sparat sen tidigare och som vi har stoppat in i bolaget. Så vi har inte varit beroende av externa finansörer från början.

Företaget rekryterade personal via egna nätverk för att minska risken för felrekrytering. Intervjupersonen anser att den viktigaste egenskapen för start-ups överlevnad är att ha ett anpassningsbart team och nämner att företaget under en viss period var tvungen att ställa om till en konsultlåda där medarbetarna utförde konsultuppdrag för andra organisationer för att bygga upp kassan i företaget.

På frågan om vilka skatter och regler som utgör tillväxthinder anser grundaren att regelverket kring personaloptioner bör förenklas, att LAS gör det svårt att avskeda anställda, och att arbetsgivaravgifterna borde vara halverade i början tills företaget har kommit igång så att arbetsgivare vågar anställa och ta mer risk. Det borde vara andra regler för fåmansbolag och start-ups utan kassaflöde än för större bolag.

Grundaren anser även att det borde vara enklare att rekrytera specialister från länder utanför EU:

Sen tycker jag man kan vara mycket duktigare på att utnyttja utländsk arbetskraft och ta vara på den möjligheten. Vi försöker anställa nån nu från...i Damaskus har de ett jättebra AI-universitet, ett av dom bästa i världen på artificiell intelligens, och dom är på flykt, vi skulle gärna anställa en syrier som har pluggat på det universitetet, det skulle ju vara fantastiskt. Men dom är ju asylsökande, då får dom inte jobba. Så att - då sätter det käppar i hjulet för en. Så där kan dom också göra massor.

Ett av IT-bolagen i studien har erhållit finansiering från affärsänglar, Vinnova och Almi. Grundaren har mångårig arbetslivserfarenhet och expertis inom IT-branschen och har startat flera företag tidigare. Han använde egna besparingar och jobbade halvtid som konsult i början. Grundarteamet jobbade flera månader på företaget innan de började ta ut egen lön. Företaget fick tidigt ett Almi-lån på 300 000 kr, finansiering från Vinnova och därefter affärsänglar. Bolaget planerade att anställa två specialister på heltid men bristen på tillräckligt stort externt kapital har gjort att de väntar tills de har mer pengar i bolaget och att de försöker klara sig så gott de kan med sitt nuvarande team.

Vi sökte först tre miljoner kronor, och det visade sig sen att det var ett väldigt dumt belopp att söka för då hamnar man mitt emellan. Då hamnar man under den gränsen där VC-bolag tycker att det överhuvudtaget är alls intressant att titta på. Och det var ganska stort belopp för att täckas upp av bara änglar, i alla fall av den kaliber av änglar som jag pratade med, där kanske ett vanligt insatsbelopp är 200 000 kronor...

Intervjupersonen berättar att företaget hittills har bestått av grundarteamet som alla har aktier och en deltidsanställd eftersom det har varit för dyrt och riskfyllt att anställa.

Vi har ju så lite att konkurrera med. Vi kan inte betala stora löner, vi kan knappt erbjuda fast tjänst. Det känns som att alla bra personer sitter fast. Sitter säkert, och dom som man pratar med är liksom andra-tredjesorteringen liksom, som inte är så bra helt enkelt. Det är jättetufft att hitta folk, framförallt när man inte har jättemycket resurser att konkurrera med.

Några av företagen i vårt urval startades av grundare med lågt finansiellt, humant och socialt kapital och står i kontrast mot den ”typiska” bilden av IT start-ups som grundas av ett team av medelålders män med mångårig arbetslivserfarenhet och/eller start-up erfarenhet inom IT-branschen (Burton mfl, 2012). Ingen av dem hade någon arbetslivserfarenhet eller expertis inom IT-branschen när de startade.

Ett av företagen startades av en avhoppad student tillsammans med en medgrundare med egna resurser. I början var det svårt att övertyga affärsänglar att investera:

...jag konstaterade så här: ingen kommer nånsin vilja ge mig några investeringar, för att jag är helt okänd och ja, sen är det så mycket att hålla på att bara försöka övertyga folk att investera.

Grundaren berättar att han hade tur att han tidigt hade lyckats rekrytera ett motiverat team genom att övertala programmerare från olika länder att jobba gratis i början för att därefter erbjuda dem aktier om de fortsatte arbeta på företaget. Han lyckades successivt bygga sitt team, få ut en första produkt på marknaden och få betalande kunder inom ett år. Därefter har bolaget lyckats få lån från Almi och

investeringar från flera affärsänglar vilket gjorde att de hade råd att öka sin personalstyrka. I efterhand önskar grundaren att han hade använt optionsavtal istället för att dela ut aktier till sina tidiga medarbetare eftersom han hade ägt mer av bolaget och att det hade varit enklare att hålla kvar folk men att ett krångligt regelverk ställde till det:

Små bolag behöver så mycket flexibilitet och så lite juridiskt bök som möjligt. Och både LAS och dom här optionsreglerna skapar inflexibilitet och juridiska... alltså orsaker juridiska kostnader. Och dom finns inte direkt i liksom.. men dom syns ju i intäkter hos juristbyråer. För det är ju dom som får lösa dom här problemen. Ofta kan man komma runt det, men det kostar pengar som man egentligen inte har. Eller så blir det bara inte av. Men finns det några andra saker? Det är fåmansbolagsreglerna också så klart...

I början var det omöjligt att rekrytera mer senior personal eftersom det var ”orimligt dyrt” eller för att de ville ha för stor del av bolaget. Nu har intervjupersonen börjat rekrytera ”de riktigt dyra resurserna” vilket han menar är problematiskt eftersom den nuvarande personalen har ganska låga löner vilket kan sticka i ögonen när alla nya som kommer in ska ha mycket högre lön.

Alltså i början kan man ju få glada entusiaster. Men ska man bygga bolaget.. och då får man ju kompensera med att jobba arslet av sig på alla fronter där dom inte har koll, vilket är många.. så får man massa problem med micro-management och sånt som jag hela tiden blir anklagad för.. och vill man slippa det så kan man ju ta in kompetens och det har man inte pengar för det.. Så man har nåt slags.. nu har jag glömt mellan glada gratisjobbandet och det här när du sitter i ett bolag. Så på nåt sätt måste du betala innan du ser ut för att vara ett riktigt bolag innan du egentligen har råd att vara det.

Grundaren nämner även att LAS skapar problem:

...men LAS är ju ett helvete. Det är ju verkligen.. Är man ett stort bolag, då kan man ju manövrera runt det, om man vill. Är man litet - alltså jag sitter med säljare som levererar askast, typ ingenting. Jag kan ju inte göra mig av med dom, utan jag måste anställa nya säljare. Det är

ju liksom, det är väl egentligen en annan aspekt som gör det svårare med start-ups.

Ett av IT-företagen grundades av två tjejer sista året på gymnasiet. Den intervjuade berättar att de varken kunde någonting om företagande, ekonomi eller teknik, men att de hade en affärsidé som de trodde starkt på och att de tidigt lyckats vinna en affärsidé-tävling och få plats på en inkubator. Grundarna byggde upp sitt eget nätverk genom att kontakta personer som de trodde skulle vara lämpliga mentorer för att få råd och kontaktade återförsäljare som de var intresserade av att skapa samarbeten med. Den intervjuade berättade om utmaningarna med att söka banklån för att finansiera bolaget:

Alltså första mvp:n (minimum viable product) vi beställde, det var ju en beställning, vilket gjorde att den kostade ganska mycket pengar. [---] Så då gick vi till banken och bara: tjena, kan vi få låna pengar här? Och då sa dom: ja, det kan ni få göra om ni har borgenärer. Så vi gick hem till våra föräldrar och sa: vill ni stå i borgen för vårt lån här?

Istället för banklån fick de lån från sin familj och jobbade parallellt med tre deltidsjobb samtidigt som de drev sitt bolag. De lyckades efter ett år få såddfinansiering i form av innovationslån från Almi i samband med att de fick ut en första prototyp av sin produkt på marknaden. När de fick sin första såddfinansiering kunde de sluta de andra jobben, ta ut minimilön från bolaget och fokusera på bolaget på heltid samtidigt som de lyckades övertala affärsänglar att investera.

Grundaren berättar att de i början rekryterade via egna nätverk och rekommendationer. Idag är de mer omsorgsfulla med vilka personer de rekryterar när de har kommit längre fram i produktutvecklingen medan de i början inte hade den lyxen. Det handlade om att kunna hitta personer som var villiga att hoppa på och erbjuda aktier.

...vår första tekniker har procent i bolaget också, så han är minoritetsägare och det var för att kunna gå ner i lön och höja motivation istället. Och nu så ska vi precis gå in på att lägga en pool för framtida personal och framtida team. Och det är för att kunna känna att du har nånting mer i bolaget. Och för att kunna hålla kvar personer som man känner är nyckelpersoner.

Intervjupersonen berättar att de haft problem med att byta ut anställda som inte har passat för jobbet och att det hade underlättat ifall det hade varit billigare att anställa och funnits skattelättnader för mindre bolag.

Ett av IT-bolagen startades av en kvinnlig grundare som gick ner från att arbeta heltid till deltid samtidigt som hon startade företaget för att slutligen jobba heltid med det nya bolaget. Grundaren hade mångårig arbetslivserfarenhet, men berättar att hon varken hade någon erfarenhet från IT/spelbranschen eller av att starta företag tidigare. Hon tror dock att det var till hennes fördel att vara ”naiv” och ”börja från scratch” då hon tror att hon hade sett för många hinder om hon tidigare hade varit entreprenör istället för att bara köra på. I början försökte hon delta i så många affärstävlingar som möjligt och söka lån från Almi för att få feedback på sin affärsidé som hon utvecklade utifrån den feedback hon fick.

Jag hade ju verkligen inget nätverk, jag hade inga pengar, jag hade ingen kunskap... Jag hade bara en idé. Så jag började med att kontakta Almi Företagspartner och jag fick hjälp av dom att göra en omvärldsanalys, där dom konstaterade att det inte fanns några liknande spel idag.

I början hade hon otur då hon hamnade hos en handläggare som inte hade någon erfarenhet alls från spelbranschen. Grundaren berättar att det är tufft eftersom det handlar om att ha tur med vilken handläggare man hamnar hos och att man måste vara beredd på att söka flera gånger för att lyckas. Intervjupersonen lyckades efter flera försök att vinna affärstävlingar och få innovationslån från Almi när det visade sig att det inte fanns någon annan som hade gjort liknande produkter. Hon lyckades övertala ett bolag inom hennes bransch att investera och fick även plats på inkubatorer med tillgång till expertrådgivning och viktiga affärsnätverk.

Det finns ju massor av inkubatorer, det finns ju Stockholm Innovation där vi också har deltagit, sen tror jag också att jag har varit väldigt duktig på att ta hjälp. Att ha coacher [---] Jag var ute och berättade väldigt mycket överallt. Så jag skapade ju mitt eget nätverk så småningom själv.

I början hade hon svårt att hitta utvecklare som förstod sig på hennes idé och fick gå på flera events och åka runt till olika universitet innan hon hittade rätt

nyckelkompetens. Grundaren berättar att i och med att hon inte hade så mycket pengar i början så försökte hon hitta studenter som ville jobba på företaget. Hon har haft en del volontärer och praktikanter som har sökt sig till bolaget eftersom de har gillat idén och som grundaren senare velat anställa.

5.3. Unga konsult- och tjänsteföretags utmaningar med rekrytering av personal och skatteregler

I likhet med IT-företag består konsult- och tjänsteföretag av immateriella tillgångar i form av grundares och anställdas kompetens vilket innebär att de inte heller är lämpade för banklån. Affärsmodellerna och kundgrupperna kan dock skilja sig åt väsentligt mellan IT start-ups och unga konsult/tjänsteföretag. Intäkter och kostnader följs linjärt åt i den senare nämnda typen av företag medan många IT-bolag bygger på skalbara affärsidéer som snabbt kräver stora summor rörelsekapital för att täcka FoU-kostnader, rekrytering av specialistkompetens och produktutveckling. Eftersom de bygger på andra typer av affärsmodeller belönar de sin personal med lön snarare än aktier och personaloptioner. De har andra finansieringsbehov och använder sig andra typer av anställningar för att hålla nere lönekostnaderna i bolagen än IT-bolagen.

I Tabell 5 har vi inkluderat citat om personal/anställning för konsult/tjänsteföretagen i vårt urval samt för ett produktföretag.

Tabell 5. Citat om personal/anställningar bland konsult/tjänsteföretag

Företag	Belöning	Personal/anställning – citat
8	Lön, franchise i andra länder där personalen har "egna företag"	<p>"Så fort du tar in en anställd, så driver du ju en gigantisk kostnad. Intäkten kommer ju alltid efter. Men staten ska ju..samma dag du anställer nån, då börjar ju dom kräva pengar."</p> <p>"Så för oss blir det ett jäkla problem, för fåmansreglerna gynnar ju jobbskapande i Sverige, vilket är rimligt. Bara det att i den nya ekonomin så funkar det ju inte. Det är ju inte så att man anställer [---] Vi kan inte öka vårt ägande i det här bolaget utan att drabbas av en gigantisk skattechock. [---] För skulle vi anställa fem pers och ge dom optioner då jobbar ju dom på bolaget. Går vi över den här 70 %-spärren, då är vi plötsligt ett fåmansbolag och..ja, hur kul är det för oss att gå från 25 % skatt till 58?"</p>
9	Lön, projektanställda ungdomar	<p>"Människor som har erfarenhet och som även har en bred kompetens - dom är dyra. [---] utmaningen var väl så här: Varför ska dom ge upp sin trygga anställning på en etablerad organisation för att komma och jobba i min nystartade organisation, som inte har så mycket track record, som inte har ett känt varumärke, så du kan inte ge dom några signaleringseffekter [---] På ett sätt blir ju dom också entreprenörer här: dom tar ju också en risk."</p> <p>"Och för 600 000 så kunde jag ha en person i ett helt år i princip. Då visste jag att nu har jag finansierat den här personen i ett år utan intäkter. Och då kände jag att: Nu kör vi!"</p>
10	Lön utifrån uppdrag, inga "anställda" utan samarbetskluster med andra "egenföretagare"	<p>"Det är bara jag som är anställd, men jag drar ju in mina egna pengar, så det är inte så att företaget betalar mig med gemensamma medel, utan jag får min lön och anställning utifrån de jobben jag gör. Sen dom andra som jobbar då, vi är tretton stycken, men dom är inte anställda då, utan det är ett samarbetskluster, så alla har eget företag under vårt paraply."</p>
11	Lön till grundare och deltidsanställd, betala för tjänster (ej anställda)	<p>"Det är jag och sen är det en tjej som jobbar på halvtid som är anställda så. Sen är det självklart väldigt, väldigt många andra människor som är involverade på olika sätt och vis, men inte är anställda utan att..Ja, som man betalar för tjänster."</p>

Vilka utmaningar upplever konsultföretagen med att rekrytera personal?

Ett av konsultbolagen startades av ett grundarteam med högt finansiellt, humant och socialt kapital medan de andra startades som enskilda firmor av grundare med lågt finansiellt, humant och socialt kapital för att efter några år ombildas till aktiebolag.

Det förstnämnda konsultbolaget startades av fyra medgrundare med universitetsexamen och som hade jobbat i några år på storbolag innan de bestämde sig för att starta företag. Grundarna använde sina sparpengar och arbetade utan att ta ut egen lön under det första året. De tog lån från Almi med en löptid på ett år samtidigt som de investerade sina egna pengar. En av medgrundarna hoppade av, men de andra tre lyckades tidigt ta in 2,5 miljoner från affärsänglar tack vare grundarnas bakgrund.

Vi reste ju kapital då från affärsänglar: fyra stycken gubbar med pengar som gick in med 600 000 var. Och dom tyckte såhär: ja men det här verkar vara en kul grej. [---] Och jag antar att dom investerade ganska mycket i oss tre, att dom visste att vi var ganska kompetenta och att vi borde få nånting att hända i alla fall. Kanske mer än idén. Men så körde vi igång bolaget, och vi har bytt affärsmodell kanske tre gånger på vägen.

Den intervjuade nämner att det har tagit tid att bygga bolaget och att anpassa sig efter deras kunders efterfrågan och feedback.

...vi har inte tagit in nåt mer pengar. Vi har tagit lite banklån ibland, men vi har inte tagit in, liksom såhär: in med tjugo miljoner, nu gasar vi, utan vi har bootstrappat rätt mycket, och det gör ju att det tar ju väldigt lång tid. Sakta hitta vad som funkar och vi har inte heller blivit nåt gigantiskt bolag, men vi känner att vi är på rätt väg.

Intervjupersonen berättar att en utmaning med att söka extern finansiering var att få in ett tillräckligt stort belopp. De tyckte att det kändes rimligt att söka mellan 1,5-2 miljoner som de lyckades ta in från affärsänglar men de pengarna gick åt fort samtidigt som det var svårt att få kapital från VC-bolag. På frågan om skatteregler som skulle kunna ändras nämner grundaren 3:12-reglerna:

...det sabbar ju för alla nystartade bolag för det innebär ju att om vi grundare äger hela bolaget, då är vi ett fåmansbolag. Men nu tog vi in kapital och vi sålde av 30 % av aktierna, för då blir vi undantagna från fåmansbolagsreglerna för att dom äger såpass mycket att vi kan liksom inte lura systemet genom att försöka ta förtäckt lön i form av utdelning,

för då går ju alltid en tredjedel till dom så det är ingen vits, så tänker ju Skatteverket, då.

Den intervjuade berättar att bolaget växer sakta och att det skulle bli ett fåmansbolag igen om grundarna köpte affärsänglarnas aktier. Då skulle de gå från att ha skatt på utdelning från 25 % till 58 % löneskatt. Intervjupersonen berättar att grundarna har valt en expansionsmodell där företaget gör franchise i andra länder där fördelen är att företaget inte behöver investera så mycket i personal. Det gör att företaget inte kommer att ha många anställda i Stockholm för att de kommer finnas över hela Europa och det kommer vara skilda bolag som grundarna inte kommer att äga.

Så för oss blir det ett jäkla problem, för fåmansreglerna gynnar ju jobbskapande i Sverige, vilket är rimligt. Bara det att i den nya ekonomin så funkar det ju inte. Det är ju inte så att man anställer [---] Vi kan inte öka vårt ägande i det här bolaget utan att drabbas av en gigantisk skattechock.

Vad gäller personal berättar den intervjuade att företaget har anställt unga medarbetare som de har tränat och att det bolaget kan betala räcker till att hitta tillräckligt bra säljare. Grundaren tror att småföretag hade vågat anställa fler om arbetsgivaravgifterna skulle tas bort eller halveras under de första tre åren och att det skulle generera mycket fler jobb och kunna vara ett sätt för unga att få sitt första jobb.

Så fort du tar in en anställd, så driver du ju en gigantisk kostnad. Intäkten kommer ju alltid efter. Men staten ska ju.. samma dag du anställer nån, då börjar ju dom kräva pengar. Och det börjar kosta, men intäkten kommer så klart efter ett halvår eller efter ett år eller ett och ett halvt år.

Grundarna till de andra företagen hade lågt finansiellt, humant och socialt kapital när de startade då ingen av dem har startat något företag tidigare, haft tillräckligt med egna medel för att direkt starta aktiebolag eller utbildning inom företagsekonomi. Deras företag har vuxit organiskt och långsammare genom att återinvestera intäkter från betalande kunder i verksamheten.

En intervjuperson berättar att intäkterna och kostnaderna följs linjärt åt i hans affärsmodell och att han därför använt sig av bootstrapping, att med begränsade resurser bygga sitt bolag t.ex. att hitta en kompis som kan bygga en hemsida gratis

istället för att anlita dyr personal. Grundaren berättar att om man inte ska ta in extern finansiering måste man återinvestera alla vinstmedel i företaget och att han har försökt bygga hela sin verksamhet med förskottsbetalningar från sina kunder. De första tre åren tog han inte ut egen lön för att få upp kapitalet i bolaget. Han har sett det som bättre finansiering än att gå till bank och riskkapitalister.

Vad gäller rekrytering av personal säger intervjupersonen att det till skillnad från IT start-ups inte finns något direkt behov av större kapitaltillskott eftersom han inte behöver rekrytera en typ av kompetens som han måste erbjuda aktier. Det är fem personer som jobbar heltid i företaget och omkring 40 är projektanställda där varje person i snitt jobbar två månader per år. Det har varit en utmaning att rekrytera erfarna personer med bred kompetens vilket ofta är dyrt för arbetsgivaren.

På frågan om skatter och regler tycker intervjupersonen att det är bra att man decentraliserar och avreglerar Arbetsförmedlingen och att det finns delar som kan göras bättre av privata aktörer. De höjda sociala avgifterna för unga är dock något som kommer att drabba den intervjuade.

All min personal är ung, vilket gör att när det var låga sociala avgifter, så har det ju varit väldigt bra.. Det har ju gått.. Min främsta kostnad är ju personal. Alla min personal är ung, så för mig så.. redan på den nivån vi har legat på så har jag kanske sparat 200 000 om året. Nettopengar. Eller liksom täckningsbidragspengar, på att ha låga sociala avgifter. Det som händer när sociala avgifterna höjs, det är ju att jag får en ökad kostnad på 200 000, och för att kunna täcka den kostnaden, så måste jag ju öka min omsättning med kanske en miljon för att det ska gå ihop.

Grundaren nämner även att han upplever att hans kunder som är offentlig sektor gillar att finansiera lokala företag och att hans affärsmodell bygger på invecklade lokala nätverk som det tar lång tid att bygga.

Intervjupersonen tycker att man behöver titta mycket på offentlig upphandling som han beskriver som en "stor byråkratisk apparat" och funderar på om den adderar något värde. Han anser att det blir subjektivt då det bygger på relationer och att kunder som skulle vilja anlita honom skulle kunna skriva förfrågningsunderlaget på ett sätt som gynnar honom. Grundaren hoppas att hans kunder inte börjar ha

kollektivavtal som krav vid offentlig upphandling. Han anser att det är omoraliskt att staten går in och tvingar företag att ansluta sig till kollektivavtal och att det ligger i hans intresse att medarbetarna mår bra.

..jag tycker att det är ju läskigt som entreprenör att det är knepigt att säga upp personal, det är.. turordningsreglerna känns väldigt jobbiga, faktiskt. Ja nu är ju vi under tio medarbetare, och då är det ju inga problem, men nu när vi blir större så kommer det ju faktiskt vara jobbigt. Så där tycker jag nog att man borde luckra upp litegrann, även om jag tycker att man som samhälle har hög anställningstrygghet. Det skapar en långsiktighet för den anställde, så det tycker jag i grund och botten är bra, men man kanske borde göra det lite mer flexibelt så att man inte kan.. så att inte medarbetare kan bete sig hur illa som helst utan att..

Avslutningsvis tycker grundaren att det är viktigt att det finns en långsiktighet i hur man förändrar villkoren för entreprenörer, t.ex. att justera skatter, så att företagare får tid att anpassa sig.

...spelplanen förändras väldigt snabbt. Och det gör det ju svårt att vara entreprenör. Man får gärna hålla på och justera skatter och så, men att man kanske ska ha en lite mer.. att man kanske ska ha det ska finnas lite mer långsiktighet i det, och att man inte bara förändrar villkoren över ett år, utan att man kanske gör det på några fler år, så att man får tid att anpassa sig. Och framförallt då om man har en.. alltså man får ju tänka på att vissa företag drabbas ju väldigt mycket, jag tänker på såna som Max till exempel. Som både har restaurangmomsen och sociala avgifter. Dom drabbas ju väldigt hårt när det blir såna skatteförändringar.

Ett av företagen startades av en kvinnlig grundare som enskild firma där hon använde 3000 kronor i startkapital. Affärsidén var att erbjuda konsulttjänster i form av rådgivning och kompetensutveckling för regionförbund, kommuner och näringsliv. Bolaget växte organiskt där hon fick spara så att hon hade 50 000 kronor i privata pengar för att ombilda till aktieföretag. Ett år efter starten tog hon in en praktikant från Arbetsförmedlingen som därefter blev delägare och anställd på företaget.

För det är ju det också när man ska anställa att då behöver man som grundare och VD hela tiden oroa sig för att få in pengarna. Jag var ju orolig först när jag blev anställd att jag skulle få in tillräckligt mycket för att kunna betala min egen lön, men nu är jag inte så orolig för det längre, för nu rullar det på, men just den här oron är ju väldigt jobbig.

Intervjupersonen berättar att de har försökt att hitta affärsänglar som vill investera och att de bl.a. har varit på Connects Språngbräda, men att det varit svårt att hitta investerare som varit intresserade. Hon var på innovationsrådgivning hos Almi och pratade med banken och ibland tänkt att ta ett lån och anställa någon som säljer in företaget. Grundaren har inte behövt ta banklån eftersom hon har jobbat med de pengar företaget har fått in vilket hon tror har varit till hennes fördel eftersom företaget inte haft skulder. Det har dock gjort att det har tagit lång tid att växa och att de har fått tvinga sig att skapa ett samarbetsnätverk istället för att anställa:

Så det är bara jag som är anställd, men jag drar ju in mina egna pengar, så det är inte så att företaget betalar mig med gemensamma medel, utan jag får min lön och anställning utifrån den jobben jag gör. Sen dom andra som jobbar då, vi är tretton stycken, men dom är inte anställda då, utan det är ett samarbetskluster, så alla har eget företag under vårt paraply. [---] Och det är ju så vi har växt. Just för att vi inte kan anställa, för att vi inte har dom pengarna. [---] jag tycker också det är ganska skönt, då kan jag koncentrera mig på företaget och mina kunder, inte på anställningsavtal där och löneutbetalningar där, utan..det blir ett väldigt effektivt företag för oss.

En annan utmaning med att vara företagare som grundaren tar upp är att vara föräldraledig och samtidigt ha personalansvar.

Sen kommer du komma tillbaka till ett företag som inte finns för att du har varit föräldraledig och skitit i allt. [---] Hur ska jag göra om jag samtidigt vill följa reglerna och vara en bra arbetsgivare. Hur ska jag göra när jag ska anställa min första anställda, utan att det blir så att jag som förälder och kvinna ska behöva stå tillbaka och jobba extra hårt för att den anställda ska ha så bra som den ska ha det.

Ett av produktbolagen i vår studie startades som enskild firma med grundarens egna besparingar. Efter det har hon erhållit en checkkredit hos banken. Hon började med en webshop och Facebooksida och under de första månaderna fick hon hjälp med att starta och driva företaget av kompisar. Företaget har växt organiskt hela tiden och grundaren berättar att hon hela tiden har varit duktig på att omge sig med människor och fråga saker. Hon har suttit på en inkubator vilket hon tyckte var jättebra, men har valt att inte ta in externt kapital.

Det har väldigt trial and error på allting, typ. Så jag har provat mig fram på väldigt mycket saker. Jag har ju växt organiskt hela tiden. Och har ju inte valt att.. jag har ju valt att inte ta in externt kapital för att jag vill behålla allting själv, vilket gör att jag antagligen har växt lite långsammare.

Vad gäller personal så berättar den intervjuade att det är hon själv och en tjej som jobbar på halvtid som är anställda medan väldigt många andra människor är involverade på olika sätt, men att de inte är anställda utan att företaget betalar för tjänster istället. Sedan hon startade har hon haft fem olika anställda och anledningen till att de har slutat är att de har pluggat eller fått barn.

På frågan om skatter och regler nämner hon att hon inte har några problem med att betala skatt utifrån sin politiska syn, men att hon tycker det är dåligt att man behöver betala 22 % bolagsskatt när man ger pengar till välgörenhet vilket gör att man ger mindre än om man inte hade behövt skatta på det.

6. Diskussion

Det framhålls ofta i samhällsdebatten att tillväxtföretag har en viktig roll i att generera nya jobb. Sverige är bra på att skapa många nya företag och har näst flest s.k. ”enhörningar” – icke noterade teknikbolag värderade till över USD 1 Mdr – i världen per capita (Sveriges Radio, 2015). Samtidigt är det en relativt liten andel av de nystartade bolagen som lyckas växa och anställa många medarbetare. Företagen möter tillväxthinder i form av såväl interna som externa faktorer såsom ogynnsamma skatte- och anställningsregler, brist på kapital och svårigheter att rekrytera nyckelkompetens.

I vår studie använde sig samtliga grundare av egna medel och bootstrapping-metoder för att starta sina företag och uttryckte svårigheter med att rekrytera personal i tidigt skede på grund av att de inte hade råd att betala ut höga lönekostnader och konkurrera med storbolag om specialistkompetens. Personligt sparande, tillgång till kvalificerad arbetskraft och en välfungerande kapitalmarknad med tillgång till riskkapital är avgörande för tillväxtföretags förmåga att växa och rekrytera nyckelkompetens. Höga marginalskatter på arbete bidrar till att det tar längre tid för potentiella entreprenörer att spara ihop till ett startkapital och att det blir dyrare för unga IT-företag att rekrytera specialistkompetens eftersom de ofta inte har råd att betala ut höga löner i början. Till exempel framkom det i en av intervjuerna att en grundare till ett IT-bolag valde att starta i Schweiz eftersom han ansåg att det inte fanns något bra sätt att belöna medarbetarna på i Sverige eftersom en för stor del av belöningen skulle beskattas om det går bra för företaget trots att man hade tagit en väldigt stor risk och arbetat hårt under en lång period, utan att ta ut egen lön.

IT-företagen i studien har varit i större behov av extern finansiering för att växa och rekrytera nyckelkompetens, jämfört med konsultföretagen. Gemensamt för IT-företagen är att de delade ut aktier till sina medarbetare för att hålla nere lönekostnaderna och att de har varit i behov av investeringar från affärsänglar för att växa och ha råd att rekrytera nyckelkompetens. Konsultföretagen var inte i behov av den typ av specialistkompetens som kräver aktier eller höga löner utan har försökt att växa organiskt, minska risken för felrekryteringar och hålla nere lönekostnaderna genom att ta in praktikanter, anställa unga säsongsarbetare, ha samarbetskluster där varje person haft sitt ”eget företag” och franchisetagare istället för att ha många heltidsanställda. Vissa uttrycker dock en oro över att spelplanen förändras väldigt

snabbt för entreprenörer vilket kan skapa problem i långsiktig planering av deras verksamhet. Grundaren till ett av konsultföretagen nämner att hans personal består av unga medarbetare och att de höjda arbetsgivaravgifterna för unga kommer att slå relativt hårt mot hans affärsmodell. Vissa intervjupersoner anser att arbetsgivaravgifterna bör halveras eller tas bort under de första åren för nystartade företag för att minska lönekostnaderna.

Enligt ”pecking order theory” föredrar entreprenörer att finansiera sina företag med egna medel i så hög grad som möjligt för att därefter använda lån och sist ta in externa delägare i utbyte mot aktier (Lopez-Gracia & Aybar-Arias, 2000).

Huvudorsaken till att använda egna medel är att ha så stor ägarkontroll som möjligt och att undvika att skuldsätta sig. För samtliga företag i vårt urval har det varit viktigt att grundarna har haft tillräckligt med egna besparingar för att starta sina företag och att använda sig av bootstrapping-metoder, bl.a. att arbeta utan att ta ut egen lön från bolaget under en viss period och att jobba parallellt med andra deltidssupdrag. Till exempel nämner en erfaren grundare till ett IT-bolag att hans team hade ”en lite lyxigare situation” att de hade varit självfinansierade i två och ett halvt år, att de hade sparat pengar sedan tidigare som de hade stoppat in i bolaget och att de inte har varit beroende av externa finansiärer från början.

Flertalet grundare uttrycker ett missnöje med affärsbankerna, att bankerna inte vågar ta några risker, att räntekostnaderna är för höga och att det är för hårda krav på säkerheter och personlig borgen. Intervjupersonerna är generellt mer positiva till Almi. Vissa tycker dock att det är tidskrävande att söka lån, relativt små belopp och att det handlar om att ha tur med vilken handläggare man hamnar hos. Det vore intressant att intervjua Almi-handläggare om deras syn på saminvesteringar med privata och offentliga finansiärer och hur affärsänglar förhåller sig till att investera i bolag som har fått Almi-lån.

De företag som har haft lågt finansiellt, humant och socialt kapital har först vunnit prispengar och fått legitimitet från affärstävlingar och plats på inkubatorer där de har fått tillgång till rådgivning och sociala nätverk. Därefter har de lyckats få såddfinansiering från Almi och i nästa steg investeringar från affärsänglar. Affärstävlingar och tillgång till inkubatorer kan potentiellt vara ett viktigt första steg för mindre erfarna grundare att få legitimitet och tillgång till sociala nätverk för att locka externa finansiärer.

Det framkommer även i intervjuerna bland IT-företagen att det i allmänhet är ganska begränsade belopp som man kan få i bidrag från Almi och från affärsänglar. De företag som beviljats lån från Almi har varit beroende av egna medel i början och har varit tvungna att ta in affärsänglar efteråt för att ha råd att expandera och rekrytera nyckelkompetens. Vissa av företagen som har fått ängelinvesteringar nämner dock att de hamnat under de belopp där VC-bolagen tycker det är intressant att investera. Till exempel berättade grundaren till ett av IT-företagen att det är väldigt svårt att få belopp på över 10 miljoner kronor medan grundaren till ett annat IT-företag nämnde att det belopp de hade tagit in från änglar inte var tillräckligt stort för att locka VC-bolag att investera och att de fick vänta med att rekrytera heltidsanställda specialister som de hade planerat att anställa.

Flera snabbväxande företag i USA använder sig av personaloptioner för att locka, motivera och behålla kvalificerad personal och att ge dem en känsla av delägarskap (Barringer mfl, 2005). I vår studie framkom det att IT-företagen var intresserade att använda sig av personaloptioner, men att de istället sålt aktier till sina medarbetare på grund av regelkrångel och hög beskattning på personaloptioner. En lägre beskattning skulle göra det mer lönsamt för nyckelpersoner att arbeta långsiktigt i start-ups med hög risk. En av intervjupersonerna berättade att det är svårt att hitta bra information om att skriva optionsavtal och att han var tvungen att anlita dyra jurister för att skriva aktieägaravtal istället. Den närmare utformningen eller huruvida teckningsoptioner förekom i sammanhanget framgick inte.

Framtida forskning baserat på större och mer representativt urval av svenska IT-företag kan utveckla och generalisera de mönster vi utforskat i denna studie relaterat till beslutet av att använda sig av lön, aktier eller personaloptioner och hur deras beslut påverkas av t.ex. skatteregler. Specifikt torde studier som skattar hur stor andel av unga IT-företag som kan tänka sig använda personaloptioner givet olika scenarion kunna generera bra beslutsunderlag för en policydiskussion. Exempel på sådana scenarion kan vara ”om optioner skulle beskattas vid försäljning som inkomst av kapital” och/eller ”om optioner inte medför arbetsgivaravgifter”.

Samtliga IT-företag i vårt urval har investeringar från affärsänglar. Affärsänglar verkar vara nödvändiga för att ha råd att rekrytera specialistkompetens för tillväxtbolag i tidiga skeden. Höga kapitalskatter och bolagsskatter kan dock höja avkastningskravet för affärsänglar för att kompensera för den stora risk de tar med

sin privata förmögenhet. Vår studie fokuserar på entreprenörers egen syn på tillväxthinder orsakade av brister i dagens skattesystem och regelkrångel. En fråga som vore intressant att undersöka är vilken effekt affärsänglar i Sverige upplever att investeraravdraget har haft på deras beslut att investera i unga IT-bolag. I en studie om affärsängelnätverk och investeringar (Laufer mfl, 2014) framkom det att de flesta affärsänglar investerar via bolag istället för som privatpersoner. Dessutom finns det vissa villkor som måste vara uppfyllda för att få utnyttja investeraravdraget. Från 2016 skärps reglerna kring investeraravdraget då det införs en spärr som innebär att delägare bara kan få avdrag för investeringar en gång i bolaget vilket gör det svårare för småföretag att skaffa expensionskapital eftersom det blir dyrare för t.ex. affärsänglar att göra följdinvesteringar. Den pågående utredningen av 3:12-reglerna kommer troligtvis att påverka investeringsbesluten i fåmansbolag, men det är dock oklart vilka eventuella förändringar som kommer att ske av 3:12-reglerna.

Ytterligare en fråga som kan undersökas är hur riskkapital påverkar värderingen på bolagen och hur detta påverkar rekrytering av personal som kommer in i ett senare skede. Uppenbart är att det bland flera anställda finns en attraktionskraft att vara med i ett start-up med tillväxtpotential. Huruvida denna attraktionskraft påverkas av värdestegring eller förväntad värdestegring i bolaget saknas det idag empiriska data på.

Det framkommer i intervjuerna att vissa IT-företag har upplevt regelverken kring aktieägaravtal och personaloptioner som krångliga och har varit tvungna att anlita dyra jurister för att få hjälp med att upprätta aktieägaravtal. Mer långsiktighet i skatte- och anställningsregler skulle generellt underlätta för start-ups att planera sin verksamhet.

7. Slutsatser

Dagens svenska skattesystem skapar flera hinder för tillväxtföretagandet, främst orsakade av höga marginalskatter på inkomster och höga kapitalskatter.

Personligt sparande, tillgång till kvalificerad arbetskraft och en välfungerande kapitalmarknad med tillgång till riskkapital är avgörande för tillväxtföretagens förmåga att växa och rekrytera nyckelkompetens. Entreprenörer verkar i en institutionell miljö där skatte- och arbetsmarknadsregler påverkar deras tillgång till kapital och möjlighet att rekrytera nyckelkompetens.

Finansiering av verksamheten de första åren är den stora utmaningen. Flertalet av de intervjuade företagen har en stor brist på resurser. Många av grundarna jobbar gratis den första tiden och har andra arbeten vid sidan om för att klara finansieringen. Egna besparingar är den helt avgörande finansieringsformen. Utan ett eget sparat kapital kan inte affärsidéer utvecklas, personal rekryteras eller externt kapital erhållas. Följaktligen är skatter på inkomster och sparande centrala för tillväxtföretagandets möjligheter. Bristen på finansiering under företagets första kritiska år gör även att bolagsskatt, kapitalskatter och 3:12-regler blir mycket viktiga för företagets överlevnad och tillväxtmöjligheter. Aviserade skattehöjningar såsom höjd inkomstbeskattning, försämrade investeraravdrag och höjda arbetsgivaravgifter riskerar att förvärra finansieringssituationen för tillväxtföretagen ytterligare. Entreprenörer och privata investerare belönas inte för den stora risk de tar då en stor del av vinsten vid eventuell framgång beskattas medan de personligen drabbas hårt vid konkurs.

Utöver grundarnas sparade kapital är snabbväxande IT-bolag i behov av extern finansiering för att expandera. Affärsänglar har särskilt stor betydelse i tidigt skede vilket förstärker slutsatsen att personlig förmögenhetsbildning och risktagande spelar en viktig roll för tillkomsten av nya tillväxtföretag. Höga marginalskatter på arbetsinkomster innebär att det tar längre tid för privatpersoner att hinna spara och arbeta ihop ett tillräckligt stort eget kapital för att starta ett nytt företag och att det blir dyrare att rekrytera personal eftersom höga marginalskatter innebär högre lönekostnader vilket särskilt missgynnar unga företag utan kassaflöde.

Investeraravdraget infördes av regeringen 1 december 2013 i syfte att underlätta privata investeringar i småföretag. Från 2016 skärps dock reglerna kring

investeraravdraget så att delägare och närstående bara kan få avdrag en gång för investeringar i ett bolag vilket gör det svårare för småföretag att skaffa expensionskapital. Dessa försämringar riskerar att minska incitamenten för vissa affärsänglar att göra följdinvesteringar i tillväxtbolag, något som hämmar tillgången till expensionskapital.

Grundarnas egna medel räcker oftast inte för att ha råd att rekrytera nyckelkompetens och betala höga lönekostnader i början. Därför måste grundarna under de första kritiska åren antingen sälja aktieandelar, övertyga personer i sina nätverk att jobba gratis under viss period, ta emot praktikanter, utbyta tjänster med andra företag eller ha deltids- eller projektanställda.

Skatteregler har även stor betydelse när det gäller möjligheterna att rekrytera kritisk kompetens. Olika typer av löneskatter och sociala avgifter, bland annat höjda arbetsgivaravgifter på unga, gör det dyrt att anställa. Lika viktigt är dock att bristen på en fungerande beskattning på personaloptioner i Sverige gör det svårt eller omöjligt att rekrytera nyckelmedarbetare som tidigare har en hög lön och en trygg anställning.

IT-företagen i vår studie upplevde att det var oförmånligt att använda sig av personaloptioner på grund av hög beskattning för både optionstagare och arbetsgivare och på grund av ett krångligt regelverk. Dels är det dyrt för arbetstagaren eftersom hen själv måste betala upp till 57 % (60 % fr.o.m. 2016) inkomstskatt vid inlösen av optionen och dels är det dyrt för arbetsgivaren som måste betala sociala avgifter. IT-företagen i vårt urval har sålt aktier till sina medarbetare på grund av oförmånliga villkor för personaloptioner och eftersom det är för dyrt att betala ut höga lönekostnader och riskfyllt att ha heltidsanställda i början. Vissa upplevde dock att det var krångligt att skriva aktieägaravtal och berättade att de var tvungna att anlita dyra jurister för att få hjälp med avtalen. En del intervjupersoner ansåg att tidpunkten för när en medarbetare kommer in i bolaget kan vara viktigt för hur medarbetaren belönas, t.ex. om man börjar jobba före eller efter bolaget har fått extern finansiering från affärsänglar och hur företaget har värderats.

Om grundarna lyckas ta in tillräckligt stora summor extern finansiering kan de använda kapitalet till att rekrytera personal. Därför är det viktigt att det finns incitament för affärsänglar att våga ta risk och investera sin privata förmögenhet i IT-

bolag och att det statliga riskkapitalet i form av t.ex. Almi uppfyller sitt mål att kunna erbjuda marknadskompletterande riskkapital i tidigt skede och att handläggarna besitter kompetens för att kunna göra en god bedömning av de investeringspropåer de får in. Intervjupersonerna var skeptiska till affärsbankerna och tyckte att det nästan var omöjligt att få banklån.

Några av grundarna hade relativt lågt finansiellt, humant och socialt kapital när de startade sina bolag då de hade begränsat med egna besparingar, inte hade någon tidigare erfarenhet av att starta företag eller relevant nätverk. De lyckades dock överkomma dessa utmaningar genom att få plats på inkubatorer och genom att själva aktivt bygga upp ett socialt nätverk och humankapital med rådgivare och affärscoacher som gav dem feedback och tillgång till utökade sociala nätverk. De har även aktivt sökt flera gånger till olika affärstävlingar och Almi-rådgivare för att få feedback och utveckla sina affärsplaner. Tävlingar kan även vara ett sätt att få legitimitet och finansiellt kapital.

Vår analys av tillväxtföretagares upplevelser av hinder med finansieringen indikerade en generell missnöjdhet och skepticism mot affärsbankerna. Givet den upplevda svårigheten att få tillgång till bankkrediter bland samtliga bolag i vår studie framstår equity (grundarnas egna medel och externa investeringar) som den absolut viktigaste faktorn för såväl policy och vidare forskning att beakta. Först när företagen vuxit och genererar positiva resultat verkar de ha möjlighet att erhålla banklån. Framtida forskning skulle med fördel generera ny kunskap genom att studera kapitalstrukturen för tillväxtbolag beroende på rörelseresultat och tillväxtfas (Vanacker & Manigart, 2010).

Beslutsfattare som är intresserade av att öka nya företags tillväxtmöjligheter bör inrikta sig på reformer som underlättar för privatpersoner att bygga upp egna besparingar som investeras i företagande, samt även reformer för att minska risken och skattesatserna förknippade med externa investeringar. En rejäl reform av skattereglerna för personaloptioner är också önskvärd. Med tanke på tillväxtföretagens stora betydelse för tillväxten, innovationerna och jobbskapandet, och att dessa företag finns i alla branscher och storlekar, är det viktigt att en sådan reform är bred.

Referenser

- Acs, Z. J., & Mueller, P. (2008). Employment effects of business dynamics: Mice, Gazelles and Elephants. *Small Business Economics*, 30(1), 85-100.
- Andersson, M. (2014). "Så måste kommitténs skatteförslag göras om". Di Debatt. Publicerad 2015-04-21. Tillgänglig online:
<http://www.di.se/artiklar/2015/4/21/debatt-sa-maste-kommittens-skatteforslag-goras-om/>
- Avdeitchikova, S. (2008). On the structure of the informal venture capital market in Sweden: developing investment roles. *Venture Capital*, 10(1), pp. 55-85.
- Barringer, B. R., Jones, F. F., & Neubaum, D. O. (2005). A quantitative content analysis of the characteristics of rapid-growth firms and their founders. *Journal of Business Venturing*, 20(5), 663-687. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2004.03.004>
- Bengtsson, O. & Hand, J. (2011). CEO Compensation in Venture-Backed Firms. *Journal of Business Venturing*, 26(4), pp. 391-411.
- Billing, M. (2015). "Regeringens utredare vill förenkla optionsregler för startups". Di Digital. Publicerad 2015-11-25. Tillgänglig online:
<http://digital.di.se/artikel/regeringen-vill-forenkla-optionsregler-for-startups>
- Birch, D. L., & Medoff, J. (1994). Gazelles. In: L. C. Solmon & A. R. Levenson, eds. *Labor Markets, Employment Policy and Job Creation*. Boulder, CO: Westview Press, pp. 159-167.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Bornefalk, A. (2014). *Företagandet och kapitalförsörjningen. Hur näringslivet kan klara stramare bankregler*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Bos, J. W. B., & Stam, E. (2014). Gazelles and industry growth: a study of young high-growth firms in The Netherlands. *Industrial and Corporate Change*, 23(1), 145-169. doi: 10.1093/icc/dtto50
- Bruce, D. (2000). Effects of the United States tax system on transitions into self-employment. *Labour Economics*, 7 (2000), pp. 545-574.

- Burton, M. D., Sørensen, J. B., & Beckman, C. M. (2002). Coming from good stock: Career histories and new venture formation. In M. L. M. J. Ventresca (Ed.), *Research in the Sociology of Organizations*, 19, 229-262.
- Carroll, R., Holtz-Eakin, D., Rider, M., & Rosen, H.R. (2000). Income Taxes and Entrepreneurs' Use of Labor. *Journal of Labor Economics*, 18 (2), pp. 324-351.
- Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view. *Research Policy*, 34(6), 795-816. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2005.03.010>
- Connect (2006). Affärsänglar och andra tidiga investerare. Stockholm: Connect.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9, 371-395.
- Daunfeldt, S-O., Halvarsson, D., & Johansson, D. (2011). Snabbväxande företag – En fördjupad analys av mått och definitioner. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, 2011:27.
- Daunfeldt, S-O., & Bornhäll, A. (2011). Varför växer inte vissa företag? Om betydelsen att studera potentiella snabbväxare. Underlagsrapport till seminariet 2011-07-06 Varför växer inte vissa företag? Stockholm: Ratio.
- Davidsson, P., & Delmar, F. (2000). På jakt efter de nya arbetstillfällena: de snabbväxande företagens roll. *Ekonomisk Debatt*, 28(3), 267-276.
- Davidsson, P., & Delmar, F. (2003). Hunting for new employment: The role of high growth firms. In D. A. Kirby & A. Watson (Eds.), *Small Firms and Economic Development in Developed and Transition Economies: A Reader* (pp. 7-19). Aldershot, England: Ashgate.
- Davidsson, P., & Delmar, F. (2006). High-Growth Firms and Their Contribution to Employment: The Case of Sweden 1987-96. In: E. Elgar, ed. *Entrepreneurship and the Growth of Firms*. Cheltenham, UK: s.n., p. 156-178.
- Davidsson, P., Delmar, F., & Wiklund, J. (Eds.). (2001). *Tillväxtföretagen i Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.

- Davidsson, P., Delmar, F., & Wiklund, J. (2006). *Entrepreneurship and the Growth of Firms*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301-331.
- Delmar, F., Davidsson, P., & Gartner, W. B. (2003). Arriving at the high-growth firm. *Journal of Business Venturing*, 18(2): 189-216.
- Delmar, F. & Wennberg, K. (2010). *Knowledge Intensive Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Edvardsson, L. (2012). *Skatteregler för incitamentsprogram*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Gentry, W., & Hubbard, R.G. (2005). Success Taxes, Entrepreneurial Entry, and Innovation. *Innovation, Policy, and the Economy*, 5(1): 87-108.
- Graebner, M.E., & Eisenhardt, K.M. (2004). The Seller's Side of the Story: Acquisition and Governance as Syndicate in Entrepreneurial Firms. *Administrative Science Quarterly*, 49(2004): 366-403.
- Hand, J. (2008). Give Everyone a Prize? Employee Stock Options in Private Venture-Backed Firms. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 385-404.
- Henrekson, M. (2007). Entrepreneurship and Institutions. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28(3), pp.717-742.
- Henrekson, M., & Johansson, D. (2009). Competencies and Institutions Fostering High-Growth Firms. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5(1): 227-244.
- Henrekson, M., & Sanandaji, T. (2014). *Företagandets förutsättningar – en ESO-rapport om den svenska ägarbeskattningen*. Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2014:3.

- Henrekson, M., & Sanandaji, T. (2015). Owner-Level Taxes and Business Activity. IFN Working Paper No. 1086, 2015.
- Jakobsson, U. & Herin, J. (2012). Nya företags försörjning av riskkapital. Rapport nr 4 i projektet Företagsamt ägande. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Johansson, D., Palmberg, J., & Bornhäll, A. (2013). Riskkapitalförsörjning i små och medelstora företag – utbud eller efterfrågan? Rapport nr 6 i projektet Företagsamt ägande. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Kommittédirektiv Dir. 2014:33. Skatteregler för incitamentsprogram. Tillgänglig online: https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utredningar/Kommittedirektiv/Skatteregler-for-incitamentspr_H2B133/
- Laufer, M.E., Svensson, L., Wennberg, K., & Berglund, H. (2014). Affärsängelnätverk och investeringar. Stockholm: Ratio och Connect Sverige.
- Laufer, M.E., & Wennberg, K. (2014). Financing future job creators. Stockholm: Ratio.
- Levie, J., & Autio, E. (2011). Regulatory burden, rule of law, and entry of strategic entrepreneurs: An international panel study. *Journal of Management Studies*, 48(6): 1392-1419.
- Lodin, S-O., & von Bahr, S. (2010). Förlustavdragsbegränsningen vid ägarbyten hindrar överlevnaden för många lovande företag. SvSkT nr 2.
- Lopez-Gracia, J., & Aybar-Arias, C. (2000). An empirical approach to the financial behaviour of small and medium sized companies. *Small Business Economics*, 14(1), 55-63.
- Månsson, N., & Landström, H. (2006). Business angels in a changing economy: The case of Sweden. *Venture Capital*, 8(4), pp. 281-301.
- Niemi, A.J. (2015). "Så beräknas skatt på utdelning – 3:12-reglerna – uppdaterad med nyheter för 2016". Företagande.se. Publicerad 23 december 2015. Tillgänglig online: <http://www.foretagande.se/sa-beraknas-skatt-pa-utdelning-3-12-reglerna/>

- Praag, C. M., & Versloot, P. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351-382. doi: 10.1007/s11187-007-9074-x
- Statens offentliga utredningar (SOU 2015:64). En fondstruktur för innovation och tillväxt. Betänkande av utredningen Statliga finansieringsinsatser. Stockholm 2015
- Storey, D. J. (1994). *Understanding the Small Business Sector*. London: Routledge.
- Sveriges Radio (2015). Stockholm näst bäst på startups. Publicerad 2015-09-28. Tillgänglig online: <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=3993&artikel=6264479>
- Söderblom, A. (2012). The current state of the venture capital industry. Stockholm: Näringspolitiskt Forum.
- Söderblom, A., & Samuelsson, M. (2014). Sources of capital for innovative start-up firms. Stockholm: Näringspolitiskt Forum.
- Tilläggsdirektiv Dir. 2015:2. Tilläggsdirektiv till Utredningen om översyn av beskattningen vid ägarskiften i fåmansföretag (Fi 2014:06).
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358.
- Van Stel, A., Storey, D. J., & Thurik, A. R. (2007). The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28(23), 171-186.
- Vanacker, T. R., & Manigart, S. (2010). Pecking order and debt capacity considerations for high growth companies seeking financing. *Small Business Economics*, 35(1), 53-69.
- Yin, R. K. (1989). *Case Study Research: Design and Methods* (2 ed.). Newbury Park: Sage.
- Wennberg, K. Delmar, F. & Folta, T. (2009). Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatorer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(2): 43-54.

Wennberg, K., & Delmar, F. (2010). *Knowledge Intensive Entrepreneurship: The Birth, Growth, and Demise of Entrepreneurial Firms in the Knowledge Intensive Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.

Wiklund, J., Davidsson, P., & Delmar, F. (2003). What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3): 247-270.

Winborg, J., & Landström, H. (2001). Financial bootstrapping in small businesses: Examining small business managers' resource acquisition behaviors. *Journal of Business Venturing*, 16, 235-254.

Appendix

Appendix 1: Intervjufrågor

Kan du berätta lite om din egen bakgrund?

Kan du berätta om bakgrunden till företaget? (När bestämde ni er för att starta? Hur gick det till när ni startade?)

Kan du berätta lite om viktiga faktorer relaterade till finansiering när ni bestämde er för att starta?

Vilka typer av skatteregler och regleringar har ni stött på när ni startade företaget?
Hur hanterar ni dessa regler och regleringar?

Hur många personer arbetade på företaget när ni startade och hur många är ni idag?

Vilka är de största utmaningarna med att rekrytera rätt nyckelkompetens?

Har ni delat ut aktieoptioner eller andra former av äganderätter till någon eller några av era anställda? Varför/varför inte?

Hade ni någon specifik expansionsstrategi när ni startade företaget? (T.ex. vad gäller antal anställda, kundgrupp eller geografisk expansion)?

Vilka externa finansieringskällor har ni använt er av fört ert nuvarande företag?

Vad anser du vara de största utmaningarna med att söka extern finansiering och varför?

Vad anser du kan förbättras t.ex. vad gäller skatteregler eller regler för anställning för att göra det lättare att starta och expandera företag?

Appendix 2: Citat om finansiering av företagen

Tabell A1. Citat om finansiering bland unga IT-företag

Företag	Typ av finansiering	Finansiering – citat
1	Egna medel, affärsänglar	”I början vi gjorde med egna resurser. Så, som jag säger det var baserat på ett annat företag, och den företag har haft lite investering bara från kompisgruppen och det räckte, så det behövde aldrig ha nån traditionell bank eller så i investeringen eller nånting sånt.”
2	Egna medel, affärsänglar, Vinnova, Almi	<p>”Jag körde halvtid på [ett annat företag] och halvtid konsultande. [En av medgrundarna] började faktiskt jobba heltid på [företaget] innan jag gjorde det. Så att... för han hoppade av [ett annat företag] och började jobba [---] Och då hade han lite sparade pengar, så han körde utan lön i nästan ett halvår tror jag.”</p> <p>”Vi sökte först tre miljoner kronor, och det visade sig sen att det var ett väldigt dumt belopp att söka för då hamnar man mitt emellan. Då hamnar man under den gränsen där VC-bolag tycker att det överhuvudtaget är alls intressant att titta på. Och det var ganska stort belopp för att täckas upp av bara änglar, i alla fall av den kaliber av änglar som jag pratade med, där kanske ett vanligt insatsbelopp är 200 000 kronor, så det blev väldigt mycket möten...”</p>
3	Egna medel, affärsänglar	<p>”Om man börjar med finansieringsfrågan så hade vi en lite lyxigare situation att vi har varit självfinansierade i två och ett halvt år, så vi hade pengar sparat sen tidigare och som vi har stoppat in i bolaget. Så vi har inte varit beroende av externa finansiärer från början.”</p> <p>”Det är väldigt svårt att få bidrag idag och det är väldigt ynkliga bidrag. Almi kan ge 40 000 för att undersöka en idé, men när man har kommit förbi idéstadiet så borde det också finnas utökade bidrag att få för att minska risken att komma igång. Nu är det lån, innovationslån som är mjuka som är bra, men det är fortfarande ganska begränsade pengar som man får i innovationslån och svårt att få. EU kommer nu med lite möjligheter med tillväxtlån och sånt där, men det är svårt att få dom. Och det tar väldigt mycket tid att uppfylla kraven för dom.”</p>
4	Egna medel, affärsänglar, crowdfunding	<p>”Och vi hade ett ganska stort finansieringsbehov i början, men där vi var lite kreativa, där vi gick ihop med andra bolag och partnade upp och i utbyte mot tjänster så sålde vi equity. Och lån tog vi från Almi.”</p> <p>”Det är ju många som utger sig själv för att vara affärsänglar. Men dom är inte nödvändigtvis affärsänglar utan dom är investerare. En av dom som har investerat i [företaget] har också investerat i ett tidigare bolag som jag har gjort. Så det var ganska.. han vet ju vad jag går för och mina grundvärderingar.”</p>
5	Egna medel, affärsänglar, Almi	<p>”...jag konstaterade så här: ingen kommer nånsin vilja ge mig några investeringar, för att jag är helt okänd och ja, sen är det så mycket att hålla på att bara försöka övertyga folk att investera.”</p> <p>”Med mellansegmentet menar jag då 10-30 eller 50 miljoner. Där är det öken. Det är väldigt, väldigt svårt att få pengar där.”</p>

6	Egna medel, affärsänglar, Almi	<p>”...då jobbade vi på tre olika jobb, vi jobbade på McDonalds, vi jobbade som städerskor, vi jobbade som servitriser samtidigt som vi körde detta.”</p> <p>”Vi tog Almilån först, typ innovationslån. Så vi har alltid haft nära kontakt med dom, allt ifrån att få bra nätverk till att veta vad dom erbjuder i form av lån och stöd, men även i och med att vi fick vår första seed investment från dom...Självklart så är det ju så här att dom har sina formalia och sina mallar hur dom vill att saker och ting ska gå till, men så länge du förstår hur du ska adaptera ditt budskap efter deras mallar så tycker jag inte att det är ett problem.”</p>
7	Egna medel, affärsänglar, Almi	<p>”Jag hade ju verkligen inget nätverk, jag hade inga pengar, jag hade ingen kunskap...Jag hade bara en idé. Så jag började med att kontakta Almi Företagspartner och jag fick hjälp av dom att göra en omvärldsanalys, där dom konstaterade att det inte fanns några liknande spel idag.”</p> <p>”Det är tufft, liksom, det handlar alltid om vilken handläggare man hamnar hos. Det är ju oftast, ska man säga, såna människor som själva kanske förstår sig på din idé, men jag träffade en handläggare som aldrig nånsin hade spelat ett spel, hade inte hört talas om spel.. Alltså du vet: då har man ju en uppförsbacke. [---] du får söka även där flera gånger för att kunna få nån...”</p> <p>”Men att hitta kapital har ju varit svårt, såklart, det är som alla skulle kunna säga, skriva under. Vi fick ju till slut innovationslån från Almi, när det visade sig att det inte fanns nån annan som hade gjort liknande produkter.”</p>

Tabell A2. Citat om finansiering bland konsult/tjänsteföretag

Företag	Typ av finansiering	Finansiering – citat
8	Egna medel, affärsänglar, Almi, banklån	<p>”Vi reste ju kapital då från affärsänglar: fyra stycken gubbar med pengar som gick in med 600 000 var. Och dom tyckte såhär: ja men det här verkar vara en kul grej. [---] Och jag antar att dom investerade ganska mycket i oss tre, att de visste att vi var ganska kompetenta och att vi borde få nånting att hända i alla fall. Kanske mer än idén. Men så körde vi igång bolaget, och vi har bytt affärsmodell kanske tre gånger på vägen...”</p> <p>”...vi har inte tagit in nåt mer pengar. Vi har tagit lite banklån ibland, men vi har inte tagit in, liksom såhär: in med tjugo miljoner, nu gasar vi, utan vi har levt bootstrappat rätt mycket, och det gör ju att det tar ju väldigt lång tid. Sakta hitta vad som funkar och vi har inte heller blivit nåt gigantiskt bolag, men vi känner att vi är på rätt väg.”</p>
9	Egna medel, Almi, Tillväxtverket	<p>”Jag har jättefina relationer med bankerna, men dom ser ju mig som ett högriskprojekt, vilket gör att jag får betala ränta på liksom uppåt 10 % om jag ens får debt. Och då blir det liksom.. det är inte värt det. Det blir för dyrt för mig att låna pengar helt enkelt, om jag ens får låna pengar. Och jag får gå i personlig borgen.”</p> <p>”Bästa sättet för mig att få finansiering, det är typ via Almi. Köra Almilån. Ja, men där kanske jag skulle kunna få låna upp till en miljon eller nånting sånt. Och det räcker ganska långt. I ett tjänsteföretag kommer man ganska långt på en miljon. Nej, så då skulle jag nog gå den vägen istället. Det jag framförallt gör är att jag avstår min egen lön. Och investerar min egen tid i bolaget. Och det har jag ju gjort i många år. Alltså så här: första tre åren tog jag ju inte ut lön, bara för att få upp kapitalet i bolaget. Så då har jag snarare sett dom vägarna som bättre finansiering än att gå till bank och framförallt gå till riskkapitalister.”</p>
10	Egna medel	<p>”Jag hade ju sparpengar, 3000 spänn eller nåt som startkapital [---] Vi har ju finansierat det via..alltså organiskt eller vad man ska säga. [---] först var vi enskild firma, så jag fick spara in så att jag fick 50 000 kronor själv, för det är ju privata pengar man ska in med i bolaget som ska va skattade och så..”</p>
11	Egna medel, Personligt lån från banken	<p>”Jag känner att bankerna inte riktigt stöttar. Dom vill inte ta några risker, vilket gör att dom håller tillbaka väldigt många företag. Som i mitt fall [---] jag kunde bara få ett banklån som motsvarade kundfordringar...Så jag har liksom hela tiden löst saker själv för att jag inte vill stå med mössan i hand, lite grann, som med banken typ.”</p> <p>”Jag har ju växt organiskt hela tiden. Och har ju inte valt att.. jag har ju valt att inte ta in externt kapital för att jag vill behålla allting själv, vilket gör att jag antagligen har växt lite långsammare.”</p> <p>”Jag har suttit på inkubator, till exempel i Umeå. Som startup. Och det var jättebra. Jag har rent ekonomiskt, så satsade jag 28 000 av mina sparpengar när jag började. Sen efter det har jag haft.. har kontokredit på 75 000.”</p>

Tabell A3. Olika typer av externa finansiärer för unga företag i Sverige

Finansiär	Belopp	Krav	Marknad	Skattepåverkan
Affärsänglar	Varierar Vanligt belopp för en enskild ängel i Sverige: 250 000 kr. Vanligt att änglar syndikerar, varierande belopp, ca 0,5-10 miljoner kr	Equity Äger andel i bolaget Har som mål att bolaget ska börsnoteras eller säljas av till storbolag eller VC-bolag	Relativt osynlig i Sverige jämfört med USA, ca 4000-5000 affärsänglar. Ängelnätverk: t.ex. Connect Sverige (450-500 änglar), Stockholms Affärsänglar	Investerar-avdraget: öka incitament för privatpersoner att investera. Många affärsänglar investerar dock via bolag istället för som privatperson. Vissa regler gäller för investeraravdraget. 3:12-regler för fåmansbolag
Banker	Lånar oftast inte ut pengar till unga IT eller konsult/tjänste-företag	Lån Kräver säkerheter (materiella tillgångar), kassaflöde (minst två års bokslut), personlig borgen	Lånar i första hand ut till medelstora och stora företag	Räntekostnader avdragsgilla. Gynnar stora och medelstora företag som har lättare att beviljas lån
Almi Företags-partner	Mikrolån på upp till 250 000 kr för nystartade företag Innovationslån på ca 50 000 kr Tillväxtlån från 250 000 kr	Mikrolån: pengarna kan användas fritt Innovationslån: ”mjukare villkor” avsett för innovations-projekt i tidiga skeden. Tillväxtlån: garanti från Europeiska Investerings-fonden (EIF)	Innovationslån: 2014 beviljades totalt 116 miljoner kr i lån Tillväxtlån: En total ram på 1,2 miljarder kr fram till 2020 inkl. finansiering från EIF	Räntekostnader avdragsgilla
Almi Invest	250 000-10 miljoner kr per bolag En vanlig första investeringsrunda 300 000-2,5 miljoner kr per bolag	Equity Aktiva minoritetsägare (Vill ofta investera tillsammans med andra), rådgivning och nätverk. Är ofta den första externa investeraren i såddfasen	70 nyinvesteringar/år av 1000 propåer (7 % acceptans) En samlad riskkapitalfond på 1,5 miljarder kr. Investeringarna 2014 uppgick till 211 miljoner kr, varav 97 miljoner avsåg nyinvesteringar	
Vinnova	Innovations-checkar: 100 000 kr för att inventera en idé Innovations-projekt i företag Innovations-projekt i företag. Bidrag på upp till 500 000 kr	Checkarna kan användas för att köpa extern hjälp från t.ex. forskningsinstitut eller privata konsulter Företag som är mindre än 5 år och har upp till 250 anställda kan få bidrag	Innovations-checkar: Totalt 30 miljoner kr per år för företag med upp till 250 anställda	
Crowd-funding, Peer-to-Peer lån	Varierar FundedByMe (equity): ca 40 000-9 miljoner kr per bolag Toborrow (lån): 100 000-2 200 000 kr per bolag	Lån, equity eller belöningsbaserad (”pre-sales”-kampanj)	Nischmarknad som växer i Sverige. FundedByMe (equity och lån), Toborrow: 30 miljoner kr har lånats ut juli 2014-jan 2016, Kameo (lån)	Equity: Investeraravdraget för privatpersoner Lån: Räntekostnader avdragsgilla

Appendix 3A: Vad innebär investeraravdraget?

Investeraravdraget infördes av regeringen 1 december 2013 i syfte att underlätta privata investeringar i småföretag. Avdraget innebär att privatpersoner som investerar i småföretag får göra skatteavdrag för hälften av investeringen i inkomstslaget kapital vilket ger en skattelättnad på 15 % av investeringen. Avdraget gäller för investeringar på upp till 1.3 miljoner kronor per person och år, vilket innebär en skattelättnad på upp till 195 000 kronor per investerare och år. Avdraget har godkänts av EU-kommissionen och skatteutskottet har ställt sig bakom förslaget.

Investeraravdraget gäller för investeringar av fysiska personer i mindre företag som bedriver rörelse (aktiebolag eller svensk ekonomisk förening). Bolaget som tar emot pengarna får ha en nettoomsättning eller balansomslutning på högst 80 miljoner kronor, sammanlagda löner på minst 300 000 kronor per år under investeråret eller året efter och där medeltalet anställda är mindre än 50 personer inklusive delägare. Bolaget får högst ta emot 20 miljoner kronor per år i avdragsgrundade satsningar från investerarna och får inte vara i ekonomiska svårigheter. Avdraget måste återföras om andelarna avyttras inom 5 år.

Från 2016 skärps reglerna kring investeraravdraget. Det införs en spärr som innebär att delägare och närstående, t.ex. grundare eller affärsänglar, bara kan få avdrag för investeringar en gång i bolaget vilket gör det svårare för småföretag att skaffa expensionskapital eftersom det blir dyrare att göra följdinvesteringar.

Investeraravdraget kan bara användas om fysiska personer köper andelar i små aktiebolag när de bildas eller ger ut nya aktier.

Exempel på investeraravdrag:

Johan investerar 100 000 kronor i det onoterade aktiebolaget Småföretag AB år 2014. Eftersom Småföretag AB uppfyller kraven för investeraravdraget får Johan göra ett avdrag i deklarationen på 50 % av det investerade beloppet i inkomstslaget kapital. Johan får alltså göra ett avdrag på 50 000 kronor (50 % x 100 000 kronor). Avdraget ger en skattereduktion på 15 000 kronor (30 % x 50 000 kronor), dvs. en skattelättnad på 15 % av det investerade beloppet på 100 000 kronor.

Om Johan har kapitalintäkter på 1 000 000 kronor under år 2014 skulle han ha betalat 300 000 kronor i skatt utan investeraravdraget (30 % x 1 000 000 kronor). Med investeraravdraget får Johan göra ett avdrag på 50 000 kronor så att $1\,000\,000 - 50\,000 = 950\,000$ kronor beskattas. Johan betalar 285 000 kronor i skatt (30 % x 950 000 kronor) istället för att betala 300 000 kronor i skatt. Därmed sparar han 15 000 kronor med investeraravdraget.

Appendix 3B: Vad innebär 3:12-reglerna?

De komplexa 3:12-reglerna finns i inkomstskattelagen (kapitel 56 och 57) och reglerar beskattningen av ägare av fåmansföretag, ofta familjeföretag. Med fåmansföretag menas aktiebolag och ekonomiska föreningar där fyra eller färre delägare äger minst 50 % av rösterna. Närstående, t.ex. föräldrar och syskon, räknas som en enda person i sammanhanget. Regelverket kan också omfatta företag med (betydligt) fler delägare om dessa varit verksamma i betydande omfattning. Reglerna utformades ursprungligen för att förhindra att inkomsterna för ägare av fåmansföretag beskattas lindrigare som kapitalinkomst istället för att beskattas som inkomst av arbete. Reglerna innebär en marginals katt för ägare av fåmansföretag på totalt 56.7 % på inkomster över 569 000 kronor för utdelning under 2015 som deklarerats 2016 (Niemi, 2015).

Sedan 2006 har regelverket haft inslag som syftat till att främja företagande. För ägare av fåmansbolag blir den del av utdelningen som hamnar under ett värde som kallas gränsbelopp beskattad till 20 % (37.6 % inklusive bolagsskatt). Gränsbeloppet kan antingen räknas ut genom schablonregeln (förenklingsregeln) eller huvudregeln. Vid tillämpning av huvudregeln ges möjlighet att beakta såväl investerat kapital som bolagets löner. Delägaren brukar använda den regel som ger det högsta gränsbeloppet. Om ett aktiebolag har 100 000 kronor eller mindre i eget/tillskjutet kapital och mindre än 280 000 kronor i totala årslöner brukar schablonregeln användas. Regeln innebär att ett fåmansföretag till sina delägare kan dela ut maximalt 156 475 kronor till 20 % skattesats för beskattningsåret 2015. Har delägaren investerat mer betydande belopp i bolaget och/eller bolaget har många anställda brukar huvudregeln användas. Den utdelning som ett bolag kan lämna till sina delägare enligt huvudregeln är bl.a. större ju högre bolagets totala årslöner är. För utdelning under 2015 som deklarerats 2016 måste ägares eller deras närståendes lön under 2014 vara minst 341 400 kr (6 IBB) + 5 % av bolagets totala kontanta löner eller 569 000 kr (10 IBB). En förutsättning för att beakta bolagets löner är att ägarens eller en närstående till ägarens egen lön överstiger ett visst minimibelopp. Löneunderlaget består av kontanta löner som bolaget har betalat ut året före utdelningsåret och 50 % av bolagets löneunderlag får användas som gränsbelopp. Till gränsbeloppet läggs också ett kapitalunderlag som beräknas till omkostnadsbeloppet för aktierna multiplicerat med statslåneräntan plus 9 procentenheter.

Från och med år 2014 infördes i huvudsak skärpningar av regelverket. Bland annat får enbart delägare som äger mer än 4 % av ett bolag (närståendes innehav får inte räknas in) använda gränobelopp beräknade på löneunderlag. Under beskattningsåret 2016 sänks det högsta löneuttagskravet från 10 IBB till 9.6 IBB.

Appendix 3C: Värdepapper och personaloptioner

Begreppet värdepapper har stor betydelse för beskattningen. Reglerna innebär att en skattskyldig, som på grund av sin tjänst förvärvar värdepapper på förmånliga villkor, ska ta upp förmånen det beskattningsår då förvärvet sker. Om det som förvärvas inte är ett värdepapper utan endast innebär en rätt att i framtiden förvärva värdepapper till ett i förväg bestämt pris eller i övrigt på förmånliga villkor, förskjuts emellertid beskattningstidpunkten framåt i tiden. Förmånen ska i detta fall värderas och tas upp som intäkt först det beskattningsår då rätten utnyttjas eller överläts. Frågan om en viss rättighet utgör ett värdepapper eller inte är alltså i detta sammanhang av avgörande betydelse för såväl tidpunkten för skattepliktens inträde som det värde förmånen ska beräknas till (Edvardsson, 2012).

En personaloption är alltså inte i sig ett värdepapper utan endast en rättighet för den anställda att vid en framtida tidpunkt köpa ett förutbestämt antal aktier i arbetsgivarbolaget till ett i förväg bestämt lösenpris, s.k. strike price. Lösenpriset motsvaras av marknadsvärdet på den underliggande aktien den dag då optionen utfärdas till den anställda. För unga, onoterade bolag som till stor del består av immateriella tillgångar i form av medarbetarnas kompetens kan det vara svårt att värdera bolaget. Marknadsvärdet på den underliggande aktien och lösenpriset kan skilja sig kraftigt åt mellan olika företag och kan påverkas av om bolaget har fått in riskkapital av affärsänglar som gjort en subjektiv värdering av bolaget.

Personaloptionen kännetecknas av att den har inskränkande villkor som knyter optionstagaren till sin anställning, bl.a. att optionen inte kan säljas så länge optionstagaren är anställd i företaget, och att den inte kan utnyttjas förrän efter flera år, ofta mellan sju till tio år.

Optionstagaren tar en risk att arbeta på arbetsgivarbolaget med en lägre lön i flera år med en förhoppning om att marknadsvärdet på företagets aktie kommer att överstiga lösenpriset vid tidpunkten då optionerna kan lösas in för att köpa aktier. Om marknadsvärdet på aktierna understiger lösenpriset kan optionerna inte användas. Om marknadsvärdet överstiger lösenpriset uppstår en löneförmån och beskattas som arbetsinkomst. Optionstagaren måste använda sina egna pengar eller ta lån för att betala skatt när hen löser in optionerna för att köpa aktierna i bolaget. Skatten kan uppgå till 57 % (60 % fr.o.m. 2016) av vinsten som utgörs av skillnaden mellan marknadsvärdet på aktierna och lösenpriset. Skatten som optionstagaren betalar

beror på hur stor vinsten är. Samtidigt måste arbetsgivaren betala sociala avgifter på 31,42% för mellanskillnaden mellan marknadsvärdet på aktierna och lösenpriset.