

Till: Finansdepartementet
Skatte- och tullavdelningen
/fi.registrator@regeringskansliet.se/
Diarienummer: Fi2020/04527

Stockholm 2020-12-21

Remissvar: Promemorian Utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner i vissa fall (Fi2020/04527)

Om SwedenBIO

SwedenBIO är den nationella branschorganisationen för life science sektorn i Sverige. Våra närmare 300 medlemsföretag utvecklar antingen bioteknik, diagnostik, läkemedel och medicinteknik eller är experter inom bland annat finansiering, affärsutveckling, immaterialrätt samt juridik. Vi representerar hela ekosystemet från enskilda entreprenörer till stora globala life science-företag. Gemensamt för våra medlemmar är att de utvecklar medicinska innovationer som förbättrar människors hälsa, inte bara i Sverige utan även globalt. Life science sektorn är en betydande del i Sveriges kunskapsbaserade industri och står för många högt kvalificerade arbetstillfällen och bidrar till en mycket hög nettoexport. Den globala konkurrensen är mycket hård och SwedenBIO arbetar på många olika sätt för att förbättra möjligheterna att bedriva life science-företag i Sverige.

Sammanfattning

SwedenBIO anser att:

- väl fungerande incitamentsprogram är viktiga verktyg för att attrahera och behålla nyckelkompetens samt att katalysera tillväxt i den svenska industrin.
- regler för beskattning av incitamentsprogram måste vara tydliga, förutsägbara vad gäller skattemässigt utfall och internationellt konkurrenskraftiga.
- regler för incitamentsprogram måste utformas så att de även gynnar företag inom life science sektorn, en bransch som är internationellt konkurrensutsatt och som karaktäriseras av kunskapsintensiva tillväxtföretag med stort behov av att kunna engagera global toppkompetens i verksamhet och ledning.
- det regelverk som infördes 2018 är ett bra steg på vägen och SwedenBIO är tillfredsställda av att ett antal viktiga synpunkter som framfördes i vårt remissyttrande över SOU 2016:23 beaktades.
- finansdepartementet i promemorian "Utvidgade regler om lättnad i beskattning av personaloptioner i vissa fall" (Fi2020/04527) ytterligare har gått oss tillmötes eftersom en rad angelägna åtgärder som avsevärt förbättrar gällande regelverk nu föreslås.
- förslaget trots detta inte till fullo möter de behov som life science sektorn och liknande näringsgrenar har och därför behöver modifieras för att kunna ge avsedda effekter.
- det fortfarande finns ett reformutrymme som bör utnyttjas; den uppgivna offentligfinansiella nettoeffekten uppges till endast 50 mn kr. Den blygsamma kostnaden bör ställas i relation till de positiva effekter ett internationellt konkurrenskraftigt regelverk kan generera från life

science-industrin i form av skatteintäkter från ett utökat antal arbetstillfällen, stigande exportinkomster med mera.

- reglerna bör utökas till att också omfatta företag äldre än 10 år, detta är särskilt viktigt inom life science-sektorn som med sina långa ledtider annars skulle missgynnas.
- det remissvar med omfattande och detaljerade förbättringsförslag på Fi2020/04527 som inlämnats av The Swedish Private Equity & Venture Capital Association, SVCA, före detta Svenska Riskkapitalföreningen bör beaktas.

Övergripande kommentarer

SwedenBIO ser översynen av beskattningen av incitamentsprogram som en viktig pusselbit i det arbete som regeringen gör för att stärka life science i Sverige. Rätt genomförda kan förändringar av reglerna för incitamentsprogram göra stor skillnad för sektorn.

Life science är en bransch som är extremt global till sin karaktär och företagen etablerar sig där de bästa förutsättningarna finns. Det land som med en genomtänkt proaktiv strategi, med en hög beredskap att möta förändringar och som kan erbjuda konkurrenskraftiga villkor har goda förutsättningar att få behålla men även attrahera företagsverksamhet inom denna kunskapsintensiva sektor med mycket högt förädlingsvärde.

Den enskilt viktigaste faktorn för att ett life science företag ska lyckas och kunna växa är dess förmåga att rekrytera och behålla toppkompetens på internationellt hög nivå. Att ha tillgång till högt kvalificerade medarbetare är essentiellt oavsett om det gäller forskare, produktutvecklare, designers, ingenjörer och tekniker i tillverkningen, affärsutvecklare, försäljare, mellanchefer eller företagsledning. Det är lika viktigt att det också finns toppkompetens i omgivande stödstrukturer som till exempel life science konsulter, kontraktslaboratorier, riskkapitalföretag, patentbyråer, revisionsfirmor, affärsjurister och rekryteringsföretag. Det är skickliga yrkespersoner från många olika discipliner som tillsammans tar fram och nyttiggör nya effektiva och säkra diagnos- och behandlingsmetoder.

Sverige har länge varit gynnade på kompetensförsörjningssidan genom att Pharmacia och Astra har fungerat som läkemedelsindustrins plantskola. Idag ser det annorlunda ut och Sverige är numera beroende av att aktivt kunna attrahera nyckelpersoner från utlandet, men också att i den internationella konkurrensen kunna behålla de toppkrafter som redan är aktiva i landet. Behoven omfattar inte enbart kompetens till kärnverksamheten, det är ett välkänt faktum att svenska styrelser inom life science företag har en låg andel ledamöter med internationell erfarenhet. Situationen ser annorlunda ut i till exempel Danmark, där styrelser med mer utvecklade internationella nätverk anses ha bidragit starkt till den positiva utveckling som life science branschen har haft.

SwedenBIO anser att väl fungerande incitamentsprogram är ett viktigt verktyg för att attrahera och behålla nyckelkompetens, vilket leder till framgångsrika företag som katalyserar tillväxt i den svenska industrin. Regler för beskattning av incitamentsprogram måste därför vara tydliga, förutsägbara vad gäller skattemässigt utfall och internationellt konkurrenskraftiga.

Den svenska life science sektorn består idag av många mikro- och små företag samt ett antal mellanstora och stora företag. Ett strukturellt problem är att alltför få små företag lyckas utveckla sin affär så att man kan expandera till ett mellanstort eller stort företag som stannar i Sverige och bidrar med arbetstillfällen och exportintäkter. Idag säljs idéerna ofta till utländska ägare i tidiga skeden. Det är därför viktigt att åtgärder tas fram som anpassas så att de stöder och möjliggör tillväxt för den svenska life science sektorn. Att ta fram nya produkter tar, jämfört med andra branscher, mycket lång

tid och är i regel behäftat med stora ekonomiska behov och därmed risker. För projekt som lyckas är emellertid "return-on-investment" hög och bolagen får därför ofta betydande värderingar trots att de inte har någon vinst. SwedenBIO menar att ett väl utformat regelverk för personaloptioner tar hänsyn till att life science företag som har svårt att på en internationell marknad konkurrera med lönenivåer måste kunna låta anställda och andra personer i nyckelroller, som t.ex. styrelseledamöter, ta del av eventuella framtida vinster i de fall företaget blir framgångsrikt. Det är också essentiellt att reglerna för incitamentsprogram även innefattar medelstora life science företag.

Många andra länder har genomtänkta och väl fungerande system. För att Sverige ska ha en chans att hävda sig i konkurrensen och bygga vidare på en historiskt stark life science-sektor, behöver vi aktivt arbeta på liknande sätt. Genom att även ge bolag i mellansegmentet växtkraft gynnas hela ekosystemet. Akademin får då bättre avsättning för sina projekt, de minsta bolagen får fler samarbetspartners på nära håll och de stora globala företagen lockas att investera i ett land med ett fungerande ekosystem.

Förslagen i Fi2020/04527 är mycket välkomna eftersom de adresserar flera av de tillkortakommanden som finns i dagens regelverk. Särskilt uppskattar vi att styrelseledamöter inkluderas då dessa personer är en viktig tillgång för life science-bolagen och där vi ser ett starkt behov av att kunna rekrytera utanför Sveriges gränser. Konkurrenskraftiga incitamentsprogram är en förutsättning för att lyckas. Dock skulle vi vilja höja verkningsgraden genom att regelverket utvidgas till att inkludera fler företag; gränsen för antalet anställda liksom gränsen för årlig omsättning samt företagets ålder bör höjas för att life science-företag, med sina många faser och långa ledtider, ska få de bästa förutsättningarna. Kostnader för en sådan utvidgning är blygsamma i relation till de positiva effekter förändringen kommer att medföra.

Specifika kommentarer

SwedenBIO hänvisar till det remissvar med förbättringsförslag som inlämnats av The Swedish Private Equity & Venture Capital Association, SVCA, till vilket vi ger vårt uttalade stöd.

Av största vikt är att reglerna för personaloptioner utformas så att de blir användbara för typiska företag i life science sektorn; dvs kunskapsintensiva tillväxtbolag med hög värdering men med ingen eller låg vinst. För att life science sektorn ska kunna stanna kvar och växa i Sverige är det fundamentalt att även medelstora företag kan använda sig av incitamentsprogram som är internationellt konkurrenskraftiga.

Med vänliga hälsningar,



Helena Strigård
Verkställande direktör