



Dags att tänka på refrängen:

Ägar- och generationsskiften i svenska företag

juni 2023

företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
Introduktion	5
Ägarlett företagande – viktigt för samhällsekonomin	7
Att förbereda ägarskifte	8
Värdering.....	8
Rådgivning.....	8
Särskilda frågor vid generationsskifte	9
Anställdas övertagande	11
Tre exempel – tre olika situationer	12
Sveriges företagsledares ålder	14
Hur ser företagare på ägarskifte?	18
Hur ska ägarskiftet ske praktiskt?	19
Avveckla.....	21
Vilken hjälp tar man?.....	21
Hur har man förberett sig?.....	22
Hur ser man på framtiden?.....	23
Betydelsen av regelverket för ägarlett företagande	24
Förbättringar av villkoren.....	25
Slutsatser och förslag	26
Skatteregler.....	26
Närståendekretsen.....	27
Rådgivning.....	27
Ägarskifte till anställda	27
Finansiering.....	28
Referenser	29
Om undersökningen	31

Rapportförfattare



Patrick Krassén
policychef och
expert skattepolitik,
Företagarna

SAMMANFATTNING

Företagarna har återkommande de senaste 15 åren undersökt förutsättningarna för ägar- och generationsskifte i svenska företag, i synnerhet små och ägarledda företag.

I denna rapport presenteras vår senaste undersökning, som bygger på offentliga data om företagsledares ålder och en enkätundersökning bland svenska småföretagare.

RESULTATEN VISAR FÖLJANDE:

- Medelåldern på svenska företagsledare är enligt undersökningen 51,3 år. Medianåldern är snarlik, 51 år. Det är nästan tio år äldre än snittåldern för hela befolkningen. Andelen företagsledare som är 55 år eller äldre ligger på 40 procent.
- Jämfört med 2017 har både medelåldern och andelen över 55 år minskat något, från 52,5 år respektive 43 procent.
- Högst medelålder har företagsledarna på Gotland och i Värmland, medan medelåldern är lägst i Stockholm.
- 14 procent av företagsledarna är över 65 år. De leder 53 500 företag tillsammans, med drygt 186 000 anställda. Räknar man med företagsledare utan andra anställda handlar det om ca 200 000 personer totalt.

SLUTSATSER AV UNDERSÖKNINGEN:

- Mycket tyder på att antalet ägarskiften kommer att öka de kommande åren.
- De skatteförändringar som genomfördes 2019 har gjort generationsskifte i familjen till ett mer attraktivt alternativ.
- En stor andel av företagarna underskattar tiden det tar att genomföra ett ägar- eller generationsskifte.
- En påtagligt ökad andel anger att man diskuterat i familjen respektive med revisor, medan andelen som anger att man inte förberett sig på något sätt minskat med en tredjedel. Detta antyder att allt fler ser ett ägarskifte som förestående.
- De lämnande ägarna tycks i högre grad än tidigare vilja vara kvar i näringslivet, men i andra roller än ägare.

Ägar- och generationsskiften är ofta komplicerade processer. Faktorer som behöver beaktas är bland annat värderingen av företaget, rådgivning i processen, finansiering av överlåtelsen, skatte-regler, kundrelationer och varumärke.

FÖRETAGARNA SER BEHOV AV DESSA FÖRÄNDRINGAR FÖR ATT UNDERLÄTTA ÄGARSKIFTEN:

- Förändrade skatteregler, i synnerhet förkortning av karens- och trädakraven i 3:12-reglerna.
- Ökad tillgång till praktisk information om ägarskiftesprocessen.
- Förbättrade möjligheter till finansiering, bland annat genom lokala bankkontor.

INTRODUKTION

Företagande är en nyckel till samhällets välbefinnande. Företag skapar produkter och tjänster, möjliggör skapandet och spridandet av nya innovationer, skapar jobb och bidrar med skattemedel till den offentliga välfärden.

En del av ett gott företagsklimat och ett välfungerande näringsliv, är att företag kan överföras mellan ägare på ett enkelt och smidigt sätt. Det gäller oavsett om ägarskiftet sker till en familjemedlem, anställda eller någon utomstående.

I och med att såväl befolkningen som företagsledare blir äldre, blir också allt fler ägarskiften aktuella. Många företagare arbetar förvisso vidare efter den lagstadgade pensionsåldern – men i och med att överföring av företaget till nya ägare är en process som tar tid, behöver det förberedas i god tid.

Beslut som rör det enskilda företaget fattas primärt av ägarna och företagets ledning – och så bör det vara. Det går dock inte att komma ifrån att de villkor som lagar och skatter ställer upp påverkar företagets villkor. Därför är det av stor vikt att de beslut som politiken fattar, inte försämrar företagets möjligheter att verka.

Ett skifte av ägande är en otroligt viktig händelse i ett företags existens. Det påverkar såväl företaget och dess anställda som kunder, leverantörer, näringslivet – och inte minst ägarna själva.

De allra flesta beslut som behöver fattas vid ett ägarskifte är speciella för det enskilda företaget. Det offentliga kan bistå med råd och vägledning, men besluten måste ytterst fattas av företagaren och ägarna.

I denna rapport visar Företagarna på ett flertal frågeställningar som är av vikt för de företagare i Sverige som i dag överväger ett potentiellt framtida ägarskifte.

- Vem ska ta över ägandet?
- När ska det ske?
- Vad behöver göras i företaget för att förbereda?
- Vad ska jag som lämnande ägare och drivare göra efter skiftet?
- Vilka aspekter – ekonomiska, strategiska och marknadsmässiga – behöver vi överväga särskilt inför skiftet?

Utöver dessa eviga frågor vid ägarskiften, finns det aktuella politiska aspekter att beakta.

I regeringens Tidöavtal pekas ägarskiften ut som en prioriterad reformfråga i avsnittet *Företagande och produktivitet*: "Ägarskiften inom såväl familjeföretag som till personal bör förenklas och underlättas för att inte livskraftiga företag ska läggas ned i onödan."

När denna rapport skrivs, sitter en statlig utredning som utreder reglerna för beskattning av fåmansföretagare (3:12-reglerna).¹ I januari 2023 fick denna utredning tilläggsdirektiv², som ger utredningen i uppdrag att se över reglerna vid ägarskifte:

Reglerna bör vara enkla och när det gäller avyttringar av kvalificerade andelar i fåmansföretag till närstående eller till personal bör dessa avyttringar beskattas på ett likformigt sätt i förhållande till avyttringar till andra subjekt. På så sätt kan upparbetade värden i fåmansföretag tillvaratas.

[...]

Kommittén ska därför ... analysera om beskattningen vid ägarskiften mellan närstående och till personal är neutral i förhållande till avyttring av kvalificerade andelar till andra subjekt och, om så inte är fallet, hur reglerna kan förändras för att beskattningen ska bli mer neutral.

Frågor om ägarskifte i privata företag har alltså aktualiserats politiskt det senaste året, på ett sätt som vi inte har sett på ett par decennier – möjligen med undantag för den förbättring av beskattningen vid generationsskifte i fåmansföretag som genomfördes 2019. Den reformen var resultat av påverkan från bland annat Företagarna. Vi hade påtalat behovet av att ändra dessa skatteregler i rapporten *Ägar- och generationsskifte i svenska företag – överlåtelse eller avslut?* i november 2017.³

Vilka är då problemen som finns med ägarskifte i dagsläget? Vad kan politiken påverka – och vad behöver företaget och dess ägare avväga? Vilka samhällsliga vinster finns med att underlätta ägarskiften? Om det handlar denna rapport.

1 Fi 2022:04

2 Dir. 2023:10

3 Krassén, 2017

ÄGARLETT FÖRETAGANDE – VIKTIGT FÖR SAMHÄLLSEKONOMIN

Vem lägger ned tid, tar ansvar och investerar kapital för utveckling av företaget? I det lilla företaget är ägaren och företagsledaren avgörande för tillväxt och utveckling. En central faktor för svensk konkurrenskraft handlar därför om hur dessa positiva krafter kan värnas i växande företag.

Eftersom en stor andel av de svenska företagsledarna närmar sig pensionsåldern ökar också vikten av effektiva ägarskiften för att säkerställa framgångsrika verksamheter i de mindre företagen även efter att den ursprunglige företagsledaren lämnat över kontrollen. Det är en naturlig och viktig del av det ekonomiska kretsloppet att företag startas, läggs ned eller byter ägare. Genom ett dynamiskt näringsliv möjliggörs en mer effektiv användning av de ekonomiska resurserna. Därigenom kommer nya tankar och idéer fler till del. Misslyckas generations- eller ägarskifte riskerar emellertid fullt fungerande företag att läggas ned – ett slöseri som riskerar att leda till att Sverige förlorar värdefulla jobb och hämmad ekonomisk tillväxt.

Sedan 1990 har fyra av fem jobb skapats i småföretagen och idag sysselsätter de sammanlagt nästan två miljoner personer. Småföretagen står därtill för en tredjedel av de kommunala skatteintäkterna och är därmed avgörande för den offentliga välfärden lokalt. Småföretagen och deras anställda är största skattebetalare i 198 av Sveriges 290 kommuner. Bakom dessa siffror finns individer som ofta ser företagandet som något mer än bara ett jobb. Många investerar inte bara tid och pengar, utan riskerar även sin personliga trygghet. Det blir för många snarare en fråga om livsstil än arbetsliv. Det är inte ovanligt att pensionsåldern för en företagare ligger vid 70–75 år. Andelen företagare av de totalt antal sysselsatta är med råge högst i ålderskategorin 65–74 år, på över 37 procent; i ålderskategorierna 20–24 och 25–34 år är andelen 2 respektive 4,8 procent, jämförelsevis.⁴

Nylig forskning har påvisat betydelsen av aktivt ägande för tillväxt och välbefinnande, och skattesystemens betydelse för att gynna sådant ägarlett företagande.⁵ Forskningen visar också att sättet som ägande överläts i företag, särskilt mindre, har betydelse för deras överlevnad och utveckling.⁶

Ägarskiftenas betydelse har också uppmärksamats internationellt. 2018 höll OECD en ministerkonferens på temat, *Business transfer as an engine for SME growth*. I underlaget konstaterades att i såväl Europa som Japan leder brister i ägarskiftesmöjligheterna att många livskraftiga bolag läggs ner, med ökad arbetslöshet och sämre fungerande jobbskapande i ekonomi som resultat. Utmaningar som särskilt pekas ut är svårigheter att hitta nya ägare, tillgång till finansiering och betungande administrativa krav, liksom försvårande skatteregler.⁷ Att Sverige har avskaffat arvs- och gåvoskatten, liksom de mer nyliga förbättringarna av skattereglerna vid ägarskifte till närstående, har på så sätt förbättrat situationen avsevärt. Än kvarstår dock en del att göra på skatteområdet – se nedan.

Frågan om ägarskifte har betydelse i många europeiska länder. SMEunited, paraplyorganisation för ett 70-tal företagorganisationer i 30 europeiska länder, har nyligen uppmärksammat behovet av ägarskifte i takt med att företagsledare blir allt äldre. Som svar på det initiativ för att förbättra för småföretag, *SME relief package*, som EU-kommissionen la fram 2022, ingav SMEunited en skrivelse i början av maj 2023. En av punkterna i skrivelsen behandlade ägarskifte; SMEunited efterlyser att kommissionen ska intensifiera arbetet med att främja fungerande ägarskiften, bland annat genom uppdatering av den rekommendation kommissionen utgav 1994⁸ och uppföljningen av medlemsländernas arbete med att implementera den.⁹

⁴ Ekonomifakta, 2023

⁵ Johansson, 2022; Elert m.fl. 2022

⁶ Se t.ex. Bastié m.fl., 2018; van Teeffelen, 2012; Holmes & Schmitz, 1990; Matalamäki m.fl., 2020

⁷ OECD, 2018

⁸ 894/1069/EC. Se även European Commission, *Transfer of Business*

⁹ SME United, 2023

ATT FÖRBEREDA ÄGARSKIFTE

Värdering

En nyckelfråga inför ett ägar- eller generationsskifte är att värdera bolaget korrekt. Det finns flera olika sätt att värdera företag och det är ingen exakt vetenskap. Resultatet blir ofta beroende av underlaget, värderingar och antaganden om framtida händelser. I princip kan metoderna för värdering delas in i tre kategorier: substansvärde, avkastning och multipel/ jämförande värdering.

Värdet är inte detsamma som priset. Köpare av verksamhet måste kunna finansiera köpet. Detta innebär ofta att köparen måste kunna betala tillbaka stor del av köpeskillingen inom ca fem år från förvärvet.

SUBSTANSVÄRDE

En substansvärdering kan sägas utgå från företagets balansräkning. Lite förenklat är värdet företagets tillgångar minus skulder, avsättningar och latent skatteskulder. Substansvärderingen kan sägas utgå från det värde som är uppbyggt i företaget fram till dagen för värdering. Ofta måste det göras en hel del justeringar från de bokförda värdena för att få fram en riktig värdering.

AVKASTNINGSVÄRDE

De metoder som kallas för avkastningsvärdering utgår från nuvärdet av den framtida avkastningen från företaget. Detta kan baseras på framtida resultat, kassaflöden eller utdelningsbara medel. Visserligen kan i en del fall tidigare års resultat ge en indikation på framtida avkastning, men dessa metoder kräver att värderaren gör en hel del bedömningar om framtida utveckling, med mera, och kan sätta en lämplig kalkylränta och riskpremie.

MULTIPELVÄRDERING

Om det finns tillgängliga priser eller avkastningskrav för jämförbara företag kan detta användas av värderingsmannen. För mindre företag finns detta sällan, men som tumregel kan den justerade genomsnittliga årsvinsten gånger 3–7 användas för mindre onoterade företag.

Rådgivning

Oavsett skälet till överlåtelsen eller om företaget ges som gåva behöver företagaren förbereda sig, företaget och berörda personer på överlåtelsen. I detta ingår bland annat att säljaren gör en egen genomgång av företaget för att kunna sätta ett rimligt och bra pris, och att säljaren sätter sig in i skattefrågor med mera, och kontaktar lämpliga rådgivare som kan underlätta överlåtelsen.

Skiftesprocesser är ofta komplexa och olika typer av stöd och råd kan behövas. Två huvudtyper av rådgivare kan urskiljas: expertrådgivare och processrådgivare. Expertrådgivare har djup kunskap om sitt specialområde, medan processrådgivare har bred kunskap om processen som helhet, inklusive känslomässiga, personliga och relationsmässiga aspekter. Det är viktigt att inblandade parter även har en förståelse för den "tysta" kunskap som ofta finns i företag och som är viktig för deras konkurrenskraft. Denna kunskap riskerar att försvinna när ägande eller ledning skiftas i ett företag, om skiftet sköts på fel sätt. Ägarskifte bör ses som en angelägenhet för en vidare krets än bara säljare och köpare av företaget. Många fler intressenter påverkas av ett skifte, såsom personal, finansärer, kunder, leverantörer och lokalsamhälle.

Avskaffandet av arvs- och gåvoskatten, som underlättat för vissa typer av skiften, har inte minskat behovet i övrigt av förberedelser vid ägarskiften. I förberedelsen ligger också att vidta åtgärder som kan ge ett högre pris på företaget vid en försäljning. Det handlar om sådant som att ta bort onödiga kostnader, lägga ner olönsam verksamhet och sälja rörelsefrämmande tillgångar. Men det handlar också om att skydda företagets immaterialrättsliga tillgångar, genom att till exempel uppdatera och bevara skriftliga avtal, skydda varumärken, se över skyddet för företagshemligheter i anställningsavtal med mera.

Dessutom kan det vara ett tillfälle att se över bolagets formalia, till exempel se till att det finns en uppdaterad aktiebok. Om företaget är beroende av ägarens arbetsinsats är det bra att försöka hitta lösningar för verksamheten så att den kan bedrivas utan nuvarande ägares arbetsinsats. Det kan handla om att till exempel överföra kunskap till annan anställd personal, skriva ner rutiner och förmedla kontakter. Företagets personal kan också vara en förutsättning för framtida framgångar, och det kan därför finnas skäl att fundera över hur personalen ska uppmuntras att stanna kvar i verksamheten även efter överlåtelsen. Det kan vara ett bra tips att i detta läge se över företagets marknadsföring; både för att öka företagets värde och för att potentiella köpare ska uppmärksamma företaget.

I vissa sektorer kan det finnas särskilda utmaningar – exempelvis företag som äger fastigheter, där ägaren kanske också bor. I en undersökning 2022 bland 50 markägare som är över 70 år framkom att ägaren ofta inte vill lämna sin fastighet, utan fortsätta äga den, och i många fall är själva flytten från egendomen en svår process. Flytten befaras bli ett stort projekt som kan behöva involvera hela släkten.¹⁰

Särskilda frågor vid generationsskifte

Det är inte bara ägarnas egna åsikter och önsknings som styr. Ofta finns det personer i företagarens närhet som har önsknings och åsikter om slutresultatet. Det kan vara barn som vill ta över eller inte ta över. Det kan finnas makar som tycker att det är dags att gå vidare till annan verksamhet eller pension. Men företagare kan också behöva ta med i beräkningen anställda eller kompanjoner som är beroende av verksamheten för sin försörjning. Företaget kan vara en viktig del av samhället och det kan därför finnas skäl för företagare att ta hänsyn till annat än att få bästa pris för sitt företag. Det kan därför vara bra att ta upp diskussioner med nära och kära i god tid innan det blir aktuellt med en överlåtelse för att slutresultatet ska bli som företagaren vill med hänsyn till övriga såsom familj, kompanjoner och anställda.

Dessa samtal kan kännas svåra och kan ibland leda till lösningar som företagaren inte tänkte på från början. Men en bra dialog kan också leda till en bättre förståelse för varandra och att slutresultatet blir lyckat. Det kan vara att det är någon inom familjen som är beredd att ta över. Om det är ett av flera barn som vill ta över kommer frågor om rättvisa mellan barnen upp.

Vad som är rätt lösning blir olika för olika familjer. Det är därför bra att ta upp dessa frågor tidigt för att kunna hitta en lösning som passar alla så bra som möjligt. Men det uppstår också andra frågor till exempel hur involverade föräldragenerationen ska vara efter ägarskiftet. Även i detta fall finns flera olika lösningar och måste utgå från den faktiska situationen. Det kan vara mer eller mindre svårt att acceptera att någon annan bestämmer över företaget och att samarbeta.

¹⁰ Lejon, 2022

SÄLJA FÖRETAGET TILL BARNEN

När företagare säljer till sina barn kan det finnas intresse av att sälja till ett pris som är lägre än marknadsvärdet. Om försäljningen görs som en inkrämsöverlåtelse – alltså att rörelsen och dess tillgångar överläts, men inte företagsnamnet och organisationsnumret – kan det då vara viktigt att se till att det inte blir någon av uttagsbeskattning av det säljande företaget. Utagsbeskattning innebär förenklat att företagets inkomst höjs med mellanskillnaden mellan priset och marknadsvärdet. Men om det säljande bolaget säljer verksamheten till minst det skattemässiga värdet till ett företag som fortsätter att bedriva verksamheten blir det ingen uttagsbeskattning i vissa fall enligt reglerna om underprisöverlåtelse.

GÅVA

Gåvor är inkomstskattefria förutsatt att de inte anses som ersättning för till exempel utfört arbete. Det kallas i det senare fallet för remuneratorisk gåva. Innan en företagare ger sitt företag till sina barn är det bra att kontrollera att det görs på ett sådant sätt att det ses som ett generationsskifte och inte ersättning för barnets tidigare arbete i företaget. Den som ger bort sitt företag får inte göra något avdrag för eventuell kapitalförlust. Utan det är först när mottagaren säljer gåvan som avdraget får användas av mottagaren vid beräkningen av kapitalvinst.



Vilka ser ni som de största hindren eller problemen avseende generationsskifte i familjeföretag?

I Sverige har vi haft förmånen att ha politiker som har tagit många kloka beslut när det kommer till generationsskiften och idag har vi på det stora hela få signifikanta tekniska hinder (lagar och skatter) för ett lyckat generationsskifte. Till exempel är alla arvs- och gåvoskatter borttagna, vilket har varit väldigt bra för Sveriges familjeföretagare och landet som helhet.

Idag ser vi de största utmaningarna i att företagande familjer tenderar att fokusera lite för mycket på de operationella frågorna och lägga lite för lite tid på ägarfrågorna i ett generationsskifte, särskilt om man är ett yngre företag. De största hindren är helt enkelt att familjerna själva ofta inte prioriterar ägarfrågor.

Vi har jobbat med hundratals familjeföretag över vår 27-åriga historia och vi vet att företagare ofta är kompetenta och viljestarka individer som är vana att ta beslut. Ett generationsskifte skär dock ofta på en annorlunda ledd än vad många företagare är vana vid. Ofta saknas insikten att man behöver lägga tid och resurser på processen för att öka sannolikheten för ett lyckat generationsskifte. Företagande familjer behöver prioritera tid och resurser för att etablera strukturerade samtal och processer för att skapa de rätta förutsättningarna. Vi ser ofta att många börjar för sent med dessa, men vi har aldrig stött på någon som har börjat för tidigt.

Med detta som grund jobbar Family Business Network med utbildningar i ägande för våra medlemmar och har gjort så i över 25 år. De senaste åren jobbar vi även med att uppmärksamma fler om vikten av ägandet. Det är ett sätt för oss att inte bara visa på vikten och konsekvensen av vem som äger våra företag, men även försöka få fler företagande familjer att börja fundera på frågan.

Annelie Karlsson, ordförande för Family Business Network Sverige

Anställdas övertagande

Överlåtelse till personal innebär särskilda frågeställningar. För den överlåtande ägaren behöver ett sådant ägarskifte inte innebära några särskilda problem ur skattesynpunkt (även om det kan finnas omständigheter i det enskilda fallet som ändå medför svårigheter). Det problematiska ligger huvudsakligen hos den övertagande personen eller gruppen.

Ett praktiskt problem är hur företaget ska värderas. Den överlåtande ägaren kan tänkas vilja ha kompensation för de framtida intäkter hen avstår genom ägarskiftet. Därtill kommer fördelningen av ägandet i personalkollektivet. Alla anställda kanske inte vill delta i köpet av företaget – då krävs tydliga avtal mellan de anställda som går in som ägare (och, får antas, fortsätter arbeta i företaget) och de som inte gör det (som också fortsätter arbeta).

Om köpet aktualiserar frågor om kompensation som inte utgörs av lön kan det medföra oförutsedda skattekonsekvenser för de övertagande anställda. Om priset för överlåtelsen understiger marknadsvärdet behöver de lagreglerade villkoren för underprisöverlåtelse vara uppfyllda för att förmånsbeskattning ska undvikas. Likaså kommer de anställda i många fall att få kvalificerade andelar och därmed beskattas enligt 3:12-reglerna, vilket de måste ta i beaktande i sin ekonomiska kalkyl vid köpet.

Utöver skattekonsekvenserna kan finansieringen vara en faktor som innebär krångel. De anställda som vill köpa företaget måste hitta finansiering för att köpa andelarna, eventuellt genom en extern långivare. Då måste de i många fall kunna ställa säkerhet – ska de då göra det individuellt eller genom att skapa en gemensam juridisk person för ägandet, exempelvis en stiftelse eller en ekonomisk förening? Och kommer banken eller någon annan långivare att ge tillräckligt bra lånevillkor?

Tre exempel – tre olika situationer



FÖRETAG 1

En grundare av ett företag som lett företaget sedan starten närmar sig 70-årsåldern och vill trappa ner successivt. Företaget har åtta anställda. Grundaren är ordförande i företaget, äger 80 procent av andelarna och har tre barn, varav ett barn är anställd som VD och äger tio procent av andelarna. Ett av de andra barnen är ledamot i styrelsen och äger tio procent av andelarna. Det tredje barnet äger inget och är inte verksamt i företaget.

Grundaren vill att barnen tar över företaget. VD:n vill fortsätta men barnet som är styrelseledamot vill inte ta över ordförandeposten.

Ett flertal frågor aktualiseras inför skiftet, bland annat:

- Vem ska bli ordförande?
- Ska grundaren sälja sina andelar eller överlåta dem som gåva?
- Om barnen ska ta över ägandet, hur ska andelarna fördelas?
- Kommer frågor om förskott på arv att aktualiseras?



FÖRETAG 2

Ett sambopar äger hälften var av andelarna i ett företag där båda arbetar. Den ena sambon avlider oväntat i en olycka. Paret har två barn, 17 och 22 år gamla, som inte äger andelar i eller är verksamma i företaget. I den avlidne sambons testamente anges att den andra sambon ska ärva all kvarlåtenskap.

- Vem ska ta över driften?
- Ska den överlevande sambon behålla hela ägandet?
- Kommer reglerna om laglott att aktualiseras?



FÖRETAG 3

Ett fåmansföretags helägs av grundaren, som också är styrelseordförande och VD. Grundaren avser att gå i pension och skifta ägandet till någon annan, gärna befintliga anställda, genom försäljning av sina aktier.

Företaget har sju anställda. Fem av dessa har anmält intresse att överta ägandet, men inga planer har gjorts för hur ägarskiftet ska ske. Ägarna till ett annat företag i samma bransch har också visat intresse att köpa grundarens aktier och ta över ägandet.

- Ska ägandet skiftas till de anställda eller det andra bolaget?
- Hur ska de anställda organisera och finansiera sitt övertagande av ägandet?
- Behöver förhandlingar ske med facket?
- Hur ska grundaren säkra sin ekonomi efter pensioneringen?



Vilka juridiska och praktiska problem brukar ni som rådgivare se vid ägarskiften i företag?

Den svåraste frågan inför ett ägarskifte eller ett generationsskifte är ofta *när* det ska ske. Oavsett tid krävs att man är förberedd. Regeln är därför att lägga mest tid på förberedelsen inför ett ägarskifte – både för att underlätta genomförandet av skiftet och hanteringen av exempelvis angränsande skattefrågor.

Förberedelse behöver också göras utifrån bolaget som sådant. Man behöver inte sällan säkerställa att man har ordning och reda i bolaget och att man därigenom både ökar värdet på bolaget och förenklar en överlåtelseprocess för att en extern köpare ska vara intresserad av bolaget. Om man som ägare inte avser arbeta kvar i bolaget efter en försäljning, kan man behöva se till att rekrytera nyckelpersoner till bolaget inför ett ägarskifte.

Värdering är likaså något som är bra att ha en uppfattning om. Om skillnaden mellan vad man vill få betalt för bolaget och vad bolaget enligt gängse värderingsmetoder kan ge för värde är för stor, kan det bli svårt att genomföra ett ägarskifte.

Strukturfrågor kan man aldrig börja hantera för tidigt. En vanlig metod är att skapa ett holdingbolag för sitt bolag (eller sina, om de är flera). På så sätt är man förberedd inför en försäljning – i synnerhet skattemässigt, genom att vinsten hamnar i holdingbolaget och inte "på kroppen" hos ägaren personligen.

Nästa stora fråga är vem som ska köpa. Handlar det om ett ägarskifte till en helt extern person, till personalen eller till någon i närstående kretsen som ska ta över? Denna fråga kan ta mycket tid och är likaså kopplad till vad man vill få för bolaget.

Om köparen är personalen eller närstående, får finansieringsfrågor stor betydelse för affären. Vid en helt extern försäljning blir man som säljare inte involverad på samma sätt, medan det blir naturligt att vara en del av finansieringslösningen när man säljer till personal eller inom familjen. Här kan man behöva vara särskilt noggrann och förhålla sig till de låneförbudsregler som finns i aktiebolagslagen.

Det gäller att praktiskt utforma försäljningen på rätt sätt. Om man som köpare och säljare inte är överens om värdet på bolaget, kan en tilläggsköpeskilling vara något som köparen vill avtala om. På så sätt sprider man risken om osäkerheten kring bolagets fortsatta värde på både köpare och säljare. Det finns vissa fällor att undvika vad gäller tilläggsköpeskillingar utifrån ett skatteperspektiv, så det är alltid bra att stämma av avtalen om detta med expertis.

Återinvestering är också ett sätt för en köpare att sprida sin risk och slippa betala hela köpeskillingen i kontanter. Återinvestering innebär inte sällan att man som säljare blir ägare i den köpande aktören. Om man äger aktierna man säljer som privatperson beskattas man oftast för hela köpeskillingen, inklusive det man erhåller i återinvesterade aktier, vilket kan leda till att man likviditetsmässigt inte kommer bra ur försäljningen. Värderingen av köparen man återinvesterar i är något man kan behöva säkerställa, för att undvika att få för lite betalt. Man måste även vara beredd på att vara kvar i bolaget till den tidpunkt där man kan få ut ersättning för den gjorda återinvesteringen.

Slutligen handlar det om hur man får ut pengarna som privatperson. Flera frågor aktualiseras i detta – vad har man för skattesituation för de sålda aktierna, omfattas man av fåmansbolagsreglerna, ska man lägga pengarna i karens för att kunna få ut dem vid ett senare tillfälle till en annan skattesats, vad är skattesituationen för de aktier man återinvesterat i, med mera. Att säkerställa dessa och andra aspekter ur ett skattemässigt perspektiv kräver noggranna förberedelser.

Catrin Åkerlund, rådgivare vid ägarskiften vid Grant Thornton.

SVERIGES FÖRETAGS- LEDARES ÅLDER

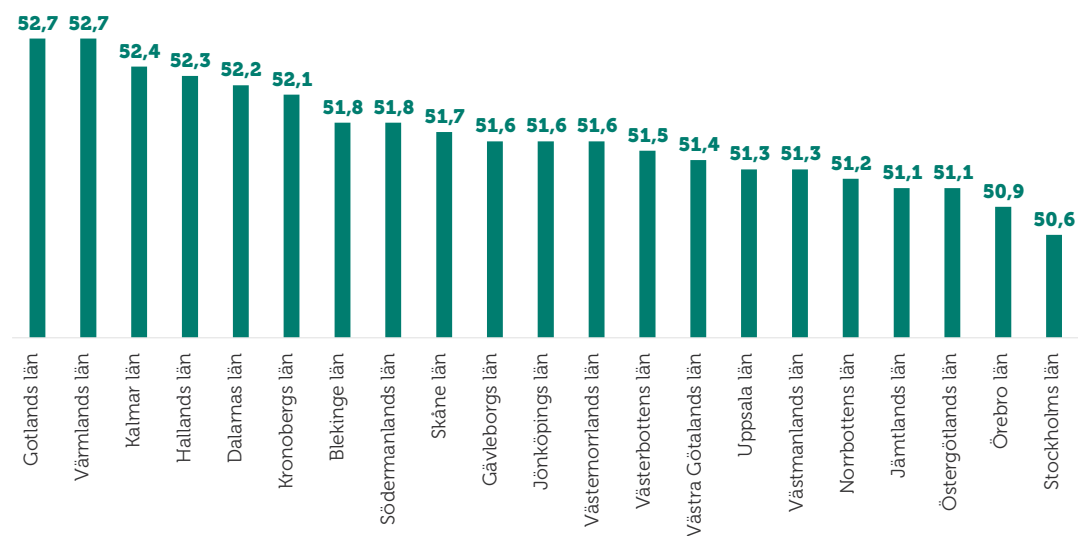
Det finns olika skäl till att förändring av ägande av företag kan bli aktuellt. Omstruktureringar av ägande i större företag har dock annorlunda villkor, än när ägandet står inför förändring i mindre bolag – i synnerhet ägarledda företag.

Det naturliga skälet till att verksamma ägare söker överföra företaget till nya ägare, är att de blivit äldre och närmar sig pension. Ofta arbetar företagare vidare efter den gängse pensionsåldern. SCB visade i en studie 2017 att 52 procent av företagarna var kvar i arbete vid 69 års ålder, jämfört med endast elva procent av anställda.¹¹ I en undersökning av Swedbank från samma år framkom att i åldrarna 16–64 år utgör företagarna knappt 9 procent av de sysselsatta, medan de utgör 42 procent av alla som arbetar i åldrarna 65–74 år.¹²

I Företagarnas rapport från november 2017 framkom att drygt fyra av tio företagsledare är 55 år eller äldre, vilket kan jämföras med andelen 31 procent av Sveriges befolkning som helhet.¹³ Hur har utvecklingen sett ut sedan dess?

- Medelåldern på svenska företagsledare är enligt undersökningen 51,3 år. Medianåldern är snarlik, 51 år. Det är nästan tio år äldre än snittåldern för hela befolkningen. Andelen företagsledare som är 55 år eller äldre ligger på 40 procent.
- Jämfört med 2017 har både medelåldern och andelen över 55 år minskat något, från 52,5 år respektive 43 procent.
- Högst medelålder har företagsledarna på Gotland och i Värmland, medan medelåldern är lägst i Stockholm.
- 14 procent av företagsledarna är över 65 år. De leder 53 500 företag tillsammans, med drygt 186 000 anställda. Räknar man med företagsledare utan andra anställda handlar det om ca 200 000 personer totalt.

Figur 1. Företagsledare, medelålder.



11 SCB, 2017

12 Swedbank, 2019

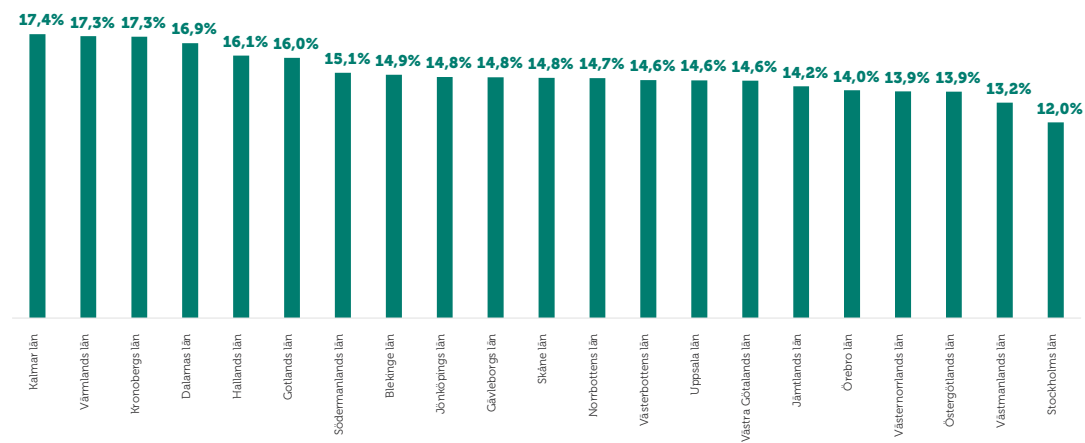
13 Krassén, 2017

De län som har högst andel företagsledare som är 65 år eller äldre – vilket kan ses som en indikation på att ett generations- eller ägarskifte är förestående inom en relativt snar framtid – är Kalmar, Värmland och Kronoberg. Kommunerna med högst andel äldre företagsledare är Munkfors (Värmland), Lessebo (Kronoberg) och Karlsborg (Västra Götaland).

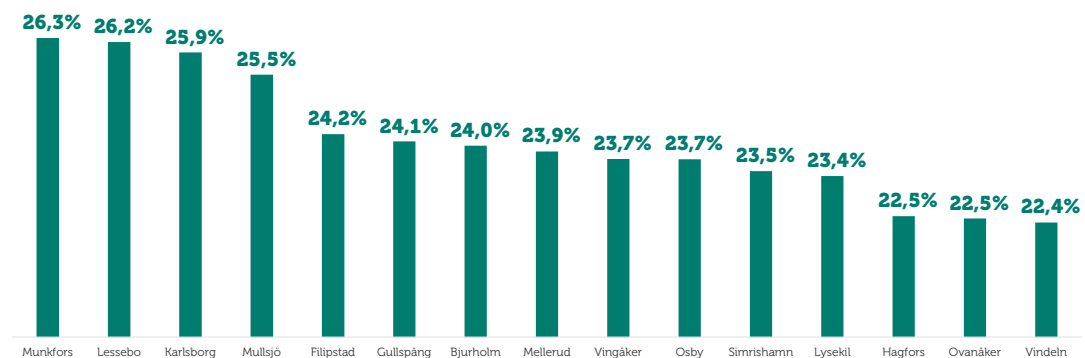
I Kalmar län handlar det om 1 224 företag med företagsledare som passerat 65, med drygt 4 000 anställda. Motsvarande för Värmland är 1 452 företag med drygt 4 500 anställda, och för Kronoberg 1 011 företag med knappt 5 500 anställda.

Dessa antal kan framstå som låga, men det har att göra med att de utgör en stor andel i de nämnda länen. I större län handlar det om större antal företag (men lägre andel), med fler berörda anställda – i Stockholm handlar det till exempel om nästan 15 000 företag, i Västra Götaland nästan 9 000 företag och i Skåne nästan 7 000 företag. Dessa har tillsammans mer än 110 000 anställda.

Figur 2. Företagsledare, andel 65+ år.

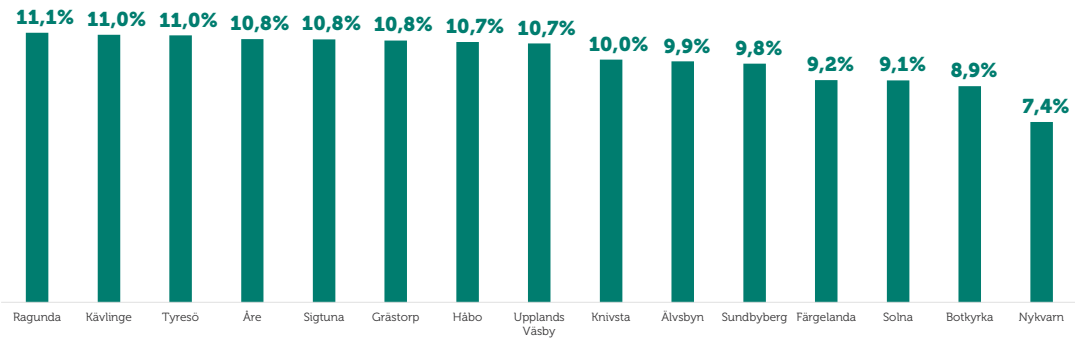


Figur 3. Företagsledare, andel 65+ år, topp 15 kommuner.

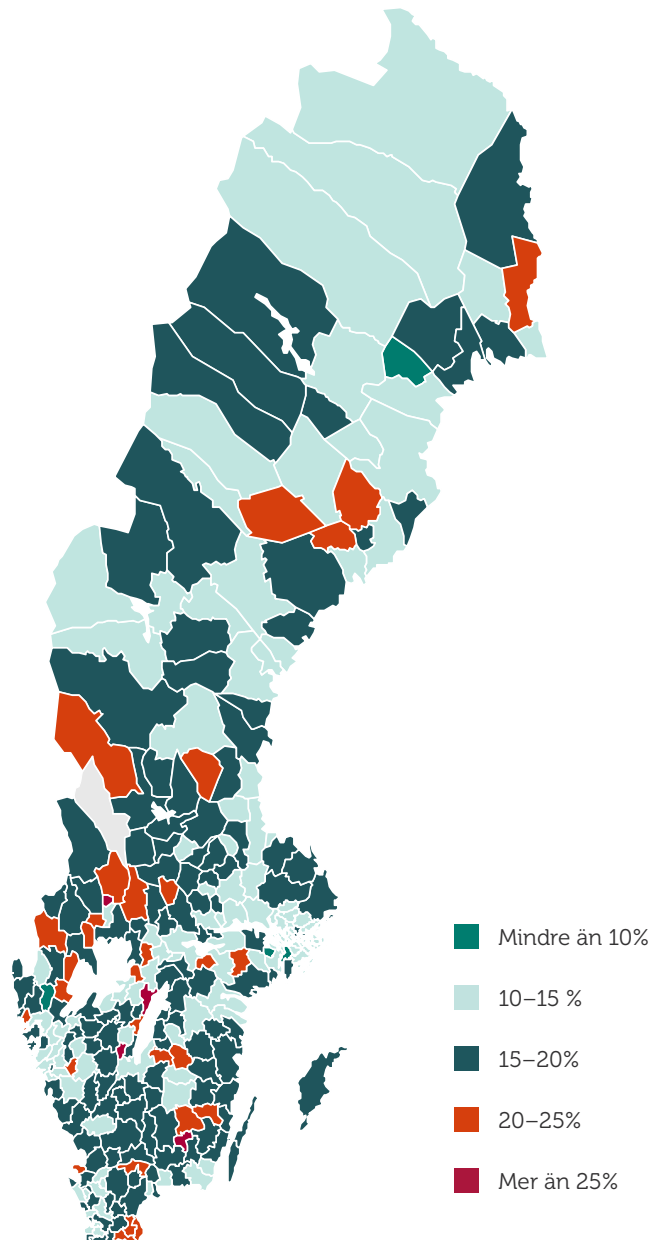


Lägsta andel företagsledare över 65 år hittar vi i Nykvarn, Botkyrka och Solna. Bland de 15 kommuner med lägst andel ligger sju i Stockholms län. Kommunerna med högst andel företagare som passerat pensionsålder har mer än tre gånger så hög andel som i de kommuner där andelen äldre företagare är lägst.

Figur 4. Företagsledare, andel 65+ år, botten 15 kommuner.

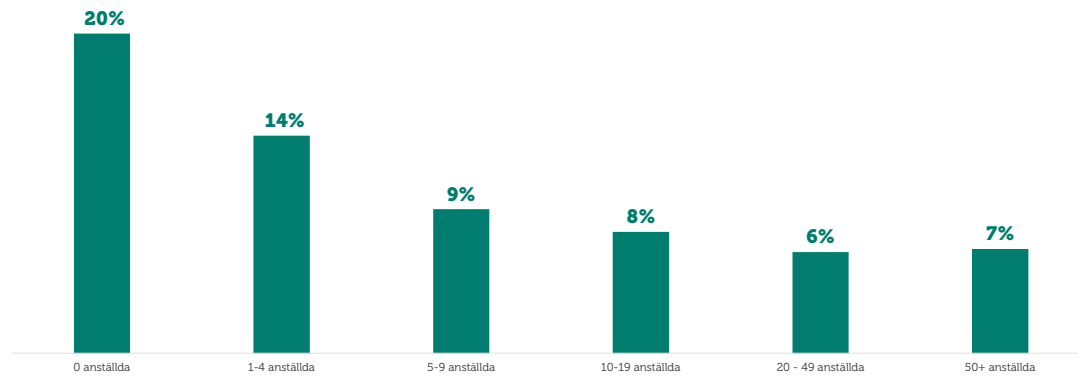


Figur 5. Företagsledare, andel 65+ år, per kommun.

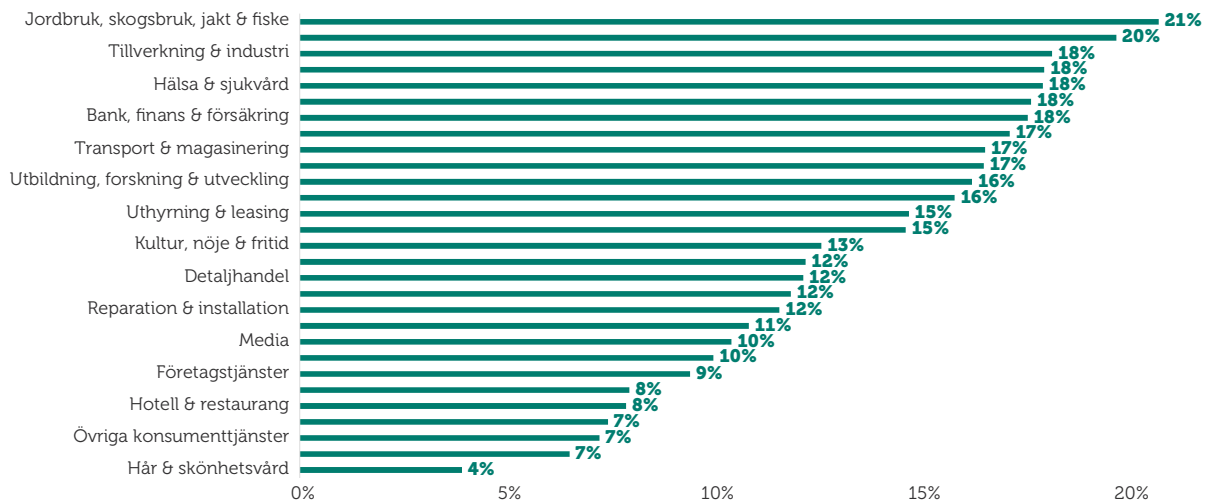


Nedbrutet på företagsstorlek och bransch framgår att andelen företagsledare över 65 år minskar med företagets storlek (mätt i antal anställda) och att högst andel är i branscherna jordbruk/skogsbruk/jakt/fiske¹⁴ respektive teknisk konsultverksamhet. Lägst andel har branscherna data/it/telekommunikation respektive hår- och skönhetsvård.

Figur 6. Företagsledare, andel 65+ år efter företagets storlek (antal anställda).



Figur 7. Företagsledare, andel 65+ år efter företagets bransch.



¹⁴ Detta är i linje med Jordbruksverkets statistik över svenska jordbruksföretagare med enskild näringsverksamhet, som visar att 52 procent är över 60 år och omkring 37 procent är över 65 år. Endast var sjätte jordbrukare är under 45 år. Se Jordbruksverket, 2022

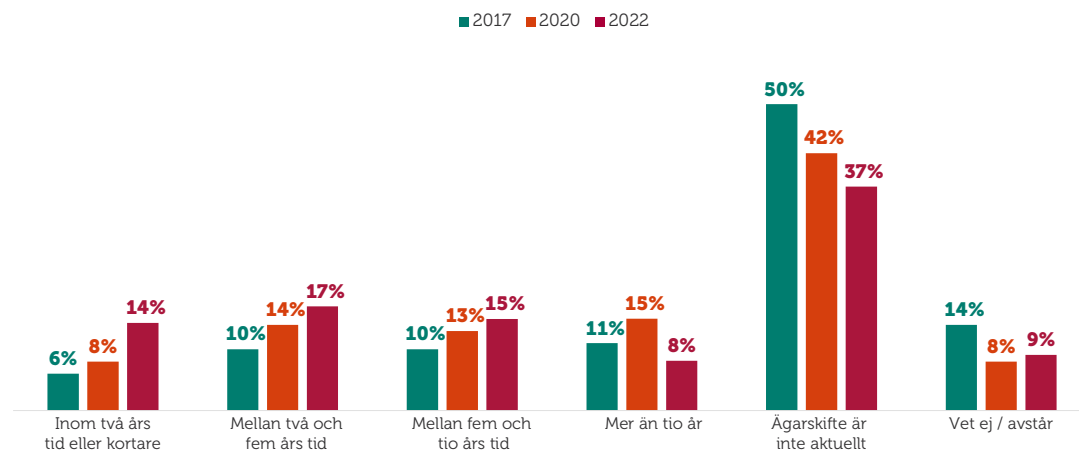
HUR SER FÖRETAGARE PÅ ÄGARSKIFTE?

Företagarna har under november 2022 undersökt våra medlemmars inställning till ägar- och generationsskifte av företag. Undersökningen genomfördes som webbenkät och skickades ut till totalt 4 500 företagare varav 1 304 svarade, med bred representation sett till olika branscher och över hela landet. Urvalet har därefter korrigerats för att likna den nationella företagarstrukturen, med hjälp av en modell baserad på SCB:s statistik om antal företagare i Sverige, genom att korrigerande vikter räknas fram för olika företagsstorlek (antal anställda), kön, ålder och bransch.

En dryg tredjedel av de svarande angav att ägarskifte inte är aktuellt och ytterligare nio procent angav att de inte vet eller avstod från att svara. Andelen som anger att ägarskifte inte är aktuellt har sjunkit kraftigt jämfört med motsvarande undersökningar som Företagarna gjort 2017 och 2020.

Av de företagare som ser för sig att ägarskifte kommer att ske, ser flest att det kommer att ske mellan två och tio år framåt i tiden. Andelarna som anger att ägarskifte kommer att ske inom kommande tio år har ökat stadigt jämfört med 2017. Färre än tidigare ser dock ägarskifte om mer än tio år framför sig. En slutsats av detta kan vara att mängden ägarskiften kommer att öka de kommande åren.

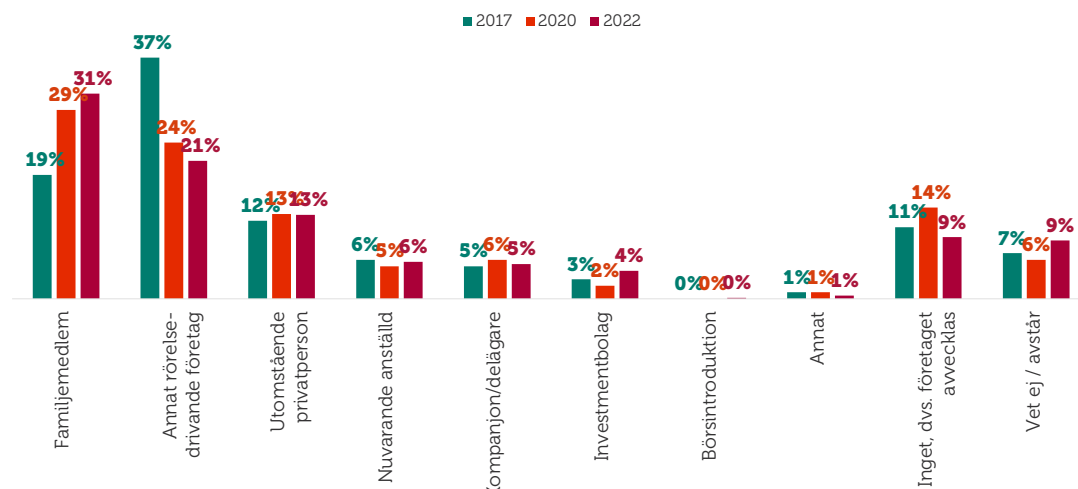
Figur 8. Inom vilken tidsperiod kan det bli aktuellt med ett ägarskifte i företaget?



Bas: Samtliga företag, n=1304

Av de företagare som bedömer att ägarskifte kommer att ske inom kommande tio år, är den vanligaste bedömningen att skifte kommer att ske till en familjemedlem (eller flera). Näst vanligast alternativ är övergång av ägande till ett annat rörelsedrivande företag, därefter någon utomstående privatperson. Ägarskifte till anställda, andra delägare eller investmentbolag anges endast av omkring fem procent vardera.

Figur 9. Vad bedömer du som det mest sannolika ägaralternativet (för att överta majoriteten av ägandet och driften av företaget)?



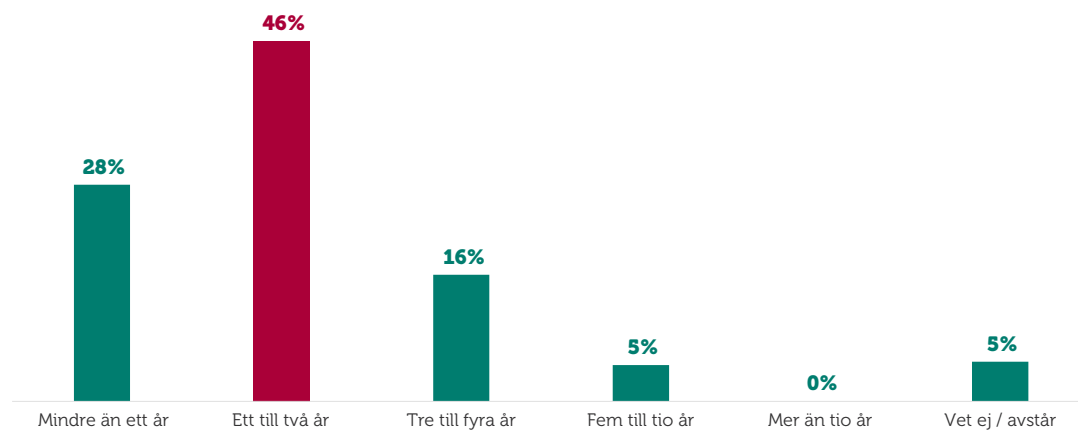
Bas: Företagare som anger att ett ägarbyte kan vara aktuellt inom 10 år, n=704.

En tydlig utveckling under de senaste fem åren är att allt fler ser skifte inom familjen som huvudalternativ, och allt färre ser framför sig att något annat företag ska ta över. En tänkbar slutsats av denna utveckling är att de skatteförändringar som genomfördes 2019 har gjort generationsskifte i familjen till ett mer attraktivt alternativ.

Hur ska ägarskiftet ske praktiskt?

I undersökningen frågade Företagarna hur lång tid de svarande bedömer att ett ägarskifte skulle ta. Nästan varannan, 46 procent, svarade att de bedömer att det tar ett till två år, från första förberedelse till fullt genomförande. Därtill bedömer tre av tio att det skulle ta mindre än ett år. Endast fem procent svarade 5–10 år.

Figur 10. Vad är din bedömning av tiden ett ägarskifte tar, från förberedelser till helt genomfört?

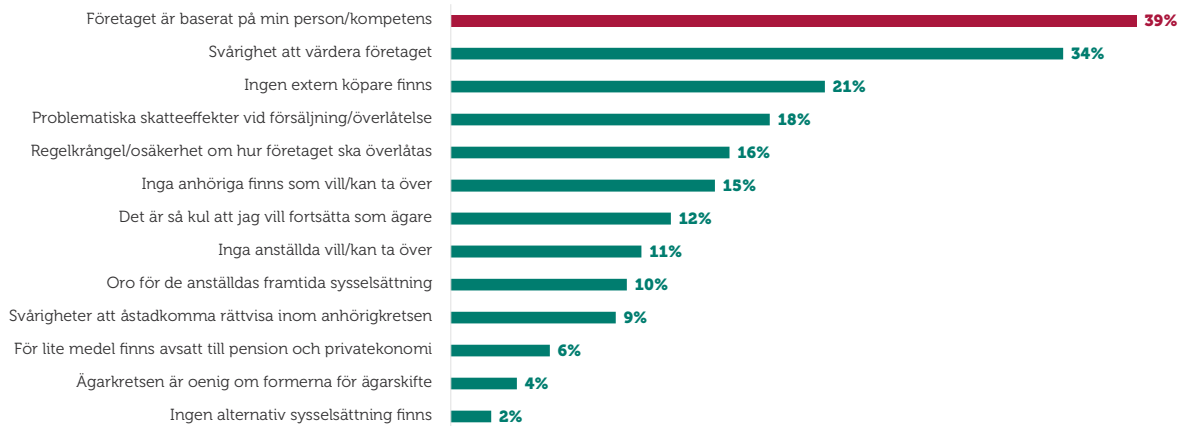


Bas: Företagare som anger att ett ägarbyte kan vara aktuellt inom 10 år, n=704

Detta ger en väldigt problematisk bild. En mycket stor andel, tre av fyra, är av uppfattningen att ett ägarskifte skulle ta max två år att genomföra. Den breda uppfattningen bland professionella rådgivare är att ägarskifte i praktiken tar minst två år, snarare minst fem år i normalfallet. En ägare av ett fåmansföretag som vill sälja sina andelar och beskattas till 25 procents skatt på kapitalinkomsten, måste genomgå en "karensperiod" på fem kalenderår för att andelarna ska anses vara okvalificerade, vilket är villkoret för 25 procents skatt. Under denna tid får företagaren inte vara verksam i företaget, eller i något annat företag som bedriver samma eller likartad verksamhet – i sådant fall bryts "karensen". Bara av skatteskal kommer ägarskifte i sådana fall ta åtminstone fem år.

Utöver skattefrågor finns en stor mängd faktorer som behöver beaktas vid ägarskifte. På frågan om vad som kommer att utgöra det största problemet vid ett ägarskifte, är de vanligaste svaren att företaget är baserat på ägarens individuella kompetens, svårigheter i att värdera företaget, och brist på externa köpare.

Figur 11. Vilka tror du kommer att vara de största svårigheterna för dig när det gäller att sälja, eller på annat sätt överlåta företaget?

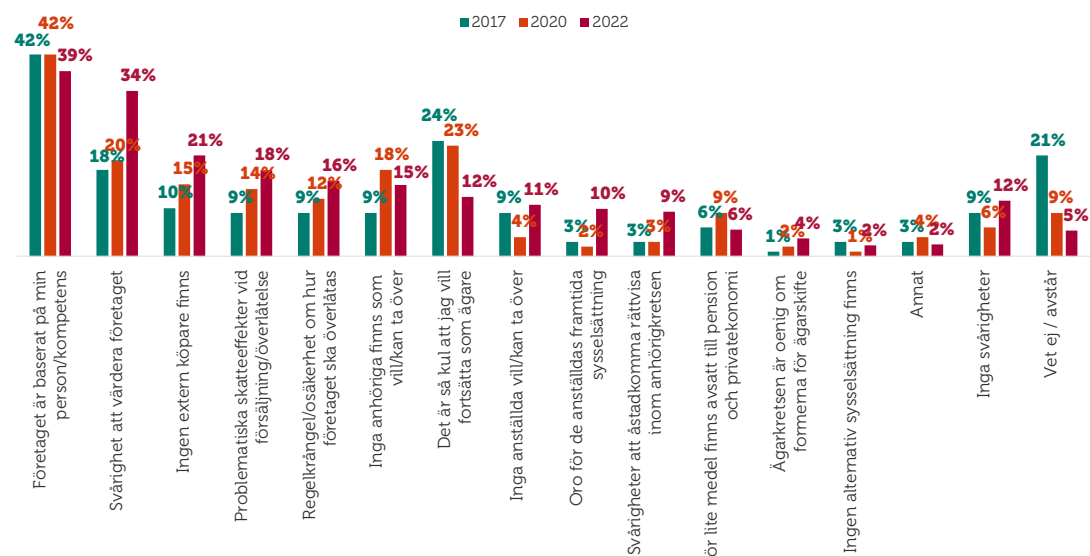


Bas: Företagare som anger att ett ägarbyte kan vara aktuellt inom 10 år, n=704

Att svårighet att ägarskifta beror på att företaget är baserat på ägarens person är tungt överrepresenterat som svar bland soloföretagare – vilket är väntat. Justerat för detta är svårighet att värdera företaget det vanligast angivna hindret.

Över tid kan vi se en trend av att svårighet att värdera företaget påtagligt ökat som angivet hinder, liksom att ingen extern köpare finns, medan andelen som anser att det är så kul att vara företagare att man vill fortsätta minskat tydligt.

Figur 12. Vilka tror du kommer att vara de största svårigheterna för dig när det gäller att sälja, eller på annat sätt överlåta företaget?

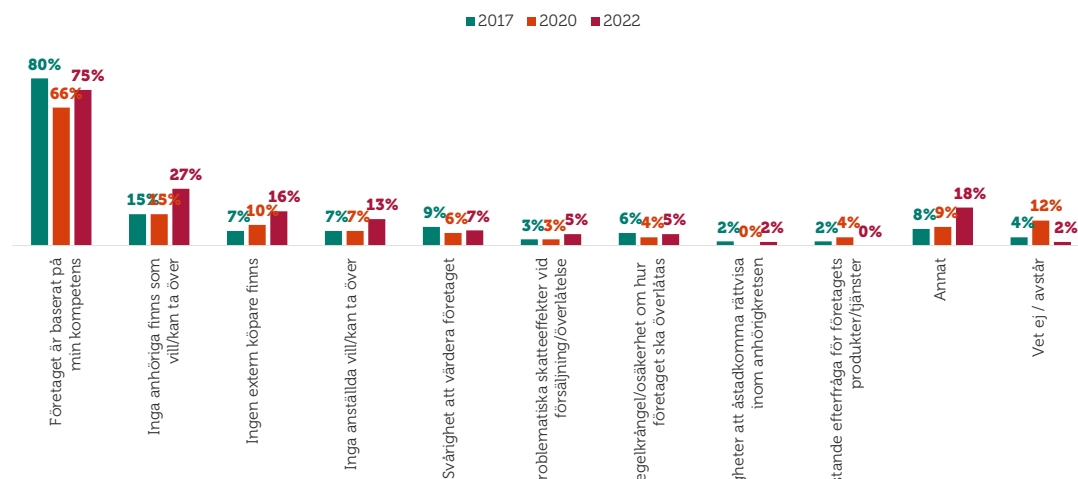


Bas: Företagare som anger att ett ägarbyte kan vara aktuellt inom 10 år, n=704

Avvecklarna

En viss andel av de svarande kommer inte att ägarskifta, utan avveckla bolaget. I denna kategori är det vanligaste skälet att företaget baseras på ägarens person och/eller kompetens – tre av fyra svarar detta. Andelen har varit relativt jämn de senaste fem åren. Vad som däremot har ökat är de som anger som skäl att de inte kan hitta andra som vill ta över (anhöriga, externa köpare eller anställda).

Figur 13. Varför kommer företaget att avvecklas?



Bas: Företagare som kommer att avveckla företag, n=112

Wilken hjälp tar man?

Att ta hjälp av sakkunniga och experter är näst intill ett måste vid ett förestående ägarskifte. Det kan handla om både "hårda" faktorer, som avtal, arbetsrätt, korrekt värdering eller skatteaspekter, och mer "mjuka", som ansvarsfördelning inom familjen vid generationsskifte, den lämnande ägarens framtida situation och kommunikation.

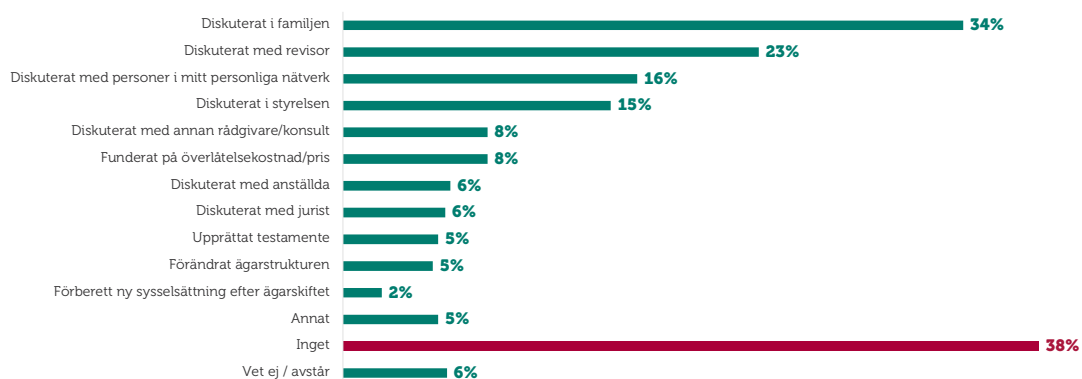
Av de företagare som ser ägarskifte framför sig, anger två av tre att man kommer att ta hjälp av revisor. Denna andel har ökat sedan undersökningen 2017, då hälften angav detta svar. Knappt tre av tio anger att man kommer att ta hjälp av jurist.

I detta sammanhang kan det vara av vikt för det aktuella företaget att titta bredare när det gäller rådgivning. Det kan ligga nära till hands att vända sig till bolagets revisor eller redovisningskonsult, som ofta har erfarenhet av bolaget och känner dess företrädare. Revisorer och redovisningskonsulter kan dock ha mer begränsad insikt i frågor som affärsutveckling, värdering av tillgångar, skatteplanering, arvs- och arbetsrätt, finansieringsmöjligheter, varumärkshantering och externa relationer. För en ordnad och lyckad ägarskiftesprocess kan det därför vara nödvändigt att söka annan extern rådgivning. Detta innebär självklart ökade kostnader. Företagets ägare behöver därför bedöma hur mycket man är beredda att investera i ägarskiftesprocessen.

Hur har man förberett sig?

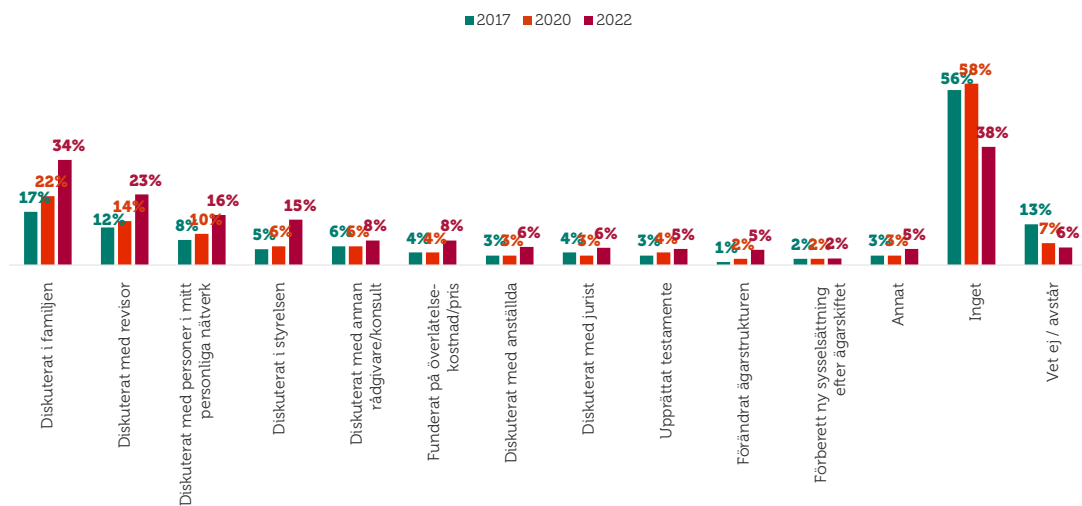
Den största andelen av de svarande i undersökningen, 38 procent, anger att man inte vidtagit några förberedande åtgärder inför ägarskifte. Detta motsvarar den andel som anger att ägarskifte inte är aktuellt för deras företag. Av de övriga är de vanligaste förberedelserna att man ha diskuterat inom familjen, med revisor och med personer i ägarens personliga nätverk. Färre än var tionde anger att man har diskuterat med anställda eller med externa rådgivare.

Figur 14. Vilka åtgärder har vidtagits för att förbereda ägarskifte eller avveckling?



Vi kan se vid jämförelse med undersökningarna 2017 och 2020 att en dubbelt så stor andel nu anger att man diskuterat i familjen respektive med revisor, medan andelen som anger att man inte förberett sig på något sätt minskat med en tredjedel. Detta antyder att allt fler ser ett ägarskifte som förestående.

Figur 15. Vilka åtgärder har vidtagits för att förbereda ägarskifte eller avveckling?



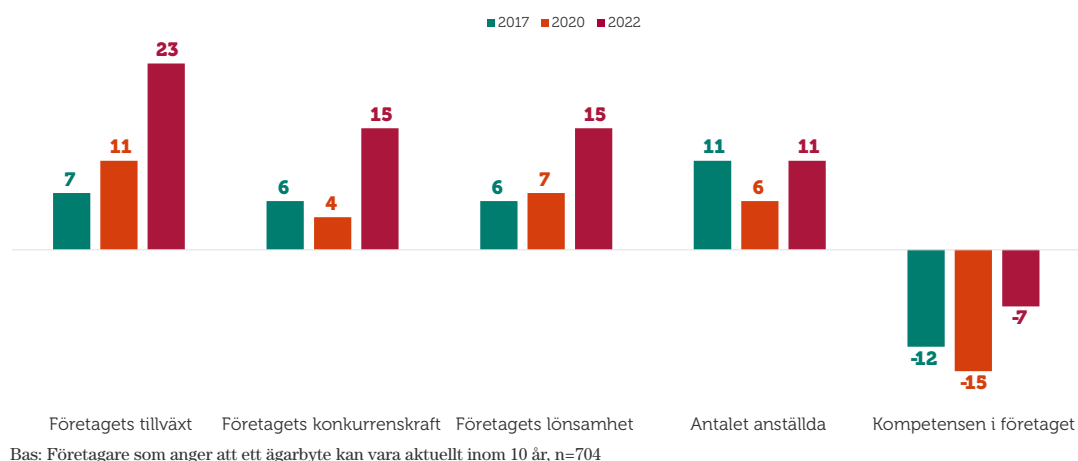
Bas: Samtliga företag, n=1304

Hur ser man på framtiden?

I undersökningen har vi ställt frågan hur de företagare som ser ett ägarskifte framför sig inom kommande decennium tror att ägarskifte kommer att påverka några nyckelfaktorer i företaget: tillväxt, konkurrenskraft, lönsamhet, antal anställda och kompetensen. Utfallet redovisas genom netttotal – andelen positivt minus andelen negativt (skala +100 till -100).

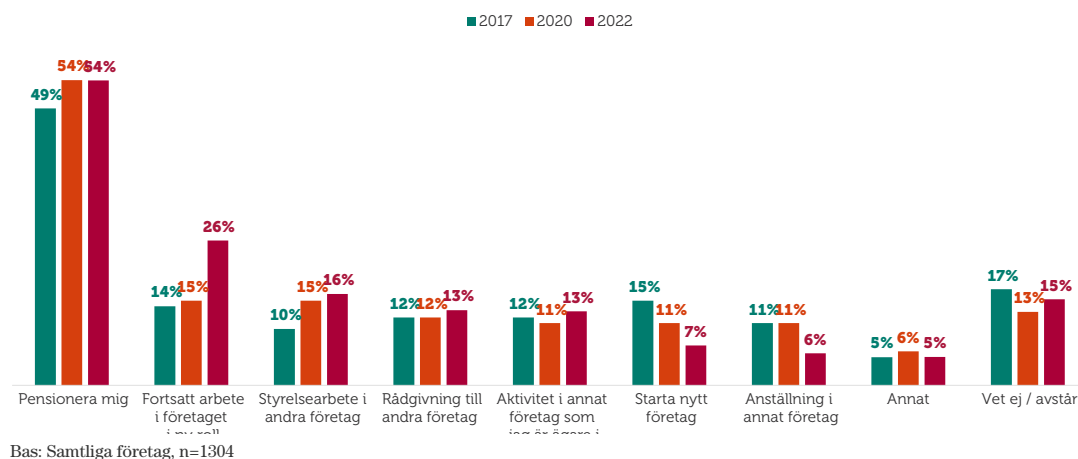
Resultatet visar att företagarna bedömer att ägarskiftet kommer att påverka företaget positivt i alla faktorer – förutom kompetensen i företaget. Det sistnämnda kan påverkas av att de svarande ofta förknippar kompetensen i företaget med sin egen kompetens som ägare och företagsledare, och att företagets kompetens av naturliga skäl minskar när en erfaren företagsledare lämnar som ägare.

Figur 16. Hur tror du att följande faktorer påverkas av ett ägarskifte i ditt företag? Netttotal: Andelen positiva minus andelen negativa (värde mellan -100 och 100).



Framtiden för den ägare som ska lämna är också en viktig faktor. Det vanligaste svaret i undersökningen, i likhet med 2017 och 2020, att man kommer att pensionera sig. Två förändringar som kan noteras är att en ökande andel ser för sig att de kommer att arbeta vidare i företaget i annan roll eller med styrelsearbete i andra företag, och en minskande andel som kommer att starta nytt företag eller ta anställning i annat företag. De lämnande ägarna tycks alltså i allt högre grad vilja vara kvar i näringslivet, men i andra roller än ägare.

Figur 17. Vilken sysselsättning ser du framför dig efter företagets ägarskifte eller avveckling?



BETYDELSEN AV REGELVERKET FÖR ÄGARLETT FÖRETAGANDE

Det är en naturlig och viktig del av det ekonomiska kretsloppet att företag startas, läggs ned eller byter ägare. Genom ett dynamiskt näringsliv möjliggörs en mer effektiv användning av de ekonomiska resurserna. Därigenom kommer nya tankar och idéer fler till del.

Att en stor andel av dagens företagare planerar att dra sig tillbaka från företaget skulle inte behöva vara ett problem. Däremot kan det vara ett stort problem om anhöriga, affärspartners eller anställda inte kan eller vill ta över företaget. Skatter och regelverk behöver ge tillräckliga incitament till företagande och inte diskriminera privat ägande och företagande jämfört med andra ägarformer.¹⁵

De svenska regelverken är ofta mer anpassade till storföretag, inte för mindre och ägarledda företag – exempelvis inom arbetsrätt och arbetsmiljöregler. Regelverken är också anpassade främst till industriföretagens förutsättningar och passar sämre för tjänsteföretag, som är den sektor i näringslivet som växer snabbast. Vidare missgynnar svensk kapitalbeskattning aktivt svenskt privat ägande i jämförelse med utländskt och passivt ägande.

Många företagare väljer att investera i företaget i stället för att göra pensionsavsättningar. En försäljning av bolaget blir då som en del av pensionen. Misslyckas försäljningen kan det leda till att företagaren inte kan gå i pension vid den planerade tidpunkten. Vid en fungerande marknad för företagsförsäljningar finns det ett tydligt incitament för såväl företagaren att sälja som för någon annan att ta över, hela eller delar av, en fungerande verksamhet.

Men ett ägarskifte av ett företag kan krånglas till av att det finns andra värden än de ekonomiska. Enskilda ägare, ofta grundare eller relaterade genom släktband till den person som grundade företaget, kan psykologiskt identifiera sig starkt med företaget.

Då kan långsiktiga mål som att säkerställa överlevnad och tillväxt av företaget, tillsammans med att skydda familjens och företagets namn och rykte, vara överordnade företagets värde och jobbskapande effekter. Ett annat argument som ibland förs fram är att företagsägare medvetet avstår från expansion av företaget om det medför att kontrollen över företaget minskar eller riskerar att gå förlorad. Givet att risken för minskat inflytande gör att kontrollerande ägare, vanligen den grundande familjen, undviker expansion av företaget, är alternativa finansieringslösningar som möjliggör en fortsatt kontroll för ägarfamiljen önskvärda.

¹⁵ För en internationell genomgång av skattefrågor som aktualiseras vid ägarskifte, se Vanistendael, 1998

Förbättringar av villkoren

Avskaffandet av arvs- och gåvoskatten 2004 gjorde successionsplanering i ägarledda företaget väsentligt lättare. Det var också ett huvudsakligt skäl som riksdagen angav för avskaffandet. Men andra skattereformer har också haft betydelse. Professor Magnus Henrekson har pekat på även den sänkta beskattningen av individuellt aktieäggande, avskaffad förmögenhetsskatt 2007 (för onoterade aktier redan 1991 och för kontrollägare i noterade bolag praktiskt sett från 1997), reformering av 3:12-reglerna 2006, skattefrihet för vinster på andelar i dotterföretag (näringsbetingade andelar) och gradvis sänkt bolagsskatt som betydelsefulla för att stärka incitamenten att bygga företag.¹⁶

Till detta bör också läggas de förändringar i skattereglerna för fåmansföretag (3:12-reglerna) som genomfördes 2019. De innebar att en andel i ett fåmansföretag inte ska anses kvalificerad enbart på grund av att någon annan närstående än andelsägarens make har varit verksam i betydande omfattning i ett annat fåmansföretag eller fåmanshandelsbolag som bedriver samma eller likartad verksamhet under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda, samt att vid tillämpningen av den så kallade utomståenderegeln ska det bortses från undantaget från bestämmelserna om samma eller likartad verksamhet. Praktiskt sett innebar detta att ägare av fåmansföretag efter en karenperiod om fem år kunde överlåta sina andelar som okvalificerade (till en lägre skattesats än tidigare) till närstående.¹⁷

¹⁶ Henrekson, 2022

¹⁷ 2018/19:SkU17, rskr 2018/19:208

SLUTSATSER OCH FÖRSLAG

Behovet av fungerande ägarskiften är alltså stort i svenska företag. De huvudsakliga alternativ för överlåtelse som ägare ser är, som framgått ovan, familjemedlemmar, utomstående privatpersoner eller andra rörelsedrivande företag. Intresset att överlåta till exempelvis personal eller investmentföretag är betydligt lägre.

Av undersökningen bland företagare kan man konstatera att:

- Mycket tyder på att antalet ägarskiften kommer att öka de kommande åren.
- De skatteförändringar som genomfördes 2019 har gjort generationsskifte i familjen till ett mer attraktivt alternativ.
- En stor andel av företagen underskattar tiden det tar att genomföra ett ägar- eller generationsskifte.
- En påtagligt ökad andel anger att man diskuterat i familjen respektive med revisor, medan andelen som anger att man inte förberett sig på något sätt minskat med en tredjedel. Detta antyder att allt fler ser ett ägarskifte som förestående.
- De lämnande ägarna tycks i högre grad än tidigare vilja vara kvar i näringslivet, men i andra roller än ägare.

Företagen ser behov av insatser på flera områden för att underlätta ägar- och generationsskiften i ägarledda företag.

Skatteregler

För ägarledda företag är reglerna för beskattning av fåmansföretagsägare, 3:12-reglerna, det huvudsakliga regelverket. Inom ramen för detta kan flera förändringar göras. En vinst vid företagsförsäljning kan beskattas med mellan 20 och 60 procent beroende på om det gäller fåmansföretag och om säljaren varit aktiv i bolaget eller inte.

Karens- och trädareglerna, som kräver att en ägare inte är verksam i företaget under fem kalenderår för att andelarna som denne äger ska betraktas som okvalificerade – och möjliggöra 25 procents kapitalinkomstskatt vid försäljning – skulle kunna förkortas. Fem år är en påtagligt lång tid och försvårar ägarskiften. Karensregeln bör förkortas, till ett eller två år. Även reglerna om att "försäljningskapitalet" behöver ligga i träda – alltså inte aktivt investeras eller förvaltas – i fem år för att andelarna ska kunna anses som okvalificerade, försvårar processen. Det skäl som anförts för denna regel är att undvika "inkomstomvandling" – i praktiken att ägaren som ska lämna avstår från (viss) lön under en tid innan ägarskiftet, för att sedan kunna ha en större summa som beskattas med 25 procent vid försäljning. Följden av detta är inte bara att ägarskiftesprocessen förlängs och försvåras, utan också att kapital som hade kunnat investeras på ett mer produktivt sätt passiviserar. Trädaperioden bör likaså kunna kortas.

Närståendekretsen

I inkomstskattelagen finns bestämmelser om vilka släktingar som ska betraktas som närstående. Denna krets är relativt vidsträckt och innefattar även ganska avlägsna släktingar, som till exempel barns och barnbarns makar, syskonbarn och -barnbarn, och fastrar/mostrar.

Fåmansföretag definieras vanligen som aktiebolag (och ekonomiska föreningar) där fyra eller färre delägare äger andelar som motsvarar mer än 50 procent av rösterna för andelarna i företaget. Vid bedömningen av om ett företag är ett fåmansföretag ska en person och hans eller hennes närstående krets anses som en delägare.

Om en utomstående äger 30 procent eller mer av ett noterat aktiebolag anses nämligen inte övriga ägare som fåmansföretagare och beskattas inte enligt 3:12-regelverket. Även vad gäller beräkningen av den utdelning som kan ske inom det så kallade lönebaserade utrymmet och takbeloppen tas hänsyn till närståendes ägande och ersättning, liksom vad gäller de ovan nämnda karens- och trädareglerna.

Genom att begränsa närståendekretsen vad avser fåmansföretag, skulle ägarskifte i företag där det finns ett passivt ägande från mer avlägsna släktingar kunna underlättas, genom att dessa kan betraktas som utomstående.

Rådgivning

Det är mycket problematiskt att en väldigt stor andel underskattar tiden som ett ägarskifte i praktiken tar. Det kan därför finnas skäl för rådgivande insatser.

Många företag med äldre ägare är verksamma i glesbefolkade delar av landet. För att underlätta ägarskiften kan det behövas ökad tillgång till rådgivningstjänster. Försök har gjorts med "ägarskiftescentrum" i vissa kommuner – som kan fungera som en form av *one-stop shop* där företagare kan få både bred och mer specialiserad rådgivning inför ägarskifte. Kommuner och myndigheter, till exempel Genom webbplatsen verksamt.se, skulle också kunna arbeta med *informationsportaler och guider* för lokala företagare om vad man behöver tänka på inför ett ägarskifte. Inom ramen för dessa skulle man också kunna *visa på goda exempel* om hur lyckade ägarskiften har genomförts, med ett flertal olika överlåtelsemetoder. Ett komplement till detta kan vara att länka till eller facilitera *fora för bolagsöverföringar*, alltså plattformar där ägare som vill överlåta sitt företag kan hitta villiga köpare.

Ägarskifte till anställda

I Tidöavtalet pekas överlåtelse till personal särskilt ut som ett prioriterat reformområde. 3:12-utredningen har också getts i uppdrag att bedöma hur överlåtelse till personal respektive andra subjekt ska kunna göras neutral i förhållande till avyttring av kvalificerade andelar till andra subjekt. Regelverk som kan ha bäring på detta är bland annat den ovan nämnda definitionen av närståendekretsen i skattelagstiftningen och dess konsekvenser för entreprenörledda företag.

Som framgår i denna rapport är intresset bland svenska småföretagare för att överlåta ägandet till anställda lågt.¹⁸ För att kunna bedöma om regelverk behöver ändras för att underlätta ägarskifte till personal, behöver först underlag tas fram som visar hur stort intresset är för anställdas övertagande av ägande vid ägarskifte, liksom vad den affärsmässiga potentialen är. Det tillgängliga underlaget på området är magert.¹⁹ Innan politiska beslut fattas behövs en ordentlig genomlysning av vad problemet består i.

¹⁸ Även i Företagarnas tidigare undersökningar har andelen som vill överlåta till anställda varit låg. 2017 var andelen tre procent, 2015 fyra procent och 2011 tio procent (och då inkluderas i det även skifte till andra delägare). Se Krassén, 2017; Företagarna, 2016; Företagarna, 2011

¹⁹ Några exempel på legala trösklar för personals övertagande finns i Nachemson-Ekwall, 208, s. 139 ff., men inga kvantitativa data.

Finansiering

Företagarnas finansieringsrapport 2023 visar att småföretagare ofta har problem att beviljas extern finansiering, vilket gör det svårare för dem investera i sin verksamhet. Statistik från Riksbanken/SCB visar att utlåning till små och medelstora företag är många gånger mindre än utlåning till stora företag eller till hushåll. Det totala beloppet utestående lån till hushåll är över 23 gånger större än det totala beloppet utestående lån till små och medelstora företag, exklusive fastighetsföretag. Höga krav på säkerhet och höga kostnader är de vanligaste skälen till svårighet att få finansiering.²⁰

Företag behöver finansiering för olika syften, i olika skeden av företagets verksamhet. Finansiering av ägarskifte är ofta en krånglig process, som kräver riskvillighet hos den övertagande parten och trygghet om företagets framtid för överlåtaren.

Företagarna har i tidigare rapporter föreslagit att underlätta alternativa finansieringslösningar för att underlätta överlåtelse av befintliga företag. Eftersom traditionell bankfinansiering ofta är svårt att få, i synnerhet inom tjänstesektorn, bör alternativa finansieringslösningar som crowdfunding och crowdlending uppmuntras.²¹

Det räcker emellertid inte. Bankerna behöver underlätta finansiering för att möjliggöra fungerande ägarskiften. Ofta kräver detta kännedom om företaget i fråga och den lokala näringslivsstrukturen. Närvaro av lokala bankkontor är därför av vikt.²²

²⁰ Grip och Daniels, 2023

²¹ Krassén, 2017

²² Se vidare i Kärnä m.fl., 2021

REFERENSER

OFFENTLIGT TRYCK

94/1069/EC

2018/19:SkU17

Rskr 2018/19:208

Fi 2022:04

Dir. 2023:10

FORSKNING

Bastié m.fl., "Does mode of transfer matter for business performance? Transfers to employees versus transfers to outsiders", *Small Business Economics*, 2018

Elert m.fl., "The evolution of owner-entrepreneurs' taxation: five tax regimes over a 160-year period", *Journal of Evolutionary Economics*, 2022

Henrekson, M., "Ägarbeskattning, kontrolläggande och marknadsnotering av svenska företag", *Ekonomisk Debatt*, 2022

Holmes, T. & Schmitz, J., "A Theory of Entrepreneurship and Its Application to the Study of Business Transfers", *Journal of Political Economy*, 1990

Johansson, D., "Entreprenörskap som aktivt ägande", *Ekonomisk debatt*, 2022

Kärnä m.fl., "Distance Still Matters: Local Bank Closures and Credit Availability", *International Review of Finance* 21(4), 1503–1510, 2021

Matalamäki m.fl., "Unsuccessful SME Business transfers", *Journal of Enterprising Culture*, 2020

RAPPORTER O DYL.

Företagarna, *Hur klarar företagen generationsväxlingen?*, 2011.

Företagarna, *Företagarna undersökning om ägar- och generationsskiftet 2015*, 2016. https://www.foretagarna.se/contentassets/955c1316c31144b4b1124f9b1a954e3b/foretagarna_rapport_agarskifte.pdf

Grip, J. och Daniels, M., *Finansieringsrapport 2023*, Företagarna, 2023. <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2023/finansieringsrapporten-2023/>

Krassén, P., *Ägar- och generationsskifte i svenska företag. Överlåtelse eller avslut?*, Företagarna, 2017. <https://www.foretagarna.se/globalassets/media/rapporter/agar-och-generationsskifte-i-svenska-foretag---overlatelse-eller-avslut.pdf>

Lejon, M., *Varför har inte ett generationsskifte av jordbruks- eller skogsfastighet gjorts?*, SLU, 2022. https://stud.epsilon.slu.se/18232/1/lejon_m_220819.pdf

Nachemson-Ekwall, S., *Ett Sverige där anställda äger*, Global utmaning, 2018. <https://globalutmaning.se/wp-content/uploads/2022/03/Ett-Sverige-dar-anstallda-ager.pdf>

OECD, *Business transfers as an engine for SME growth*, 2018. <https://www.oecd.org/cfe/smes/ministerial/documents/2018-SME-Ministerial-Conference-Parallel-Session-2.pdf>

SME united, *SME Relief Package: key areas to ensure SMEs growth*, 2023. <https://www.smeunited.eu/admin/storage/smeunited/20230502-sz-final-smereliefpackage.pdf>

Swedbank, *60 år i arbetslivet – en verklighet för många företagare som går att undvika*, 2019. <http://mb.cision.com/Public/67/2431759/a6640bf433e22c73.pdf>

van Teeffelen, L., *Avenues to improve success in SME business transfers: reflections on theories, research and policies*, 2012. <https://www.bedrijfsovernameregister.nl/upload/user/files/Onderzoek%20structurele%20weeffouten%20in%20overnamemarkt.pdf>

Vanistendael, F., "Taxation of Corporate Reorganizations" i Thuronyi, V. (ed.), *Tax Law Design and Drafting*, volume 2, International Monetary Fund, 1998. <https://www.imf.org/external/pubs/nft/1998/tlaw/eng/ch20.pdf>

ONLINEKÄLLOR

Ekonomifakta, *Företagare*, 2023. <https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/foretagare/>

European Commission, *Transfer of business*. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/transfer-businesses_en

Jordbruksverket, *Jordbruksföretag och jordbruksföretagare 2022*. <https://jordbruksverket.se/om-jordbruksverket/jordbruksverkets-officiella-statistik/jordbruksverkets-statistikrapporter/statistik/2022-11-10-jordbruksforetag-och-foretagare-2022>

SCB, *Företagare tjänar mindre och arbetar längre än anställda*, 2017. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Foretagare-tjanar-mindre-och-arbetar-langre-an-anstallda/>

OM UNDERSÖKNINGEN

Företagarna har utifrån offentlig bokslutsinformation från Bolagsverket tagit fram en databas som innehåller samtliga årsbokslut på alla aktiebolag i Sverige. Endast aktiebolag ingår i undersökningen, då andra bolagsformers bokslutsinformation inte är offentlig. Bruttoanalysen utgår från en databas innehållandes drygt 887 000 aktiebolag. Många företag bedriver emellertid ingen aktiv näringsverksamhet och rensas därför bort. Dessutom exkluderas företag som inte är registrerade för F-skatt eller inte finns i momsregistret.

Vi väljer även att ta bort företag med en omsättning under 100 000 kronor och stora företag, med en omsättning över en miljard kronor. Företag som har ett resultat som understiger -1 miljard kronor exkluderas också från undersökningen. Sammantaget exkluderas ca 250 000 företag (inklusive inaktiva företag).

Dessutom exkluderas cirka 19 000 huvudkontor och holdingbolag, 31 000 företag som saknar F-skatt eller som inte är momsregistrerade, samt 5 500 företag som saknar relevanta uppgifter om företagsledaren. Endast företag som har årsredovisningsuppgifter för något av åren 2021/2022/2023 ingår i undersökningen.

Sammantaget omfattar analysen drygt 382 000 företag.

Undersökningen baseras på bokslutsinformation för 2021/2022/2023 och ger därmed en ögonblicksbild. Företagens befattningshavare ändras dock sällan och är inte konjunkturberoende. Befattningshavare är företagsledaren enligt uppgifter från Bolagsverket/årsbokslut, men möjlighet finns att någon annan än befattningshavaren de facto är den faktiska företagsledaren. Det bedöms dock inte påverka undersökningen i nämnvärd utsträckning.

Häng med i
debatten – följ
@foretagarna



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmansgatan 40, 106 67 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00