DAGENS NYHETER.

En utskrift från Dagens Nyheter, 2018-03-29 09:10
Artikelns ursprungsadress: https://www.dn.se/debatt/underlatta-for-personal-att-ta-over-nar-agaren-pensioneras/

DN Debatt

”Underlätta för personal att ta över när ägaren pensioneras”

Publicerad Igår

I gles- och landsbygd är problematiken med generationsskiften särskilt påtaglig. Där är frågan inte bara vilka som är de mest lämpliga att ta över, utan om det finns någon köpare över huvud taget, skriver artikelförfattarna. Foto: Foto: Hasse Holmberg/TT

DN DEBATT 29/3. I andra länder finns modeller som gör det lättare för personalen att ta över vid generationsskiften, vilket visat sig vara ett framgångsrecept. Detta borde införas även i Sverige. Det skulle bidra till att stärka landsbygden och till långsiktigt värdeskapande i ekonomin, skriver Mattias Göthberg, Patrik Witkowsky, Sophie Nachemson-Ekwall och Anders Nilson.

Sverige har problem med åldrande företagare och få som vill ta över i nästa generation. En lösning på detta är att personalen köper aktierna. Företagen kan då drivas vidare lokalt och samtidigt bidra till långsiktighet i ekonomin. Enkla modeller som underlättar den typen av ägarskiften till personalen finns i andra länder men saknas i Sverige. Sverige bör införa en sådan.

I USA är en vanlig lösning på generationsskiften i företag där ägare saknar naturliga arvingar att aktierna säljs till personalen. Drygt en tiondel av den amerikanska arbetskraften arbetar i företag som helt eller delvis ägs av medarbetarna själva. Detta har möjliggjorts genom en praktisk modell som låter anställda lånefinansiera ett förvärv utan att skuldsätta sig privat.

Även i Sverige finns exempel på personalägda aktiebolag, såsom skolföretaget Magelungen med 264 delägare. Sådana är dock sällsynta eftersom Sverige saknar en standardiserad modell för just omställning, som tillhandahålls i bland annat USA. I en rapport beställd av EU-kommissionen pekas Sverige ut som ett av de länder i Europa med sämst klimat för personalägande.

Frågan om personalägande borde vara viktig för näringslivet i Sverige. Generationsskiften inom familjen blir allt mer ovanliga och många gånger finns en tveksamhet inför att sälja till en större koncern eller riskkapitalbolag med oklara avsikter. Ett exempel på ett svenskt företag som gärna skulle se ett ägarskifte till personalen är ståldistributören Kominox i Göteborg. Koncernen har 15 anställda, en omsättning på 180 miljoner kronor (2017) och har alltid varit lönsam. Deras vd och ägare Anders Nilson värdesätter att företaget drivs vidare med samma strategi och värderingar även efter hans pension och tror att chansen för detta är störst om personalen tar över.

I USA är en vanlig lösning på generationsskiften i företag där ägare saknar naturliga arvingar att aktierna säljs till personalen. Drygt en tiondel av den amerikanska arbetskraften arbetar i företag som helt eller delvis ägs av medarbetarna själva.

I gles- och landsbygd är problematiken med generationsskiften särskilt påtaglig. Där är frågan inte bara vilka som är de mest lämpliga att ta över, utan om det finns någon köpare över huvud taget. Sverige har bland Europas äldsta företagare och en tredjedel av alla företagare som står inför pension tror själva att deras företag kommer att läggas ned, enligt en undersökning genomförd av Företagarna. OECD har uppmärksammat att detta även gäller lönsamma svenska företag.

I delar av landet är siffrorna dramatiska – i Övre Norrland har nära hälften av företagarna passerat pensionsåldern. I en rapport från Småföretagarnas Riksförbund konstateras: ”Om inget görs kan vi snart komma att prata om en företagsdöd runt om i landet” och att ”resultatet blir inte bara att jobb försvinner, utan också att lokala samhällen inte längre kommer att fungera.” Hela orter påverkas om den närmaste mataffären lägger ned. Det får konsekvenser för kommunerna som förlorar skatteintäkter, de anställda som förlorar jobbet och för företagarna i omgivningen.

Lösningen att låta personalen ta över vid generationsskiften borde, menar vi, prövas och utvecklas. De anställda kan företagets verksamhet, har ett direkt intresse i dess överlevnad

och bor på orten. Men kunskapen saknas i Sverige och de anställda har sällan det nödvändiga kapital som krävs för att köpa ut den existerande ägaren. I flera andra länder, såsom Frankrike och Storbritannien, har dessa hinder överkommits med innovativa modeller och mekanismer som möjliggör för anställda att förvärva företaget utan att personligen belåna sig.

Längst har USA kommit, med Employee Stock Ownership Plans (ESOP), som används av 6 .700 företag. I 4.000 av dessa äger personalen en majoritet av aktierna. Bland de företag som tagits över av personalen med användning av ESOP-modellen finns både små familjeföretag och större företag såsom W.L. Gore & Associates (företaget bakom Gore-Tex-materialet) och matvarukedjan Publix, USA:s sjunde största onoterade bolag. Publix har varit på Fortunes lista över de 100 bästa företagen att arbeta på varje år de senaste 20 åren.

Två faktorer ligger bakom ESOP-modellens framgång.

1. Skattesystemet har anpassats för att göra det gynnsamt för ägare att sälja till de anställda.

2. De anställda köper inte företaget för egna pengar, utan via en stiftelse som kan uppta ett förvärvslån med bolaget som säkerhet. Lånet återbetalas genom att företaget årligen avdragsgillt avsätter en viss summa pengar till stiftelsen.

När ESOP-modellen används kan det därför sägas att de anställda köper aktier med företagets framtida intäkter, eftersom både de gamla ägarna och banken får betalt genom dessa. Den amerikanske ESOP-konsulten Christopher Mackin konstaterar att det ”i USA är möjligt för grupper av anställda att bli ägare till allt mellan en procent och hundra procent av deras företag utan att riskera en enda dollar av sitt eget kapital.”

I Sverige saknas den möjligheten. Det går att överlåta bolaget till de anställda, men för Anders Nilson kommer det att bli både tidskrävande och krångligt med en svåröverskådlig skatteeffekt. Erfarenheten från USA visar samtidigt att tydliga regelverk är den enskilt viktigaste åtgärden för att ägarskiften till personalen ska kunna ske systematiskt.

Vi föreslår därför att en svensk ramlagstiftning av ESOP-karaktär införs i Sverige tillsammans med satsningar på kunskapsfrämjande arbete inom området. Det skulle bidra till att stärka svensk landsbygd och till ett långsiktigt och tålmodigt värdeskapande i ekonomin.

Tre decenniers empirisk forskning visar att företag som använt ESOP-modellen fungerar minst lika bra som sina konkurrenter. I en analys av 102 studier, som sammanlagt täckte 57.000 företag, dras slutsatsen att personalägande har en liten men positiv effekt på företagens resultat. Företag med ESOP-program anställer 2,3 procent fler årligen, de anställda har 5–12 procent högre löner och trivs bättre. Dessutom får personalen en andel i vinsten och en röst vid bolagsstämman.

Sparandet som byggs upp över tid kan bli betydande för en anställd delägare. Exempelvis är det möjligt för ett kassabiträde som arbetat länge på Publix att pensionera sig som dollarmiljonär. Detta hör till de positiva effekter som förklarar hur ESOP i USA kunnat förena Bernie Sanders-vänstern och Ronald Reagan-högern över flera mandatperioder. Det

är hög tid för Sveriges politiker att titta närmare på detta framgångskoncept.

DN Debatt.29 mars 2018

Läs fler artiklar på **DN Debatt.**

Mattias Göthberg, jurist inriktad på personalägande

Sophie Nachemson-Ekwall, doktor i företagsekonomi från Handelshögskolan och författare till rapporten Hållbar Ägararkitektur för Sverige

Anders Nilson, vd och ägare, Kominox International AB

Patrik Witkowsky, författare till rapporten ”Personalägda företag och den amerikanska ESOP-modellen”

© Detta material är skyddat enligt lagen om upphovsrätt