

2016-08-15

YTTRANDE

Finansdepartementet
103 33 Stockholm

Beskattning av incitamentsprogram SOU 2016:23

Fi2016/01042/S1

TCO har i ett längre remissvar gett sin syn på SOU 2016:23. Finansförbundet ansluter sig till TCOs remissvar med ett undantag.

Verksamhetens art 12.5.4

Utredningen föreslår en avgränsning i form av en lista där det anges inom vilka verksamheter företag som ger ut kvalificerade personaloptioner *inte* får verka. (12.5.4). I denna lista anges bland annat tillståndspliktig bank- och finansieringsverksamhet. Utredaren motiverar detta undantag med att bank- och finansieringsverksamhet inte kan anses som typiskt innovativ. Så kallade fin-tech företag som inte bedriver tillståndspliktig verksamhet drabbas inte av undantaget.

Även om traditionella bank- och finansieringsföretag i många avseenden är just traditionella innebär det inte att de inte kan ta fram innovativa lösningar. Swish är ett exempel på en digital och innovativ lösning som både förenklat och förändrat stora delar av betalssystemet. Finansförbundet anser därför inte att en statlig utredning kan eller ska definiera vilka branscher som ska klassificeras som typiskt innovativa eller inte.

Finansförbundet anser också att ett undantag för tillståndspliktiga bank- och finansieringsverksamheter innebär en snedvridning av konkurrensen inom finanssektorn. Redan idag omfattas traditionell bank- och finansieringsverksamhet av ett hårdare och mer omfattande regelverk än så kallade fin-tech företag, trots att de många gånger erbjuder snarlika produkter och konkurrerar om samma kunder. Att utesluta bank- och finansieringsföretag från möjligheten att erbjuda sina anställda personaloptioner innebär en ytterligare snedvridning av konkurrensen.

De kvalifikationskriterier som utredaren föreslagit (företag av mindre storlek, nystartad verksamhet, etc) utesluter ändå naturligt de flesta bank- och finansieringsföretag och det är därför onödigt att explicit utesluta tillståndspliktiga bank- och finansföretag från att teckna personaloptioner. Det går inte idag att utesluta att det i framtiden uppstår nya finansföretag som på ett innovativt sätt snabbt etablerar sig som konkurrenter till dagens banker. Det vore mycket olyckligt om dessa företag inte gavs samma möjligheter att konkurrera om arbetskraft som nya företag inom andra branscher. Företag som uppfyller de kvalifikationskriterier som utredaren föreslagit, bör ges möjlighet att erbjuda de anställda personaloptioner, oavsett vilken bransch de verkar i.

Finansförbundet delar också TCOs ståndpunkt att det är nödvändigt med ett lönegolv som innebär att personaloptioner inte får ställas ut till anställda vars lön understiger detta golv. Vi anser också i likhet med TCO att ett sådant lönegolv ska kunna regleras i ett kollektivavtal. Förbundet delar även TCOs uppfattning att personaloptioner är ett löneväxlingsverktyg som kan likställas med löner och allmänna villkor i kollektivavtalen.

Finansförbundet är det största fackförbundet inom finansbranschen och har lång erfarenhet av att teckna olika former av avtalslösningar som är anpassade till finansbranschens specifika behov och förbundet är gärna med och bistår ”startup-företag” i arbetet att ta utforma ett system med personaloptioner som gynnar både företagen och de anställda.

Ulrika Boëthius
Förbundsordförande, Finansförbundet