

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av personalfondslagen och 65 § i inkomstskattelagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att personalfondslagen och inkomstskattelagen ändras.

Det föreslås att förutsättningarna för att bilda en personalfond lindras så att en personalfond får bildas, om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenhet regelbundet är minst fem och omsättningen eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden är 100 000 euro. För närvarande är kravet på antalet anställda tio och på omsättningen 200 000 euro. Det föreslås vissa andra ändringar i lagen för att den bättre ska kunna tillämpas också i små personalfonder.

I lagen föreslås sådana ändringar som har konstaterats i personalfondspraxis och som gör förvaltningen av personalfonderna klarare. I fortsättningen kan en anmälan om lyftande av fondandel göras före värdebestämningdagen. För tydlighetens skull föreskrivs det i inkomstskattelagen att överföringen av fondandelar kan ske utan skattepåföljder. Dessutom skapas i lagen en möjlighet att överföra fondandelen till en annan personalfond vid byte av arbetsplats. Med tanke på de situationer där en medlem själv kan påverka valet av investeringsobjekt för sin fondandel kan det i fondens stadgar bestämmas att värderegleringar i en medlems medlemsandelskapital eller i en del av det ska läggas till varje medlems fondandelar i enlighet med de faktiska värde-regleringarna i investeringsobjekten. Om en fondmedlem på begäran inte lämnar personalfonden de uppgifter som är nödvändiga för utbetalning av en obetydlig fondandel, upphör medlemmens fordran hos personalfonden två år efter det att medlemmens fordran borde ha betalats. Enligt förslaget får en personalfond också bildas i anslutning till välfärdsområdena och välfärds-sammanslutningarna.

I lagen görs det dessutom vissa smärre ändringar som hänför sig till författningsöversyn.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 april 2023.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.1.1 Om personalfonderna.....	3
1.1.2 Programmet för inhemskt ägande som grundar sig på regeringsprogrammet.....	4
1.2 Beredning.....	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	5
2.1 Förutsättningar för bildande av personalfond.....	5
2.2 Tidpunkten för anmälan om lyftande av fondandelar.....	5
2.3 Överföring av fondandelen till en ny personalfond efter byte av arbetsplats.....	6
2.4 Över- och underskott samt hanteringen av värderingar utifrån de anställdas valfrihet.....	6
3 Mål	7
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	7
4.1 De viktigaste förslagen.....	7
4.1.1 Ändring av förutsättningarna för bildande av en personalfond och ändringar i anslutning till det.....	7
4.1.2 Övriga ändringar	8
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	9
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser.....	9
4.2.1.1 Konsekvenser för företagen	9
4.2.1.2 Konsekvenser för samhällsekonomin och den offentliga ekonomin.....	10
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	10
4.2.3 Konsekvenser för arbetslivet.....	10
4.2.3.1 Konsekvenserna för arbetsmarknadens funktion	10
4.2.3.2 Konsekvenser för arbetstagarnas ställning.....	11
5 Alternativa handlingsvägar.....	11
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	11
6 Remissvar	12
7 Specialmotivering.....	12
7.1 Personalfondslagen	12
7.1 Inkomstskattelagen.....	19
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	19
9 Ikraftträdande.....	19
10 Verkställighet och uppföljning	19
LAGFÖRSLAG.....	20
1. Lag om ändring av personalfondslagen	20
2. Lag om ändring av 65 § i inkomstskattelagen.....	24
BILAGA	26
PARALLELLEXTER.....	26
1. Lag om ändring av personalfondslagen	26
2. Lag om ändring av 65 § i inkomstskattelagen.....	34

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

1.1.1 Om personalfonderna

En personalfond är en fond som ägs och förvaltas av personalen och som förvaltar de resultat- eller vinstpremier som företaget betalar till fonden samt andra medel enligt personalfondslagen, såsom en tilläggsdel. Fonden hänför sig alltid till det företag eller den koncern som personalen är anställd hos. En personalfond kan också bildas vid ett statligt ämbetsverk och i en kommun.

Personalfonden gör det möjligt att belöna hela personalen när företagets mål har nåtts. Med hjälp av personalfonden förbättras dessutom företagets, ämbetsverkets eller kommunens produktivitet och konkurrenskraft. Den främjar också samverkan mellan företaget, ämbetsverket eller kommunen och dess personal samt ökar personalens möjligheter till ekonomisk delaktighet.

Företagets personal kan bilda en personalfond efter att företaget har fattat beslut om att ta i bruk ett fonderande premiesystem. Ibrukttagandet av ett premiesystem och bildandet av en personalfond ska behandlas i samarbetsförfarande. De anställda hos företaget eller ämbetsverket blir automatiskt medlemmar i personalfonden på basis av sitt anställningsförhållande.

Personalfonderna är förenade med skattebehandling som är gynnsam för företaget och personalen. Personalfondsavsättningen är en avdragsgill utgift för företaget och den är inte förenad med lönebikostnader eller andra kostnader. Personalfonden har bestämts vara helt skattefri i både inkomst- och förmögenhetsbeskattningen. Av de andelar som en medlem i personalfonden får är 80 procent förskottsinnehållningspliktig förvärvsinkomst vid utdelningen av medel, medan resten är skattefri inkomst.

I Finland har det funnits lagstiftning om personalfonderna sedan ingången av 1990. Den nuvarande personalfondslagen (934/2001) trädde i kraft 2011. Därefter har det i lagen endast gjorts korrigeringar av teknisk natur till följd av ändringar i annan lagstiftning.

I slutet av 2021 fanns det 264 personalfonder. År 2020 hade dessa 130 210 personmedlemmar. Fonderna fick under 2020 personalfondsavsättningar till ett belopp av totalt ca 95 miljoner euro och fondernas kapital uppgick till totalt ca 616 miljoner euro. Antalet fonder har ökat under de senaste åren.

År	Antalet personalfonder
2021	264
2020	216
2019	176
2018	145
2017	107
2016	93
2015	80
2014	70
2013	60

1.1.2 Programmet för inhemskt ägande som grundar sig på regeringsprogrammet

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 1 juli 2020 en arbetsgrupp för att bereda ett program för inhemskt ägande. Arbetsgruppen fick i enlighet med regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering i uppdrag att utarbeta ett förslag till ett program för inhemskt ägande som ska stöda tillväxten genom att hitta metoder som bidrar till att det finländska ägandet stärks, breddas och blir mera jämställt.

Arbetsgruppens slutrapport överlämnades till arbets- och näringsministeriet den 24 mars 2021. Arbetsgruppens förslag syftar till att Finland och finländarna ska bli betydligt starkare när det gäller att möta också framtida utmaningar. Finland har släpat efter de övriga nordiska ländernas utveckling och BNP beräknas öka med endast 10 procent fram till 2030. En kraftigare tillväxt är nödvändig för att levnadsstandarden och servicen ska kunna bibehållas.

Arbetsgruppen ställde upp följande mål för programmet för inhemskt ägande: (1) ett bra, starkt och engagerat inhemskt ägarskap, (2) en bredare och mångsidigare grund för inhemskt ägarskap samt (3) ett positivare attitydklimat för ägarskap. I rapporten beskrivs 43 kortsiktiga och 25 långsiktiga förslag. Arbetsgruppen identifierade dessutom vissa strukturella åtgärdshelheter (ett sporrande skattesystem, ett positivt attitydklimat och ägarkompetens) som är nödvändiga för att Finland ska kunna uppnå en starkare tillväxt.

Enligt rapporten är modellerna för personalägande en central del av företagens belöningskultur. Personalägande har blivit vanligare både i form av direkta innehav, optioner och personalfonder. Väststånd och ägande är en del 2030-talets arbetsliv, lokala avtal och arbetsmarknadsretorik. Arbetsgruppen föreslog med tanke på denna vision att 5 § i personalfondslagen ändras så att en personalfond kan bildas om antalet anställda är minst fem och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden är minst 100 000 euro. Enligt den gällande lagen förutsätter bildandet av en personalfond minst tio anställda och att företagets omsättning eller motsvarande avkastning överstiger 200 000 euro.

Regeringen fastställde de föreslagna ändringarna i personalfondslagen vid halvtidsöversynen och ramförhandlingarna den 29 april 2021.

1.2 Beredning

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 29 november 2021 en arbetsgrupp på trepartsbasis för att bereda ett betänkande i form av en regeringsproposition i syfte att genomföra de ändringar i personalfondslagen som fastställdes vid regeringens halvtidsöversyn och ramförhandlingar. Enligt tillsättningsbeslutet kan arbetsgruppen i samband med sitt arbete bedöma även andra ändringsbehov i personalfondslagen till den del dessa kan beredas inom ramen för arbetsgruppens mandatperiod. I arbetsgruppen ingick utöver arbets- och näringsministeriet även företrädare för Finlands Näringsliv EK, Statens arbetsmarknadsverk SAMV, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Företagarna i Finland, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, STTK och Akava. Till arbetsgruppens sammansättning hörde dessutom en gemensam företrädare för löntagargenerationerna och sakkunniga vid samarbetsombudsmannens byrå.

Propositionen har varit ute på remiss 6.9–11.10.2022. Utlåtande begärdes av Akava rf, Finlands Näringsliv EK, Finanssiala ry, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Familjeföretagens förbund rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Suomen henkilöstörahistot ry, Finlands revisorer rf, Företagarna i Finland rf, STTK rf, finansministeriet och samarbetsombudsmannen.

Uppgifter om beredningen av regeringens proposition och remissbehandlingen finns på den offentliga adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden [TEM:096:00/2021](#).

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Förutsättningar för bildande av personalfond

I 5 § i personalfondslagen föreskrivs om förutsättningarna för bildande av en personalfond. En personalfond får bildas bara om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenhet regelbundet är minst tio och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden uppgår minst 200 000 euro.

I förarbetena till den gällande lagen (RP 44/2010 rd, s. 24) motiverades villkoret om antalet arbetstagare med att det inte går att bilda personalfonder i företag av alla storlekar bland annat på grund av de bestämmelser och kostnader som hänför sig till administreringen av fonden. Fondens styrelse ska bestå av minst tre personer som kan vara antingen medlemmar i fonden eller höra till företagets ledning. I företag med mycket få anställda är detta antingen omöjligt eller förorsakar jävsproblem på fondmötet, där medlemmarna ska behandla räkenskaperna och bevilja styrelsen ansvarsfrihet.

På grund av personalfondens krav på antalet anställda faller en del av arbetstagarna utanför de positiva effekter som eftersträvas i personalfondslagen. Enligt Statistikcentralen var antalet företag och deras personal följande år 2020:

Personalens storleksklass	Företag (antal)	Anställda (1000)
0-4	328904	241
5-9	18951	123
10-19	10715	143
20-49	6337	189
50-99	2089	142
100-249	986	147
250-499	354	120
500-999	168	119
1000-	118	279
Sammanlagt	368 622	1 503

Enligt denna statistik arbetade år 2020 sammanlagt 364 000 anställda i företag med färre än 10 anställda, vilket motsvarar 24 procent av företagets arbetskraft.

2.2 Tidpunkten för anmälan om lyftande av fondandelar

De personalfondsavsättningar som har betalats till personalfonden och deras tilläggsdelar fördelas på medlemmarnas fondandelar, av vilka högst 15 procent varje år överförs till medlemmens disponibla del. Om en medlem vill lyfta sin fondandel ska han eller hon göra en anmälan om detta till personalfonden. Medlemmen har då rätt att utan dröjsmål efter värdebestämningdagen och på det sätt som bestäms i personalfondens stadgar få den disponibla delen i pengar.

I personalfondslagens tillämpningspraxis har det förekommit flera tolkningar om huruvida det i personalfondens stadgar kan tillåtas att arbetstagaren gör en anmälan om lyftande redan före värdebestämningdagen, även om fondandelen betalas ut först efter värdebestämningdagen.

Ett sådant förfarande kan vara ändamålsenligt för att tiden mellan värdebestämningdagen och lyftandet av fondandelen ska vara så kort som möjligt och värdeförändringen under den perioden så liten som möjligt. Till denna del finns det behov av förtydligande i lagstiftningen.

2.3 Överföring av fondandelen till en ny personalfond efter byte av arbetsplats

Medlemmarna i personalfonden består av arbetstagarna i det företag i samband med vilket personalfonden har bildats. Medlemskapet för de personer som anställs hos företaget börjar från det att anställningsförhållandet inleds, om inte något annat bestäms i stadgarna. Medlemskapet ska dock börja senast inom sex månader från det att anställningsförhållandet inleds. Medlemskapet i en personalfond upphör när medlemmens anställningsförhållande har avslutats och personalfondandelarna i sin helhet har betalats ut till honom eller henne. Fondandelen ska då betalas ut inom fyra månader från följande värdebestämningdag. En medlem har alltid, om han eller hon så önskar, rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de följande högst fyra årliga betalningsdagar för fondandelar efter det att anställningsförhållandet upphört, om medlemmens anställningsförhållande har upphört på grund av uppsägning av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, efter att permitteringen varat över 200 dagar eller på grund av pensionering.

När en arbetstagare som är medlem i en personalfond byter arbetsplats kan det hända att det också i samband med den nya arbetsplatsen finns en personalfond. När arbetstagaren övergått till anställning hos den nya arbetsgivaren går han eller hon samtidigt med i den nya personalfonden. Enligt den gällande lagen kan arbetstagaren dock inte överföra sin fondandel från den gamla till den nya personalfonden. När personalfonderna blivit allmänna kan denna fråga aktualiseras oftare än tidigare. Med beaktande av att personalfonderna ur arbetstagarens synvinkel skapar en möjlighet att ackumulera tillgångar på längre sikt är det inte ändamålsenligt att förhindra möjligheten att överföra fondandelar, om personalfonderna och arbetstagaren själv vill göra det.

2.4 Över- och underskott samt hanteringen av värde regleringar utifrån de anställdas valfrihet

Personalfondens eget kapital omfattar medlemsandelskapitalet och övrigt fondkapital. Fonden kan också ha främmande kapital. Till medlemsandelskapitalet överförs det kapital som ska läggas till medlemmarnas fondandelar och de värde regleringar som gjorts i placeringarna av detta kapital. Till det övriga fondkapitalet överförs fondens gemensamma kapital och fondens donationsmedel.

Värdet av de placeringar som förvaltas av personalfonden förändras över tid. Dessutom medför personalfondsverksamheten kostnader. Över- eller underskottet till följd av detta samt värde regleringarna ska för varje räkenskapsperiod läggas till medlemmarnas andelar. Utgångspunkten är att över- eller underskottet samt värde regleringarna läggs till medlemmarnas andelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt har haft under räkenskapsperioden. En fond kan dock i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värde regleringarna ska läggas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som andelarna hade vid ingången av räkenskapsperioden. Dessutom kan det i stadgarna också bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska betalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital.

I praxisen för personalfonderna har det blivit allt vanligare att personalfondens styrelse beslutar om alternativa placeringsobjekt som medlemmarna kan välja mellan. På detta sätt kan medlemmarna själva i viss mån påverka i vilka placeringsobjekt deras andel av medlemsandelskapitalet

ska placeras. Det är inte fråga om att kunna välja placeringsobjektet helt fritt, utan personalfondens medel ska också i detta fall placeras på ett sådant säkert och inkomstbringande sätt som förutsätts i lagen eller placeras i det företag där medlemmarna är anställda, eller i ett företag som hör till samma koncern, antingen på villkoren för eget kapital eller på lånevillkor. I praktiken har det varit fråga om att medlemmarna har erbjudits alternativa placeringsobjekt och att de bland dessa har kunnat välja det alternativ som de ansett vara bäst. Till exempel närmare pensionsåldern kan det vara säkrare att välja ett placeringsobjekt där aktievikten är mindre.

I den gällande lagen finns det inte någon bestämmelse om hur de värderingar som hänförs till placeringarna ska läggas till medlemmarnas andelar. I praktiken har man gått tillväga så att värderingarna av medlemsandelskapitalet i fråga om de val av placeringsobjekt som medlemmarna själva gjort har lagts till varje medlems fondandelar i enlighet med de faktiska värderingarna för placeringsobjekten. Detta är naturligt, eftersom värderingarna då på korrekt sätt följer medlemmarnas val av placeringsobjekt. Det är ändamålsenligt att denna praxis skrivs in i lagen.

3 Mål

Målet med propositionen är att göra det möjligt att bilda personalfonder på arbetsplatser med färre anställda än för närvarande. Syftet med propositionen är dessutom att genomföra de behövliga ändringar som konstaterats i personalfondspraxis och som förtydligar förvaltningen av personalfonderna.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Ändring av förutsättningarna för bildande av en personalfond och ändringar i anslutning till det

I propositionen föreslås att förutsättningarna för att bilda en personalfond görs mindre strikta och att en personalfond får bildas, om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenheter regelbundet är minst fem och omsättningen eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden är 100 000 euro. För närvarande är kravet på antalet anställda tio och på omsättningen 200 000 euro.

I personalfondslagen ska det samtidigt göras sådana ändringar som behövs för att det också i praktiken ska vara möjligt att bilda och förvalta små personalfonder. Minimiantalet styrelsemedlemmar ska enligt förslaget minskas från tre till två, för att det vid fondmötena ska finnas ett tillräckligt antal medlemmar utanför styrelsen som inte är jäviga och som kan behandla fondens räkenskaper och bevilja styrelsen ansvarsfrihet. Å andra sidan möjliggörs i propositionen också en situation där alla fondmedlemmar hör till styrelsen. Detta kan vara en ändamålsenlig lösning till exempel i situationer där en fond har endast fem medlemmar. Det föreslås att bestämmelsen om jäv ändras så, att om alla medlemmar är jäviga på samma grund, hindrar detta inte beslutsfattandet i fonden. Möjligheten att sammankalla ett extra personalfondsmöte ändras så att en enskild medlem inte kan sammankalla ett extra möte även om han eller hon ensam företräder minst tio procent av fondens medlemmar. Enligt förslaget förutsätts det däremot att minst två medlemmar, som tillsammans företräder minst tio procent av medlemmarna, kräver att ett extra möte sammankallas.

I lagen föreslås dessutom två ändringar som ska göra det lättare att bilda personalfonder på små arbetsplatser. För det första ska en personalfond kunna bildas även om villkoren i fråga om företagets personal eller omsättning inte uppfylls vid tidpunkten för bildandet, om företaget eller

dess resultatenheter har grundats under det föregående året och om det med hänsyn till omständigheterna kan anses uppenbart att kraven kommer att uppfyllas under personalfondens tre första hela räkenskapsperioder. För det andra ska det i anslutning till två eller flera företag kunna bildas en gemensam personalfond under förutsättning att företagen har en sådan ekonomisk eller på verksamheten grundad koppling sinsemellan att arrangemanget kan anses ändamålsenligt med tanke på personalfondens skötsel och medlemmar.

Enligt den gällande lagen ska företrädarna för personalen lägga fram ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för fonden. I synnerhet på små arbetsplatser har personalen inte nödvändigtvis någon företrädare. Om personalen eller personalgruppen inte har någon företrädare, kan personalen eller personalgruppen tillsammans lägga fram ett förslag och sammankalla ett konstituerande möte.

Enligt revisionslagen (1141/2015) kan företag i vissa situationer låta bli att välja revisor. Detta gäller i synnerhet småskalig företagsverksamhet. Eftersom förutsättningarna för bildande av en personalfond enligt förslaget ska göras mindre strikta, är det framöver möjligt att det företag till vilket personalfonden ansluter sig inte har en revisor. Enligt den gällande personalfondslagen ska till personalfondens revisionsberättelse fogas ett utlåtande av företagets revisor i vissa frågor. I denna proposition föreslås att ett sådant utlåtande ska inhämtas av en revisor även om företaget har låtit bli att välja en egentlig revisor med stöd av revisionslagen.

4.1.2 Övriga ändringar

Genom propositionen genomförs i personalfondslagen också vissa andra behövliga ändringar som har identifierats i samband med beredningsarbetet.

I propositionen föreslås det att en medlem av en personalfond efter att ha bytt arbetsplats ska kunna överföra sin fondandel till en annan personalfond, om det finns en personalfond också i anslutning till den nya arbetsgivaren. En förutsättning för överföring av fondandelar är dock att båda personalfondernas styrelser ger sitt samtycke till det. För tydlighetens skull ska det till inkomstskattelagen (1535/1992) fogas en bestämmelse enligt vilken överföringen inte medför skattepåföljder.

Det föreslås att lagen förtydligas så att personalfonden kan ta emot anmälningar om lyftande av fondandelar redan före värdebestämningssdagen, även om utbetalningen sker först efter värdebestämningssdagen. I lagen ska dessutom skrivas in rådande praxis för situationer där personalfondsmedlemmarna delvis själva kan påverka hur deras fondandelar placeras. I en sådan situation är det naturligt att värderingarna i placeringsobjektet hänförs till medlemmens fondandel. I lagen föreslås bestämmelser om att fonden i sina stadgar kan bestämma att värderingarna i medlemsandelskapitalet när det gäller de placeringsobjekt som medlemmarna själva väljer fogas till respektive medlems fondandel i enlighet med de faktiska värderingarna i investeringsobjekten. För att följa en enhetlig beräkningsmetod kan fonden i sina stadgar dessutom bestämma att överskottet eller underskottet av medlemsandelskapitalet kan fogas till respektive medlems fondandel i förhållande till fondandelarnas värde.

Det föreslås tre ändringar när det gäller revision av en personalfond. För det första ska det i lagen skrivas in att det alltid ska väljas en revisor för personalfonden, även om revisionslagen inte kräver att en revisor väljs. Revisorn ska vara en revisor som avses i revisionslagen. Därför stryks i lagen omnämmandet att minst en revisor ska vara en revisor som avses i revisionslagen. I lagen stryks omnämmandet att det också förutsätts val av en revisorssuppleant, om endast en revisor har valts för fonden och revisorn inte är en revisionssammanslutning. Detta krav ingår redan i revisionslagen, som tillämpas på personalfonderna.

I propositionen föreslås dessutom att om en fondmedlem inte på begäran lämnar personalfonden de uppgifter som är nödvändiga för utbetalning av en obetydlig fondandel, upphör medlemmens fordran hos personalfonden två år efter det att medlemmens fordran borde ha betalats.

I propositionen föreslås också att en personalfond i fortsättningen får bildas också i anslutning till välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Konsekvenser för företagen

De ändringar som föreslås i propositionen gör det möjligt att bilda en personalfond på mindre arbetsplatser än för närvarande. Samtidigt genomförs de ändringar i lagen som behövs för att det också i praktiken ska vara möjligt att bilda och förvalta små personalfonder. Det blir möjligt att bilda en personalfond för 19 000 företag som har sammanlagt 123 000 arbetstagare. Antalet personalfonder i anslutning till företag beräknas öka i viss mån. För närvarande har 1,27 procent av företagen en personalfond. Personalfonder bildas emellertid oftare i stora företag än i små företag. Av de företag som har 10–20 anställda har endast 0,13 procent en personalfond.

Det är svårt att bedöma antalet nya fonder. Personalfonderna har blivit mer populära och man kan bedöma att trenden fortsätter. Därför kan man anta att det inom ett tidsspänn om ett årtionde kommer att grundas 25–40 personalfonder till följd av de föreslagna ändringarna, och att 150–400 arbetstagare omfattas av dessa personalfonder. Personalfondernas totala antal antas öka med drygt tio procent. Kapitalet i de nya fonderna beräknas efter ett årtionde uppgå till 800 000–2 300 000 euro.

Samtidigt ska det dock konstateras att det potentiellt kan bildas många fler nya personalfonder. Om det i företag med 5–9 anställda skulle bildas lika många personalfonder som det för närvarande i genomsnitt bildas i företag med minst tio anställda (1,27 procent av företagen), leder det leda till att 240 personalfonder grundas med sammanlagt 1 200–2 000 medlemmar. I teorin kan antalet fonder öka ännu mer.

Personalfonderna bedöms ha positiva effekter på företagets verksamhet. Fonderna och de premiesystem som hänför sig till dem sporrar hela personalen och kan bedömas öka personalens arbetsmotivation och engagemang i företagets framgång. Utvidgandet av lagens tillämpningsområde gör det möjligt att uppnå dessa mål också i mindre företag.

Fonderna kan också anses främja förståelsen av ekonomiska frågor både hos företagets ledning och personal. Fonderna erbjuder en möjlighet till gemensamt delägarskap för personalen i arbetsgivarföretaget och på så sätt möjlighet att delta i företagets beslutsfattande. Fonderna kan till och med i viss mån förbättra företagets finansieringsstruktur, om fondernas medel investeras i företagets egna kapital.

Personalfonderna kan också ha positiva effekter på företagets rekrytering. Företagen kan genom personalfonderna och sina sporrande lönesystem engagera de anställda att stanna kvar hos företaget och även locka ny arbetskraft till företaget.

De ändringar som görs i förvaltningen av personalfonderna förtydligar det nuvarande rättsläget. Till dessa hör ändringarna i lagstiftningen i fråga om tidpunkten för anmälan om lyftande av en fondandel och hanteringen av värde regleringar i medlemsandelskapitalet. Detta förbättrar rätts-säkerheten vid förvaltningen av personalfonderna.

Om en fondmedlem inte på begäran lämnar personalfonden de uppgifter som är nödvändiga för utbetalning av en obetydlig fondandel, ska medlemmens fordran hos personalfonden enligt den föreslagna bestämmelsen upphöra två år efter det att medlemmens fordran borde ha betalats. Denna ändring minskar personalfondernas administrativa arbete när personalfonden omfattas av särskilda rapporteringsskyldigheter i anslutning till beskattningen.

4.2.1.2 Konsekvenser för samhällsekonomin och den offentliga ekonomin

Med tanke på statens och kommunernas skatteinkomster har det inte någon nämnvärd betydelse att personalfondsavsättningarna är en avdragsgill utgift vid beskattningen av företag och att de förmåner som baserar sig på dem beskattas först när de betalas från fonden till medlemmarna. Att göra förutsättningarna för bildandet av personalfonder mindre strikta har mycket små konsekvenser för beskattningen.

År 2020 var det genomsnittliga belopp som överfördes till en fond cirka 720 euro per fondmedlem. Om man beaktar endast de personalfonder som tog emot personalfondsavsättningar på basis av företagets resultat- och vinstpremiesystem, var beloppet av det kapital som överfördes till fonden i genomsnitt 1 000 euro per medlem. Om antalet personalfonder ökar på det sätt som beskrivs ovan med 25–40 personalfonder och antalet fondmedlemmar ökar med 150–400 medlemmar, ökar beloppet av det kapital som överförs till fonderna med 100 000–300 000 euro till följd av ändringarna. De skattepliktiga uttag som hänför sig till uttagen av personalfondsavsättningarna är sannolikt några tiotusen euro.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Samarbetsombudsmannen övervakar att personalfondernas verksamhet är lagenlig och för ett register över personalfonderna. De föreslagna ändringarna kan i någon mån leda till fler förfrågningar om personalfonderna och öka behovet av rådgivning. Rådgivningsbehovet är sannolikt större på små arbetsplatser än på stora. Också de föreslagna nya möjligheterna att överföra personalfondsavsättningar till en annan personalfond kan medföra ett sporadiskt behov av rådgivning. Å andra sidan kan de ändringar som föreslås i lagen och som förtydligar rättsläget bedömas underlätta samarbetsombudsmannens arbete.

I förhållande till den totala arbetsmängden för samarbetsombudsmannens byrå är ändringarna små och förutsätter inte en omorganisering av verksamheten eller ändringar i resurserna.

4.2.3 Konsekvenser för arbetslivet

4.2.3.1 Konsekvenserna för arbetsmarknadens funktion

Syftet med personalfondslagen är bland annat att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens ekonomiska delaktighet. Personalfonden kopplar samman arbetsgivarens och personalens intressen och skapar samhörighet på arbetsplatserna. Arbetsgivare och personal som arbetar för samma mål skapar en verksamhetskultur som kan ha också mer omfattande positiva effekter på arbetsmarknadens funktion. För närvarande utgör i synnerhet det lilla antalet personalfonder en begränsning. De ändringar som föreslås i propositionen breddar möjligheterna att bilda personalfonder också på små arbetsplatser.

I propositionen föreslås också en möjlighet att överföra personalfondsandelen när en arbetstare övergår till anställning hos en annan arbetsgivare och den nya arbetsgivaren också har en personalfond. Sådana situationer torde vara sällsynta för närvarande, men när personalfonderna blir vanligare kan möjligheten att överföra personalfondsandelen till en annan personalfond underlätta arbetsplatsbyte och därigenom öka dynamiken på arbetsmarknaden.

4.2.3.2 Konsekvenser för arbetstagarnas ställning

Den viktigaste konsekvensen som de föreslagna ändringarna har på arbetstagarnas ställning är att det i fortsättningen ska kunna bildas personalfonder också på små arbetsplatser. I företag med 5–9 anställda arbetar för närvarande 19 000 personer. Ovan har det bedömts att det i och med de nya bestämmelserna kommer att bildas 25–40 personalfonder med 150–400 medlemmar i små företag under ett årtionde. Lagstiftningen skapar dock möjligheter och personalfonder kan bildas i betydligt större utsträckning än så. Detta beror på det om personalfonderna och resultat- och vinstpremiessystemen i anslutning till dem upplevs vara till nytta på arbetsplatserna.

De viktigaste fördelarna för arbetstagarna är att de får del av företagets framgång, om fondandelen investeras i arbetsgivarföretaget. Det här kan förbättra arbetsmotivationen. Personalfonderna skapar dessutom en möjlighet för arbetstagarna att på lång sikt öka sina tillgångar med skäliga skattepåföljder. Med hjälp av personalfonden blir arbetstagarna lätt delaktiga i kapitalmarknadens utveckling.

I propositionen föreslås också sådana ändringar som underlättar förvaltningen av personalfonder i situationer där antalet medlemmar är få. I små personalfonder kan arbetstagarna i stor utsträckning påverka personalfondernas placeringsbeslut, vilket också kan göra personalfonderna mera attraktiva för personalen.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Målet med propositionen är att göra det möjligt att bilda personalfonder på mindre arbetsplatser än för närvarande. I minsta utsträckning kunde lagstiftningsändringen ha inneburit en ändring av 5 § i personalfondslagen så att förutsättningarna för bildandet av en personalfond hade lättats upp utan att lagen i övrigt hade ändrats. Då hade man inte fäst uppmärksamhet vid de administrativa specialfrågor som följer av lagen och som personalfondens ringa storlek medför. Arbetsgruppen bakom propositionen ansåg det vara ändamålsenligt att göra en mer omfattande översyn av lagen för att det ska bli meningsfullt att bilda och förvalta en personalfond också på mindre arbetsplatser.

Arbetsgruppen bedömde också om det vore möjligt att genomföra förvaltningen av en liten personalfond i ett steg. För närvarande föreskrivs i personalfondslagen om en förvaltningsmodell i två steg, där alla fondmedlemmar utövar den högsta beslutanderätten vid fondmötet. Fondmötet ska utse en styrelse som företräder fonden och sköter fondens angelägenheter i enlighet med lagen, fondens stadgar och fondmötets beslut.

Arbetsgruppen bedömde möjligheten att personalfondens medlemmar, om de är 5–9 till antalet, på ett eller annat sätt förvaltar fonden tillsammans. Då väljs inte en styrelse separat för fonden. I praktiken ska man dock välja en företrädare eller ett ombud som ska representera fonden. Arbetsgruppens slutsats var dock att samma slutresultat kan nås genom att alla medlemmar ingår i styrelsens sammansättning. En förvaltningsmodell i ett steg skulle sannolikt ha föranlett stora ändringar i personalfondslagen.

Arbetsgruppen bedömde också möjligheten att i lagen föreskriva att det i anslutning till ett arbetsgivarföretag i stället för en personalfond kan finnas en penningreserv som förvaltas gemensamt. Enligt förslaget ska företaget erbjuda personalen möjlighet att överföra resultat- och vinstpremierna till ett särskilt konto hos företaget. Företaget ska placera medlen till exempel i fonder

och liknande i enlighet med de beslut som fattats av dem som överfört sina resultat- och vinstpremier till kontot. Som ett alternativ till detta övervägdes också ett aktiesparkkonto som förvaltas kollektivt eller ett motsvarande konto.

Av alternativen stannade arbetsgruppen dock för den modell som föreslås i propositionen och som bygger på den nuvarande modellen, där personalfonden även på små arbetsplatser är en separat juridisk person. Till den del bestämmelserna i personalfondslagen lämpar sig dåligt för en liten personalfond föreslås det att bestämmelserna ändras. Fördelarna med detta alternativ var att systemet förblir klart och enkelt och att det kunde beredas inom projektets tidsplan. Arbetsgruppens bedömning var att kraven i personalfondslagen genom de ändringar som nu föreslås gör det möjligt att förvalta personalfonder också på små arbetsplatser.

6 Remissvar

Propositionen baserar sig på trepartsarbetsgruppens enhälliga betänkande, som var ute på remiss 6.9–10.10.2022. Utlåtanden inkom från Företagarna i Finland rf, Mandatum Life Service Ab, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Finlands Revisorer rf, STTK rf, Akava rf, FFC rf, Finanssiala ry och samarbetsombudsmannen.

I remissvaren understöddes de föreslagna ändringarna.

Finanssiala ry och Mandatum Life Service Ab fäste uppmärksamhet vid att den gällande lagen inte innehåller bestämmelser om preskription av personalfondsandelar i vissa situationer och föreslår bestämmelser om detta. Dessutom föreslog båda remissinstanserna en liten ändring av de principer enligt vilka över- och underskott hanteras i beräkningen.

Finlands Revisorer rf fäste uppmärksamhet vid situationer där företaget inte har någon revisor. I dessa situationer ska företaget trots detta begära en revisors utlåtande i vissa frågor som anges i lagen. Finlands Revisorer rf betonade vikten av att ansvaret för att begära och inhämta utlåtande tydligt anvisas uttryckligen företaget. Motiveringen till propositionen preciserades med anledning av detta.

Finansministeriet fäste uppmärksamhet vid att det för tydlighetens skull i inkomstskattelagen ska föreskrivas att den föreslagna överföringen av fondandelar från en personalfond till en annan kan ske utan skattepåföljder. Vid den fortsatta beredningen utökades propositionen med en ändring av inkomstskattelagen i fråga om detta.

7 Specialmotivering

7.1 Personalfondslagen

3 §. Tillämpningsområde. Med stöd av bestämmelsen om lagens tillämpningsområde bestäms bland annat i anslutning till hurdana arbetsgivare en personalfond kan bildas. I den gällande paragrafen nämns inte välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Ansvaret för att ordna social- och hälsovården och räddningsväsendet överförs från kommunerna till välfärdsområdena den 1 januari 2023. Personalfondslagen tillämpas på kommuner och samkommuner.

Det föreslås att paragrafen ändras så att personalfondslagen i fortsättningen tillämpas förutom på de aktörer som nämns i paragrafen också på välfärdsområden och välfärdssammanslutningar samt på de personalfonder som anställda hos dessa bildar. I och med ändringen kan också personalen i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna bilda en personalfond.

4 §. Gemensam personalfond. I 4 § i den gällande lagen föreskrivs om hur lagen tillämpas i koncerner. Bestämmelsen möjliggör bildandet av en gemensam personalfond i koncernförhållanden samt mellan offentliga samfund. Möjligheterna att bilda en gemensam personalfond breddas samtidigt som paragrafens rubrik och struktur ändras. I paragrafen räknas upp situationer där en gemensam personalfond kan bildas för personalen vid flera arbetsgivarsubjekt.

Enligt *1 punkten* i paragrafen får en gemensam personalfond bildas i anslutning till företag som hör till samma koncern. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll den gällande lagen (se RP 44/2010 rd, s. 22).

Enligt *2 punkten* i paragrafen får en gemensam personalfond bildas i anslutning till två eller flera företag under förutsättning att dessa har en sådan ekonomisk eller på verksamheten grundad koppling att arrangemanget kan betraktas som ändamålsenligt med hänsyn till personalfondens skötsel och medlemmar.

Den föreslagna ändringen hänför sig delvis till den ändring som föreslås i 5 §, enligt vilken en personalfond kan bildas även på relativt små arbetsplatser. Kostnaderna för att bilda och förvalta en personalfond kan ibland tala för en lösning där arbetsplatser som har en tillräckligt stark koppling till varandra ska kunna bilda en gemensam personalfond, även om det inte är fråga om ett koncernförhållande. Detta behov kan uppstå i synnerhet när arbetsplatserna är små.

Med företagens ekonomiska eller på verksamheten grundade koppling avses till exempel situationer där det inte är fråga om ett koncernförhållande, men företagen annars har en stark anknytning till varandra genom ägande eller avtalsarrangemang av permanent natur. Det kan också vara fråga om situationer där företagen varaktigt bedriver verksamhet tillsammans. Den ekonomiska eller på verksamheten grundade kopplingen kan påvisas bland annat genom en gemensam personalförvaltning. En på verksamheten grundad koppling mellan organisationer kan bildas till exempel av en takorganisation och underlydande föreningar som har ett gemensamt mål¹.

Samarbetsombudsmannen avgör om den ekonomiska eller på verksamheten grundade kopplingen är tillräcklig när han eller hon behandlar en registreringsanmälan som avses i 13 §. Om den ekonomiska eller på verksamheten grundade kopplingen mellan företagen är för liten kan samarbetsombudsmannen avslå registreringsanmälan med stöd av 14 § 1 mom. Beslutet får enligt förslaget överklagas hos förvaltningsdomstolen. Förvaltningsdomstolens beslut får i sin tur överklagas hos högsta förvaltningsdomstolen.

Enligt *3 punkten* i paragrafen får en gemensam personalfond bildas i anslutning till två eller flera statliga ämbetsverk och inrättningar och enligt *4 punkten* i anslutning till två eller flera kommuner eller samkommuner. Bestämmelserna motsvarar till sitt innehåll den gällande lagen (se RP 44/2010 rd, s. 22). Som en ny sak föreslås i propositionen att en gemensam personalfond dessutom får bildas i anslutning till två eller flera välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar.

Enligt paragrafens *2 mom.* kan till en gemensam personalfond också höras personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag som hör till samma koncern och personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll den gällande lagen (se RP 44/2010 rd, s. 22).

¹Enligt 2 § 2 mom. i lagen avses med företag sammanslutningar, stiftelser eller fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande.

5 §. Förutsättningar för bildande av personalfond. Enligt den gällande paragrafen får en personalfond bildas endast om antalet personer i arbetsavtalsförhållande till företaget eller dess resultatenheter regelbundet är minst tio och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden uppgår minst till det belopp som föreskrivs i 2 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten i revisionslagen. Enligt den bestämmelse som det hänvisas till ska företagets omsättning eller motsvarande avkastning uppgå till minst 200 000 euro.

I propositionen föreslås att det krav på antalet anställda som anges i paragrafen sänks till fem anställda. Vid beräkningen av antalet regelbundet anställda beaktas de principer enligt vilka antalet regelbundet anställda beräknas när det bedöms om företaget omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (1331/2021) (se RP 159/2021 rd, s. 64–65).

Dessutom föreslås det att kravet på företagets omsättning eller motsvarande avkastning sänks till 100 000 euro.

Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. enligt vilket en personalfond får bildas även om de förutsättningar som anges i 1 mom. inte uppfylls, om företaget eller dess resultatenheter har bildats under det föregående året och om det med hänsyn till omständigheterna kan anses uppenbart att kraven enligt momentet kommer att uppfyllas under personalfondens tre första hela räkenskapsperioder.

Det nya 2 mom. gäller till exempel situationer där det i samband med företagsarrangemang (t.ex. bolagisering eller delning av företag) uppstår ett nytt företag och det på basis av utredning kan anses uppenbart att kravet på personalstyrka eller omsättning eller motsvarande avkastning kommer att uppfyllas, även om förutsättningarna inte uppfylls just vid tidpunkten för bildandet av personalfonden. Dessutom kan möjligheten till undantag gälla till exempel uppstarts företag som har gjort så betydande placeringar i eget kapital att det kan anses uppenbart att förutsättningarna för bildande av en fond uppfylls senare. Då kan bildandet av personalfonden fungera som ett incitament när kunnig arbetskraft rekryteras efter att företaget har grundats.

11 §. Konstituerande möte. Enligt paragrafen ska företrädarna för personalgrupperna utarbeta ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för fonden samt sammankalla personalfondens konstituerande möte. Enligt 2 § 4 punkten avses med personalgruppens företrädare de företrädare för personalen som avses i samarbetslagen, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

Personalen eller personalgrupperna har inte en företrädare i alla företag. Detta gäller särskilt i små företag. Eftersom förutsättningarna för bildande av en personalfond görs mindre strikta så att det på mindre arbetsplatser än för närvarande är möjligt att bilda en personalfond, föreslås ett tillägg till 11 § 1 mom., enligt vilket personalen eller personalgruppen tillsammans kan utarbeta ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för den samt sammankalla ett konstituerande möte, om personalen eller personalgruppen inte har någon företrädare. Ställningstagandet för personal eller en personalgrupp som saknar företrädare ska bildas på samma sätt som vid förfaranden enligt samarbetslagen (se RP 159/2021 rd, s. 69).

Även om personalen tillsammans har utarbetat ett förslag om att bilda en personalfond, ska det konstituerande mötet dock ordnas separat tidigast en vecka efter det att förslaget och möteskalendern har skickats. Syftet med detta är att också sådana arbetstagare som inte nödvändigtvis har deltagit i utarbetandet av förslaget ska ha möjlighet att sätta sig in i frågan.

Enligt 4 mom. i den gällande paragrafen ska på det konstituerande mötet för personalfonden väljas styrelse och revisorer, av vilka minst en ska vara en revisor som avses i revisionslagen.

Enligt den gällande revisionslagen kan revisor inte vara någon annan än en godkänd revisor som avses i revisionslagen, dvs. en GR-, CGR- eller OFGR-revisor. Av denna orsak förutsätts det inte längre i paragrafen att minst en revisor ska vara en revisor som avses i revisionslagen. Alla revisorer, om revisorerna är flera till antalet, ska vara godkända revisorer så som revisionslagen kräver. Dessutom slopas som onödigt kravet på att om endast en revisor har valts för fonden och denna inte är en revisionsammanslutning, ska åtminstone en revisorssuppleant väljas för fonden. Ett sådant krav ingår redan nu i 2 kap. 3 § i revisionslagen.

20 §. Personalfondens extra möte. Enligt 1 mom. 3 punkten i den gällande paragrafen ska personalfonden hålla extra möte när minst tio procent av fondens medlemmar eller en personalgrupp som företräder minst tio procent av fondens medlemmar begär det skriftligt för behandling av ett angivet ärende. Syftet med bestämmelsen är att skydda minoriteten.

Till följd av de ändringar som föreslås i 5 § kan en personalfond i fortsättningen ha endast fem medlemmar, och då företräder varje medlem ensam 20 procent av fondens medlemmar. Det är dock inte ändamålsenligt att varje medlem i dessa situationer när som helst kan sammankalla extra möte för personalfonden. Därför föreslås det att paragrafen ändras så att extra möte kan sammankallas av minst två medlemmar, som företräder minst tio procent av fondens medlemmar, eller en företrädare för en personalgrupp, som företräder minst tio procent av fondens medlemmar.

28 §. Styrelsen. Enligt den gällande lagen ska en personalfond ha en styrelse med minst tre medlemmar. En styrelsemedlem ska vara medlem i personalfonden eller höra till företagets ledning.

Till följd av de ändringar som föreslås i 5 § kan en personalfond i fortsättningen som minst ha endast fem medlemmar. Om styrelsen består av tre fondmedlemmar, finns det vid fondmötet endast två icke jäviga fondmedlemmar som kan behandla fondens räkenskaper och bevilja ansvarsfrihet. Det lilla antalet icke jäviga medlemmar kan skapa utmaningar om en eller flera icke jäviga medlemmar inte kan delta i fondmötet. I fråga om små personalfonder underlättas situationen om också en person som hör till företagets ledning ingår i styrelsens sammansättning.

I propositionen föreslås det att fondens styrelse i fortsättningen ska ha minst två medlemmar i stället för tre, vilket i de minsta fonderna kan vara en ändamålsenlig sammansättning.

34 §. Revision och revisionsberättelse. I paragrafen föreskrivs om förhållandet mellan personalfondslagen och revisionslagen. I paragrafen anges också de särskilda krav som ställs på revisionsberättelsens innehåll. Det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den bättre motsvarar innehållet. Samtidigt förtydligas paragrafens struktur så att det i 1 mom. föreskrivs om förhållandet mellan personalfondslagen och revisionslagen och i 2 och 3 mom. om innehållet i revisionsberättelsen.

I 1 mom. i paragrafen föreskrivs liksom i den gällande lagen att bestämmelser om revision av en personalfond finns i revisionslagen. I 2 kap. 2 § i revisionslagen föreskrivs det om situationer där en revisor inte behöver väljas. Därför föreslås att det i paragrafen tas in ett uttryckligt omnämnande av att en revisor dock ska väljas för personalfonden oberoende av vad som föreskrivs i 2 kap. 2 § i revisionslagen.

I 2 mom. föreskrivs att revisionsberättelsen ska innehålla ett uttalande om huruvida fondens tillgångar har placerats på det sätt som avses i 41 §. Bestämmelsen motsvarar den senare meningen i gällande 34 § 1 mom.

I paragrafens 3 *mom.* föreskrivs att det till revisionsberättelsen ska fogas ett utlåtande av företagets revisor om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Om fonden har placerat medel i företaget som eget kapital och medlen inte har ett verkligt värde som kan bestämmas enligt marknadsvärdet, ska till berättelsen dessutom fogas ett utlåtande av företagets revisor om huruvida dessa placeringar har värderats på behörigt sätt. Momentet motsvarar i sak det gällande 34 § 2 momentet.

I 5 § föreslås en ändring som innebär att en personalfond kan bildas också i anslutning till ett sådant företag som inte behöver välja en revisor. Därför föreslås i paragrafen ett nytt 4 *mom.* enligt vilket ett företag som med stöd av 2 kap. 2 § 2 *mom.* i revisionslagen inte har valt en revisor dock av revisorn ska begära de utlåtanden som avses i 3 *mom.* och avgiftsfritt ställa dem till personalfondens förfogande. Företaget har ansvaret för att begära och inhämta utlåtande, alltså inte personalfondens revisor.

43 §. Överskott och underskott. I paragrafen föreskrivs att det överskott eller underskott samt de värderingar som personalfondens medlemsandelkapital medför ska fogas till medlemmarnas andelar. Utgångspunkten är att de för varje räkenskapsperiod ska läggas till medlemmarnas andelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt haft under räkenskapsperioden. En fond kan i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värderingarna fogas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar hade vid ingången av räkenskapsperioden. I stadgarna kan det också bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska utbetalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital.

I praxis för personalfonderna har det blivit vanligare att medlemmarna själva i viss mån kan påverka i vilka placeringsobjekt deras andel av medlemsandelkapitalet placeras. Det är inte fråga om att kunna välja placeringsobjektet helt fritt, utan personalfondens medel ska också då placeras på ett sådant säkert och inkomstbringande sätt som förutsätts i lagen eller placeras i det företag där medlemmarna är anställda, eller i ett företag som hör till samma koncern, antingen enligt villkoren för eget kapital eller på lånevillkor. I praktiken har det varit fråga om att medlemmarna erbjudits alternativa placeringsobjekt och att de bland dessa har kunnat välja det alternativ som själva de ansett vara bäst. I praktiken har medlemmarna getts möjlighet att välja mellan vissa placeringsobjekt som fondens styrelse har bestämt på förhand.

I paragrafens 1 *mom.* föreslås ett tillägg som tar ställning till hur värderingen ska fördelas i en situation där medlemmarna har utnyttjat friheten att välja placeringsobjekt. Också värderingarna ska kanaliseras enligt valet av placeringsobjekt. Enligt förslaget kan fonden i sina stadgar bestämma att värderingarna i en medlems medlemsandelkapital eller i en del av det ska fogas till varje medlems fondandel i enlighet med de faktiska värderingarna i investeringsobjekten. För att följa en enhetlig beräkningsmetod kan fonden i sina stadgar dessutom bestämma att överskottet eller underskottet av medlemsandelkapitalet kan fogas till respektive medlems fondandel i förhållande till fondandelarnas värde.

45 §. Lyftande av en fondandel. Enligt 2 *mom.* i den gällande paragrafen har en medlem rätt att få den disponibla delen i pengar omedelbart efter den värdebestämningssdag som avses ovan enligt vad som närmare anges i personalfondens stadgar.

Av den nuvarande ordalydelsen är det oklart huruvida det i personalfondens stadgar kan tillåtas att arbetstagaren gör en anmälan om lyftande redan före värdebestämningssdagen, även om fondandelen betalas ut först efter värdebestämningssdagen. I paragrafens 2 *mom.* föreslås en mindre ändring, enligt vilken varje medlem efter att ha gjort en anmälan om lyftande har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter den värdebestämningssdag enligt vad som när-

mare anges i personalfondens stadgar. Den nya formuleringen förtydligar rättsläget så att anmälan om lyftande kan göras redan före värdebestämningdagen, om detta tillåts i personalfondens stadgar. Utbetalningen kan för sin del ske först efter värdebestämningdagen. Enligt 12 § 7 punkten i lagen ska det i fondens stadgar nämnas hur fondandelarna får lyftas.

Om en anmälan om lyftande görs redan före värdebestämningdagen baserar sig värdet av den fondandel som lyfts på en uppskattning som gjorts innan bokslutet färdigställts. När personalfonden får en anmälan om lyftande före värdebestämningdagen kan fonden till exempel förlägga sin aktieförsäljning så nära värdebestämningdagen som möjligt.

I propositionen föreslås dessutom att hänvisningen till värdepappersmarknadslagen i paragrafens 2 mom. ändras så att den motsvarar den gällande lagstiftningen.

47 §. Utbetalning eller överföring av en fondandel till en annan personalfond sedan anställningsförhållandet upphört. I paragrafen föreskrivs för närvarande om utbetalning av en fondandel efter att anställningsförhållandet upphört. En anställd kan efter att anställningsförhållandet upphört övergå i anställning hos en sådan arbetsgivare i vars anslutning det också finns en personalfond. Den gällande lagen möjliggör inte överföring av en fondandel mellan personalfonder, utan fondandelen ska alltid tas ut i pengar efter att anställningsförhållandet upphört.

I paragrafen föreslås ett nytt 4 mom. enligt vilket en arbetstagare vid byte av arbetsplats kan överföra sin fondandel till en personalfond i anslutning till den nya arbetsgivaren. Bestämmelsen innebär ett undantag från bestämmelserna i paragrafens 1–3 mom. Överföringen av fondandelen förutsätter att arbetstagaren gör en begäran om överföring efter det att anställningsförhållandet upphört före följande värdebestämningdag för fonden. Om arbetstagaren inte före följande värdebestämningdag har begärt att fondandelen ska överföras till en annan personalfond, ska fondandelen betalas ut till arbetstagaren enligt paragrafens 1–3 mom. Begäran ska riktas till styrelsen. Överföringen av fondandelen förutsätter att båda personalfondernas styrelser godkänner överföringen. I praktiken innebär detta att personalfondens styrelse allmänt ska fastställa de förutsättningar under vilka personalfonden kan överföra fondandelar till en annan personalfond eller ta emot fondandelar från en annan personalfond. Personalfonden ska vid överföringarna följa det fastställda förfarandet allmänt och på samma sätt i förhållande till alla medlemmar och blivande medlemmar.

Överföringen av fondandelen ska ske inom fyra månader räknat från den värdebestämningdag som följer efter att medlemmens anställningsförhållande upphört. Inom denna tid ska personalfondernas styrelser i enlighet med sin praxis meddela om överföringen kan godkännas. Om genomförandet av överföringen inte godkänns i någondera personalfonden, ska fondandelen betalas ut till arbetstagaren i enlighet med paragrafens 1–3 mom.

56 §. Grunderna för upplösning. I 3 § föreslås en ändring som innebär att också personalen inom ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning kan bilda en personalfond. Därför föreslås det att 56 § 1 mom. 4 punkten ändras så att personalfonden ska upplösas om välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens verksamhet upphör. På samma sätt ska man enligt den gällande lagen förfara om till exempel kommunens eller samkommunens verksamhet upphör.

59 a §. Upphörande av en obetydlig fondandel som förfallit till betalning. I praxis för personalfonder har det förekommit situationer där en fondmedlem inte lämnar de uppgifter till personalfonden som är nödvändiga för betalning av en fondandel som förfallit till betalning. Orsaken till en medlems passivitet är i allmänhet att fordringens belopp är obetydligt.

Problemet blir särskilt tydligt i de personalfonder som har skyldighet att rapportera skatteuppgifter enligt FATCA- och CRS/DAC2-förpliktelseerna. I dessa situationer ska personalfonderna i sin verksamhet följa de aktsamhetsprocedurer som gäller kännedom om medlemmarna. De personalfonder som omfattas av förpliktelseerna ska utreda bakgrundsfakta om dem som är berättigade till fondandelar och identifiera dessa personer. Om uppgifterna inte fås har det ansetts att personalfonden inte kan betala fondandelen.

En obetald fondandel ska innan den preskriberas beaktas vid beräkningen av personalfonden och också i aktsamhetsprocedurerna när det gäller skatterapportering. Detta medför i sin tur administrativt arbete för personalfonden och därmed också kostnader. I praxis för personalfonder har det juridiskt sett funnits oklarheter om när en obetald fondandel preskriberas.

I propositionen föreslås en ny 59 a §, enligt vilken en arbetstagares obetydliga fordran hos personalfonden upphör två år efter det att medlemmens fordran borde ha betalats med stöd av 47 och 58 §, om fondmedlem inte på begäran lämnar personalfonden de uppgifter som är nödvändiga för betalning av fondandelen. En förutsättning för att en medlems fordran ska upphöra med stöd av bestämmelsen är att de uppgifter som är nödvändiga för betalningen har begärts av medlemmen och att medlemmen således har haft möjlighet att lämna uppgifterna. Av denna orsak ska begäran om lämnande av uppgifter bevisligen delges medlemmen eller dennes rättsinnehavare.

Paragrafen gäller endast situationer där fondandelens belopp är obetydligt. En fondandel anses vara obetydlig om den underskrider beloppet av behandlingsavgiften för en deponering hos regionförvaltningsverket. För närvarande är behandlingsavgiften 200 euro. Om beloppet är högre än detta kan personalfonden göra en deponering hos regionförvaltningsverket i enlighet med vad som föreskrivs i lagen om deponering av pengar, värdeandelar, värdepapper eller handlingar som betalning eller befrielse från annan fullgörelseskyldighet (281/1931).

I paragrafens 2 *mom.* föreskrivs att en fondandel i fråga om vilken medlemmens rätt enligt 1 *mom.* har upphört ska behandlas som överskott i räkenskapsperioden för personalfonden.

60 §. Jäv. Enligt paragrafen får en fondmedlem inte delta i behandlingen av ett sådant ärende som gäller ett avtal mellan honom eller henne och personalfonden eller någon annan fråga i vilken hans eller hennes enskilda fördel kan strida mot fondens fördel. Dessutom får en styrelsemedlem eller någon annan som har anförtrotts en uppgift som hör till personalfondens förvaltning inte delta i val eller avsättning av revisorer eller i behandlingen av ärenden som gäller fastställande av bokslutet eller beviljande av ansvarsfrihet, om saken gäller den förvaltning som han eller hon svarar för.

Eftersom det framöver kan finnas personalfonder med endast fem medlemmar, är det möjligt att de alla är jäviga vid ett fondmöte. Därmed kan det i så små fonder vara ändamålsenligt att alla fondmedlemmar hör till styrelsens sammansättning, och då är alla med stöd av paragrafens 2 *mom.* jäviga att besluta om fondens räkenskaper och bevilja styrelsen ansvarsfrihet.

Av dessa orsaker föreslås att det i paragrafen tas in ett nytt 3 *mom.* enligt vilket bestämmelserna i 1 och 2 *mom.* om jäv inte tillämpas om alla medlemmar i personalfonden är jäviga på samma grund. En motsvarande bestämmelse (jäv vid bolagsstämma) finns i 5 kap. 14 § i aktiebolagslagen (624/2006).

61 §. Tystnadsplikt. I paragrafen föreskrivs om tystnadsplikt för en medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond eller en anställd hos fonden. I 2 *mom.* föreskrivs att om den som är anställd hos ett ämbetsverk eller en inrättning eller en kommun eller samkommun är medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond, tillämpas på honom eller henne det som föreskrivs

i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och på andra ställen i lag. Det föreslås att det till momentet fogas ett omnämmande av att lagen tillämpas också på dem som är anställda hos ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, eftersom det i propositionen föreslås att 3 § ändras så att en personalfond i fortsättningen kan bildas också i anslutning till välfärdsområden och välfärdssammanslutningar.

7.1 Inkomstskattelagen

65 §. Inkomst från personalfonder. I paragrafen föreskrivs om skattebehandlingen av inkomster från personalfonden. Enligt bestämmelsen utgör från personalfonder erhållna fondandelar och överskott skattepliktig förvärvsinkomst till 80 procent. I övrigt är inkomsten skattefri.

I propositionen föreslås att fondandelen i fortsättningen ska kunna överföras till en annan personalfond vid byte av arbetsplats. Ur beskattningssynvinkel kan det vara oklart om det för arbetstagaren uppkommer skattepliktig inkomst vid överföringen av fondandelen till en ny arbetsgivares personalfond. För tydlighetens skull är det motiverat att i inkomstskattelagen ta in en uttrycklig bestämmelse enligt vilken överföringen inte medför skattepåföljder. Det föreslås därför att det till 65 § i inkomstskattelagen fogas ett nytt 2 mom. enligt vilket en fondandel inte anses ha erhållits till den del den i enlighet med 47 § 4 mom. i personalfondslagen överförs till en ny personalfond.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

Statsrådets förordning om personalfonder (988/2010) har utfärdats med stöd av 13, 14 och 31 § i personalfondslagen. De ändringar som föreslås i propositionen förutsätter inte att förordningen ändras.

9 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 april 2023.

Enligt personalfondslagen kan en medlems fordran hos en personalfond enligt 59 a § 1 mom. upphöra tidigast när två år har förflutit från lagens ikraftträdande. Fordran kan upphöra endast i en situation där en fondmedlem trots begäran inte har lämnat de uppgifter som är nödvändiga för betalningen.

10 Verkställighet och uppföljning

Samarbetsombudsmannen övervakar att personalfondslagen följs och för ett register över personalfonder.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen (934/2010) 3–5 och 11 §, 20 § 1 mom. 3 punkten, 28, 34, 43, 45 och 47 §, 56 § 1 mom. 4 punkten, 60 § och 61 § 2 mom.,
av dem 5 § sådan den lyder i lag 1158/2015 och 11 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1158/2015, samt
fogas till lagen en ny 59 a § som följer:

3 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på i Finland verksamma personalfonder som bildats av personalen vid ett företag, ett statligt ämbetsverk, en kommun, en samkommun, ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning och på

- 1) finska företag och deras resultatenheter samt utländska dotterföretag,
- 2) utländska företags i Finland registrerade filialer,
- 3) statliga ämbetsverk och inrättningar eller deras resultatenheter,
- 4) affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) eller deras resultatenheter,
- 5) kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar eller deras resultatenheter,
- 6) Folkpensionsanstalten,
- 7) universitet som avses i universitetslagen (558/2009).

Med *företag* avses sammanslutningar, stiftelser eller fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare och företag tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare samt statliga ämbetsverk och inrättningar, kommuner och samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar, Folkpensionsanstalten samt universitet, om inte något annat följer av andra bestämmelser.

4 §

Gemensam personalfond

En gemensam personalfond får bildas

- 1) i anslutning till företag som hör till samma koncern,
- 2) i anslutning till två eller flera företag, om dessa har en sådan ekonomisk eller på verksamheten grundad koppling att arrangemanget kan betraktas som ändamålsenligt med hänsyn till personalfondens skötsel och medlemmar,
- 3) i anslutning till två eller flera statliga ämbetsverk och inrättningar,
- 4) i anslutning till två eller flera kommuner eller samkommuner,
- 5) i anslutning till två eller flera välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar.

Till en gemensam personalfond kan också höra personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag som hör till samma koncern och personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt.

5 §

Förutsättningar för bildande av personalfond

En personalfond som avses i denna lag får bildas bara om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenhet regelbundet är minst fem och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden uppgår till minst 100 000 euro.

En personalfond får bildas även om de förutsättningar som anges i 1 mom. inte uppfylls, om företaget eller dess resultatenhet har bildats under det föregående året och det med hänsyn till omständigheterna kan anses uppenbart att kraven enligt det nämnda momentet kommer att uppfyllas under personalfondens tre första hela räkenskapsperioder.

11 §

Konstituerande möte

Företrädarna för personalgrupperna utarbetar ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för fonden samt sammankallar personalfondens konstituerande möte med en skriftlig möteskallelse eller på något annat bevisligt sätt. De som utarbetar förslaget ska sända möteskallelsen till de blivande medlemmarna eller de företrädare som dessa har valt minst en vecka före mötet. Om personalen eller personalgruppen inte har någon företrädare, kan personalen eller personalgruppen tillsammans utarbeta ett förslag och sammankalla ett konstituerande möte.

Innan beslut om att bilda en personalfond fattas ska mötet godkänna stadgar för personalfonden.

Besluten om fondens stadgar och bildande av fonden kan godkännas, om de har biträttas av minst två tredjedelar av de röster som avgivits.

På det konstituerande mötet ska för personalfonden väljas styrelse och revisor.

20 §

Personalfondens extra möte

Personalfonden ska hålla extra möte när

3) minst två medlemmar som företräder minst tio procent av fondens medlemmar, eller en sådan företrädare för en personalgrupp som företräder minst tio procent av fondens medlemmar, begär det skriftligen för behandling av ett angivet ärende,

28 §

Styrelsen

En personalfond ska ha en styrelse med minst två medlemmar. I stadgarna kan det bestämmas att ersättare ska väljas för styrelsemedlemmarna. Vad som bestäms om styrelsemedlemmarna ska tillämpas på ersättarna.

En styrelsemedlem ska vara medlem i personalfonden eller höra till företagets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

34 §

Revision och revisionsberättelse

Bestämmelser om revision av personalfonder finns i revisionslagen (1141/2015). Med avvikelser från vad som föreskrivs i 2 kap. 2 § i revisionslagen ska det dock alltid väljas en revisor för en personalfond. På revisionen tillämpas dessutom bestämmelserna i detta kapitel och i 11 §.

Revisionsberättelsen ska innehålla ett uttalande om huruvida fondens medel har placerats på det sätt som föreskrivs i 41 §.

Till revisionsberättelsen ska fogas ett utlåtande av företagets revisor om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Om fonden har placerat medel i företaget som eget kapital och medlen inte har ett verkligt värde som kan bestämmas enligt marknadsvärdet, ska till berättelsen fogas ett utlåtande av företagets revisor om huruvida dessa placeringar har värderats på behörigt sätt.

Ett företag som med stöd av 2 kap. 2 § 2 mom. i revisionslagen inte har valt en revisor ska dock av revisorn begära de utlåtanden som avses i 3 mom. och avgiftsfritt ställa dem till personalfondens förfogande.

43 §

Överskott och underskott

Överskottet eller underskottet av en personalfonds medlemsandelskapital och de värderingarna som gjorts i placeringarna av detta kapital ska för varje räkenskapsperiod läggas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt har haft under räkenskapsperioden. En fond kan i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värderingarna fogas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar hade vid ingången av räkenskapsperioden. Dessutom kan fonden i sina stadgar bestämma att värderingarna i en medlems medlemsandelskapital eller i en del av det ska fogas till varje medlems fondandelar i enlighet med de faktiska värderingarna i investeringsobjekten. Fonden kan i sina stadgar dessutom bestämma att överskottet eller underskottet av medlemsandelskapitalet kan fogas till respektive medlems fondandel i förhållande till fondandelarnas värde. I stadgarna kan det också bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska utbetalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital.

En medlem vars fondandel har betalats ut till honom eller henne på grund av att anställningsförhållandet upphört har inte rätt till överskott eller underskott eller värdering för tiden mellan den dag då fondandelen betalats ut och räkenskapsperiodens avslutningsdag.

Ett underskott för personalfonden som har uppkommit på något annat kapital än medlemsandelskapitalet ska för varje räkenskapsperiod täckas med överskott från tidigare år eller med det gemensamma kapitalet eller medlemsandelskapitalet. Beslut om användningen av överskott fattas av fondmötet.

45 §

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. Efter värdebestämningdagen överförs varje år kapital från den bundna delen till den disponibla delen. I fråga om den andel som överförs bestäms i personalfondens stadgar och den kan vara högst 15 procent av kapitalet i den bundna delen.

Varje medlem har efter att ha gjort en anmälan om lyftande rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter värdebestämningdagen enligt vad som närmare anges i personalfondens stadgar. I personalfondens stadgar kan det bestämmas att aktier i arbetsgivarföretaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan användas som betalning av den enligt stadgarna disponibla delen, om medlemmar så önskar och aktierna är föremål för offentlig handel i enlighet med värdepappersmarknadslagen (746/2012).

47 §

Utbetalning av en fondandel eller överföring av en fondandel till en annan personalfond sedan anställningsförhållandet upphört

Oberoende av vad som i stadgarna bestäms om lyftande av en fondandel ska denna betalas till medlemmen eller dennes rättsinnehavare inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer efter det att medlemmens anställningsförhållande har upphört.

En medlem har alltid om han eller hon så önskar rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de högst fyra följande årliga betalningsdagarna för fondandelar efter det att anställningsförhållandet upphört, om medlemmens anställningsförhållande har upphört

- 1) på grund av uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,
- 2) med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001), 29 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994) eller 32 § 1 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) sedan permitteringen varat minst 90 dagar utan avbrott,
- 3) på grund av pensionering.

Den del av en personalfondsavsättning som ska läggas till en medlems andel sedan hans eller hennes fondandel blivit utbetald ska på motsvarande sätt utbetalas till honom eller henne eller till rättsinnehavaren.

Om arbetstagaren efter det att anställningsförhållandet har upphört övergår i anställning hos en sådan arbetsgivare i vars anslutning det finns en personalfond, kan arbetstagarens fondandel på arbetstagarens begäran överföras till den nya personalfonden i stället för att betalas ut. En förutsättning för överföringen är att begäran om överföring har gjorts före den värdebestämningdag som infaller näst efter anställningsförhållandets upphörande och att båda personalfondernas styrelser godkänner överföringen. Överföringen av fondandelen ska ske inom fyra månader räknat från den värdebestämningdag som infaller näst efter det att medlemmen har gjort sin begäran om överföring.

56 §

Grunderna för upplösning

En personalfond ska upplösas när

-
- 4) kommunens eller samkommunens eller välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens verksamhet upphör,
-

59 a §

Upphörande av en obetydlig fondandel som förfallit till betalning

Om en fondmedlem inte på begäran lämnar personalfonden de uppgifter som är nödvändiga för utbetalning av en obetydlig fondandel, upphör medlemmens fordran hos personalfonden två år efter det att medlemmens fordran borde ha betalats enligt 47 eller 58 §. Begäran om lämnande av uppgifter ska bevisligen delges medlemmen eller dennes rättsinnehavare. En fondandel anses

vara obetydlig om den underskrider beloppet av behandlingsavgiften för en deponering hos regionförvaltningsverket.

En fondandel i fråga om vilken en medlems rätt enligt 1 mom. har upphört behandlas som överskott i personalfondens räkenskapsperiod.

60 §

Jäv

En medlem får inte delta i behandlingen av ett sådant ärende som gäller ett avtal mellan honom eller henne och personalfonden eller någon annan fråga i vilken hans eller hennes enskilda fördel kan strida mot fondens fördel.

En styrelsemedlem eller någon annan som har anförtrotts en uppgift som hör till personalfondens förvaltning får inte delta i val eller avsättning av revisorer eller i behandlingen av ärenden som gäller fastställande av bokslutet eller beviljande av ansvarsfrihet, om saken gäller den förvaltning som han eller hon svarar för.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf tillämpas inte, om alla medlemmar i personalfonden är jäviga på samma grund och beslutet inte kränker deras likställdhet.

61 §

Tystnadsplikt

Om den som är anställd hos ett ämbetsverk eller en inrättning, en kommun eller samkommun eller ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning är medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond, tillämpas på honom eller henne med avvikelse från 1 mom. det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och på andra ställen i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 _____.

En medlems fordran hos en personalfond kan enligt 59 a § 1 mom. upphöra tidigast när två år har förflutit från lagens ikraftträdande.

2.

Lag

om ändring av 65 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 65 § i inkomstskattelagen (1535/1992) sådan den lyder i lag 227/1996 ett nytt 2 mom. som följer:

65 §

Inkomst från personalfonder

En fondandel anses inte ha erhållits till den del den i enlighet med 47 § 4 mom. i personalfondslagen överförs till en ny personalfond.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 10 november 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen (934/2010) 3–5 och 11 §, 20 § 1 mom. 3 punkten, 28, 34, 43, 45 och 47 §, 56 § 1 mom. 4 punkten, 60 § och 61 § 2 mom.,
av dem 5 § sådan den lyder i lag 1158/2015 och 11 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1158/2015, samt
fogas till lagen en ny 59 a § som följer:

Gällande lydelse

3 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på i Finland verksamma personalfonder som bildats av personalen vid ett företag eller ett statligt ämbetsverk eller en kommun och på

- 1) finska företag eller deras resultatenheter eller utländska dotterföretag,
- 2) utländska företags i Finland registrerade filialer,
- 3) statliga ämbetsverk och inrättningar eller deras resultatenheter,
- 4) affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1185/2002) eller deras resultatenheter,
- 5) kommuner och samkommuner eller deras resultatenheter,

- 6) Folkpensionsanstalten,
- 7) universitet som avses i universitetslagen (558/2009).

Med *företag* avses sammanslutningar, stiftelser eller fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande.

Vad som i denna lag bestäms om arbetstagar och företag tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare samt statliga ämbetsverk och inrättningar, kommuner och samkommuner, Folkpensionsanstalten samt

Föreslagen lydelse

3 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på i Finland verksamma personalfonder som bildats av personalen vid ett företag, ett statligt ämbetsverk, en kommun, *en samkommun, ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning* och på

- 1) finska företag *och* deras resultatenheter *samt* utländska dotterföretag,
- 2) utländska företags i Finland registrerade filialer,
- 3) statliga ämbetsverk och inrättningar eller deras resultatenheter,
- 4) affärsverk som avses i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) eller deras resultatenheter,
- 5) kommuner, samkommuner, *välfärdsområden och välfärdssammanslutningar* eller deras resultatenheter,
- 6) Folkpensionsanstalten,
- 7) universitet som avses i universitetslagen (558/2009).

Med *företag* avses sammanslutningar, stiftelser eller fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande.

Vad som i denna lag *föreskrivs* om arbetstagar och företag tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare samt statliga ämbetsverk och inrättningar, kommuner och

Gällande lydelse

universitet, om inte något annat följer av andra bestämmelser.

4 §

Tillämpning av lagen i koncerner

Denna lag tillämpas också på en gemensam personalfond som personalen vid två eller flera företag som hör till samma koncern har bildat. Till en koncerns personalfond kan också höra personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag som hör till samma koncern och personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt.

Lagen tillämpas dessutom på en gemensam personalfond som personalen vid två eller flera statliga ämbetsverk eller inrättningar eller vid två eller flera kommuner och samkommuner har bildat.

5 §

Förutsättningar för bildande av personalfond

En personalfond som avses i denna lag får bildas bara om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenheter regelbundet är minst tio och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden uppgår minst till det belopp som föreskrivs i 2 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten i revisionslagen (1141/2015).

Föreslagen lydelse

samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar, Folkpensionsanstalten samt universitet, om inte något annat följer av andra bestämmelser.

4 §

Gemensam personalfond

En gemensam personalfond får bildas

1) i anslutning till företag som hör till samma koncern,

2) i anslutning till två eller flera företag, om dessa har en sådan ekonomisk eller på verksamheten grundad koppling att arrangementet kan betraktas som ändamålsenligt med hänsyn till personalfondens skötsel och medlemmar,

3) i anslutning till två eller flera statliga ämbetsverk och inrättningar,

4) i anslutning till två eller flera kommuner eller samkommuner,

5) i anslutning till två eller flera välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar.

Till en gemensam personalfond kan också höra personalen vid en i Finland registrerad filial till ett utländskt företag som hör till samma koncern och personalen vid ett utländskt dotterföretag, om moderföretaget är finskt.

5 §

Förutsättningar för bildande av personalfond

En personalfond som avses i denna lag får bildas bara om antalet personer i anställningsförhållande till företaget eller dess resultatenheter regelbundet är minst fem och företagets omsättning eller motsvarande avkastning vid bildandet av fonden uppgår till minst 100 000 euro.

En personalfond får bildas även om de förutsättningar som anges i 1 mom. inte uppfylls, om företaget eller dess resultatenheter har bildats under det föregående året och det med hänsyn till omständigheterna kan anses uppenbart att kraven enligt det nämnda momentet kommer att uppfyllas under personalfondens tre första hela räkenskapsperioder.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Konstituerande möte

Företrädarna för personalgrupperna utarbetar ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för fonden samt sammankallar personalfondens konstituerande möte med en skriftlig möteskallelse eller på något annat bevisligt sätt. De som utarbetar förslaget ska tillställa de blivande medlemmarna eller de företrädare som dessa har valt möteskallelsen minst en vecka före mötet.

Innan beslut om att bilda en personalfond fattas ska mötet godkänna stadgar för personalfonden.

Besluten om fondens stadgar och bildande av fonden kan godkännas, om de har biträtts av minst två tredjedelar av de röster som avgivits.

På det konstituerande mötet ska för personalfonden väljas styrelse och revisorer, *av vilka minst en ska vara en revisor som avses i revisionslagen. Om endast en revisor har valts för fonden och denne inte är en revisionsammanslutning, ska åtminstone en revisorssuppleant väljas för fonden.*

20 §

Personalfondens extra möte

Personalfonden ska hålla extra möte när

3) minst tio procent av fondens medlemmar eller en personalgrupp som företräder minst tio procent av fondens medlemmar begär det skriftligt för behandling av ett angivet ärende,

11 §

Konstituerande möte

Företrädarna för personalgrupperna utarbetar ett förslag till bildande av en personalfond och stadgar för fonden samt sammankallar personalfondens konstituerande möte med en skriftlig möteskallelse eller på något annat bevisligt sätt. De som utarbetar förslaget ska *sända möteskallelsen* till de blivande medlemmarna eller de företrädare som dessa har valt minst en vecka före mötet. *Om personalen eller personalgruppen inte har någon företrädare, kan personalen eller personalgruppen tillsammans utarbeta ett förslag och sammankalla ett konstituerande möte.*

Innan beslut om att bilda en personalfond fattas ska mötet godkänna stadgar för personalfonden.

Besluten om fondens stadgar och bildande av fonden kan godkännas, om de har biträtts av minst två tredjedelar av de röster som avgivits.

På det konstituerande mötet ska för personalfonden väljas styrelse och *revisor*.

20 §

Personalfondens extra möte

Personalfonden ska hålla extra möte när

3) *minst två medlemmar som företräder minst tio procent av fondens medlemmar, eller en sådan företrädare för en personalgrupp* som företräder minst tio procent av fondens medlemmar, begär det skriftligen för behandling av ett angivet ärende,

Gällande lydelse

28 §

Styrelsen

En personalfond ska ha en styrelse med minst tre medlemmar. I stadgarna kan det bestämmas att ersättare ska väljas för styrelsemedlemmarna. Vad som bestäms om styrelsemedlemmarna ska tillämpas på ersättarna.

En styrelsemedlem ska vara medlem i personalfonden eller höra till företagets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

34 §

Revisionsberättelse

Bestämmelser om revision av en personalfond finns i revisionslagen. På revisionen tillämpas också bestämmelser i detta kapitel och i 11 §. Dessutom ska revisionsberättelsen innehålla uttalande om huruvida fondens medel har placerats på det sätt som förutsatts i 41 §.

Till revisionsberättelsen ska fogas ett utlåtande av företagets revisorer om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Om fonden har placerat medel i företaget som eget kapital och medlen inte har ett verkligt värde som kan bestämmas enligt marknadsvärdet, ska till berättelsen fogas ett utlåtande av företagets revisorer om huruvida dessa placeringar har värderats på behörigt sätt.

43 §

Överskott och underskott

Föreslagen lydelse

28 §

Styrelsen

En personalfond ska ha en styrelse med minst två medlemmar. I stadgarna kan det bestämmas att ersättare ska väljas för styrelsemedlemmarna. Vad som bestäms om styrelsemedlemmarna ska tillämpas på ersättarna.

En styrelsemedlem ska vara medlem i personalfonden eller höra till företagets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

34 §

Revision och revisionsberättelse

Bestämmelser om revision av *personalfonder* finns i revisionslagen (1141/2015). *Med avvikelse från vad som föreskrivs i 2 kap. 2 § i revisionslagen ska det dock alltid väljas en revisor för en personalfond.* På revisionen tillämpas *dessutom bestämmelserna* i detta kapitel och i 11 §.

Revisionsberättelsen ska innehålla ett uttalande om huruvida fondens medel har placerats på det sätt som föreskrivs i 41 §.

Till revisionsberättelsen ska fogas ett utlåtande av företagets *revisor* om huruvida personalfondsavsättningen och dess tilläggsdel har betalats enligt den beräkningsgrund som företaget har bestämt. Om fonden har placerat medel i företaget som eget kapital och medlen inte har ett verkligt värde som kan bestämmas enligt marknadsvärdet, ska till berättelsen fogas ett utlåtande av företagets *revisor* om huruvida dessa placeringar har värderats på behörigt sätt.

Ett företag som med stöd av 2 kap. 2 § 2 mom. i revisionslagen inte har valt en revisor ska dock av revisorn begära de utlåtanden som avses i 3 mom. och avgiftsfritt ställa dem till personalfondens förfogande.

43 §

Överskott och underskott

Gällande lydelse

Överskottet eller underskottet av en personalfonds medlemsandelskapital och de värderingar som gjorts i placeringarna av detta kapital ska för varje räkenskapsperiod läggas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt har haft under räkenskapsperioden. En fond kan i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värderingarna fogas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar hade vid ingången av räkenskapsperioden. I stadgarna kan det också bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska utbetalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital.

En medlem vars fondandel har betalats ut till honom eller henne på grund av att anställningsförhållandet upphört har inte rätt till överskott eller underskott eller värdering för tiden mellan den dag då fondandelen betalats ut och räkenskapsperiodens avslutningsdag.

Ett underskott för personalfonden som har uppkommit på något annat kapital än medlemsandelskapitalet ska för varje räkenskapsperiod täckas med överskott från tidigare år eller med det gemensamma kapitalet eller medlemsandelskapitalet. Beslut om användningen av överskott fattas av fondmötet.

45 §

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. Efter den värdebestämningssdag som anges i 42 § överförs varje år kapital från den bundna delen till den disponibla delen. I fråga om den andel som överförs bestäms i personalfondens stadgar och den kan

Föreslagen lydelse

Överskottet eller underskottet av en personalfonds medlemsandelskapital och de värderingar som gjorts i placeringarna av detta kapital ska för varje räkenskapsperiod läggas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar i genomsnitt har haft under räkenskapsperioden. En fond kan i sina stadgar bestämma att överskottet eller underskottet och värderingarna fogas till medlemmarnas fondandelar i förhållande till det värde som deras andelar hade vid ingången av räkenskapsperioden. *Dessutom kan fonden i sina stadgar bestämma att värderingar i en medlems medlemsandelskapital eller i en del av det ska fogas till varje medlems fondandelar i enlighet med de faktiska värderingarna i investeringsobjekten. Fonden kan i sina stadgar dessutom bestämma att överskottet eller underskottet av medlemsandelskapitalet kan fogas till respektive medlems fondandel i förhållande till fondandelarnas värde.* I stadgarna kan det också bestämmas att överskottet för varje räkenskapsperiod helt eller delvis ska utbetalas till medlemmarna eller läggas till fondens gemensamma kapital.

En medlem vars fondandel har betalats ut till honom eller henne på grund av att anställningsförhållandet upphört har inte rätt till överskott eller underskott eller värdering för tiden mellan den dag då fondandelen betalats ut och räkenskapsperiodens avslutningsdag.

Ett underskott för personalfonden som har uppkommit på något annat kapital än medlemsandelskapitalet ska för varje räkenskapsperiod täckas med överskott från tidigare år eller med det gemensamma kapitalet eller medlemsandelskapitalet. Beslut om användningen av överskott fattas av fondmötet.

45 §

Lyftande av en fondandel

En fondandel består av en bunden del och en disponibel del. *Efter värdebestämningssdagen* överförs varje år kapital från den bundna delen till den disponibla delen. I fråga om den andel som överförs bestäms i personalfondens

Gällande lydelse

vara högst 15 procent av kapitalet i den bundna delen.

Varje medlem har rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter den värdebestämningssdag som avses ovan enligt vad som närmare anges i personalfondens stadgar. I personalfondens stadgar kan det bestämmas att aktier i arbetsgivarföretaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan användas som betalning av den enligt stadgarna disponibla delen, om medlemmar så önskar och aktierna är föremål för offentlig handel enligt värdepappersmarknadslagen (495/1989).

47 §

Utbetalning av en fondandel eller överföring av en fondandel till en annan personalfond sedan anställningsförhållandet upphört

Oberoende av vad som i stadgarna bestäms om lyftande av en fondandel ska denna betalas till medlemmen eller dennes rättsinnehavare inom fyra månader från den värdebestämningssdag som närmast följer efter det att medlemmens anställningsförhållande har upphört.

En medlem har alltid om han eller hon så önskar rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de högst fyra följande årliga betalningsdagarna för fondandelar efter det att anställningsförhållandet upphört, om medlemmens anställningsförhållande har upphört

1) på grund av uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,

2) med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 29 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994) eller 32 § 1 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) sedan permitteringen varat minst 90 dagar utan avbrott,

3) på grund av pensionering.

Den del av en personalfondsavsättning som ska läggas till en medlems andel sedan hans eller hennes fondandel blivit utbetald ska på motsvarande sätt utbetalas till honom eller henne eller till rättsinnehavaren.

Föreslagen lydelse

stadgar och den kan vara högst 15 procent av kapitalet i den bundna delen.

Varje medlem har *efter att ha gjort en anmälan om lyftande* rätt att lyfta den disponibla delen i pengar omedelbart efter *värdebestämningssdagen enligt* vad som närmare anges i personalfondens stadgar. I personalfondens stadgar kan det bestämmas att aktier i arbetsgivarföretaget eller i ett företag som hör till samma koncern kan användas som betalning av den enligt stadgarna disponibla delen, om medlemmar så önskar och aktierna är föremål för offentlig handel *i enlighet med värdepappersmarknadslagen (746/2012)*.

47 §

Utbetalning av en fondandel eller överföring av en fondandel till en annan personalfond sedan anställningsförhållandet upphört

Oberoende av vad som i stadgarna bestäms om lyftande av en fondandel ska denna betalas till medlemmen eller dennes rättsinnehavare inom fyra månader från den värdebestämningssdag som närmast följer efter det att medlemmens anställningsförhållande har upphört.

En medlem har alltid om han eller hon så önskar rätt att lyfta sin fondandel i poster av önskad storlek på de högst fyra följande årliga betalningsdagarna för fondandelar efter det att anställningsförhållandet upphört, om medlemmens anställningsförhållande har upphört

1) på grund av uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,

2) med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001), 29 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994) eller 32 § 1 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i *kommuner och välfärdsområden* (304/2003) sedan permitteringen varat minst 90 dagar utan avbrott,

3) på grund av pensionering.

Den del av en personalfondsavsättning som ska läggas till en medlems andel sedan hans eller hennes fondandel blivit utbetald ska på motsvarande sätt utbetalas till honom eller henne eller till rättsinnehavaren.

Om arbetstagaren efter det att anställningsförhållandet har upphört övergår i anställ-

Gällande lydelse

56 §

Grunderna för upplösning

En personalfond ska upplösas när

4) kommunens eller samkommunens verksamhet upphör,

Föreslagen lydelse

ning hos en sådan arbetsgivare i vars anslutning det finns en personalfond, kan arbetstägarens fondandel på arbetstägarens begäran överföras till den nya personalfonden i stället för att betalas ut. En förutsättning för överföringen är att begäran om överföring har gjorts före den värdebestämningssdag som infaller näst efter anställningsförhållandets upphörande och att båda personalfondernas styrelser godkänner överföringen. Överföringen av fondandelen ska ske inom fyra månader räknat från den värdebestämningssdag som infaller näst efter det att medlemmen har gjort sin begäran om överföring.

56 §

Grunderna för upplösning

En personalfond ska upplösas när

4) kommunens eller samkommunens eller välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens verksamhet upphör,

59 a §

Upphörande av en obetydlig fondandel som förfallit till betalning

Om en fondmedlem inte på begäran lämnar personalfonden de uppgifter som är nödvändiga för utbetalning av en obetydlig fondandel, upphör medlemmens fordran hos personalfonden två år efter det att medlemmens fordran borde ha betalats enligt 47 eller 58 §. Begäran om lämnande av uppgifter ska bevisligen delges medlemmen eller dennes rättsinnehavare. En fondandel anses vara obetydlig om den underskrider beloppet av behandlingsavgiften för en deponering hos regionförvaltningsverket.

En fondandel i fråga om vilken en medlems rätt enligt 1 mom. har upphört behandlas som överskott i personalfondens räkenskapsperiod.

Gällande lydelse

60 §

Jäv

En medlem får inte delta i behandlingen av ett sådant ärende som gäller ett avtal mellan honom eller henne och personalfonden eller någon annan fråga i vilken hans eller hennes enskilda fördel kan strida mot fondens fördel.

En styrelsemedlem eller någon annan som har anförtrotts en uppgift som hör till personalfondens förvaltning får inte delta i val eller avsättning av revisorer eller i behandlingen av ärenden som gäller fastställande av bokslutet eller beviljande av ansvarsfrihet, om saken gäller den förvaltning som han eller hon svarar för.

61 §

Tystnadsplikt

Om den som är anställd hos ett ämbetsverk eller en inrättning eller en kommun eller samkommun är medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond, tillämpas på honom eller henne med avvikelse från 1 mom. det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och på andra ställen i lag.

Föreslagen lydelse

60 §

Jäv

En medlem får inte delta i behandlingen av ett sådant ärende som gäller ett avtal mellan honom eller henne och personalfonden eller någon annan fråga i vilken hans eller hennes enskilda fördel kan strida mot fondens fördel.

En styrelsemedlem eller någon annan som har anförtrotts en uppgift som hör till personalfondens förvaltning får inte delta i val eller avsättning av revisorer eller i behandlingen av ärenden som gäller fastställande av bokslutet eller beviljande av ansvarsfrihet, om saken gäller den förvaltning som han eller hon svarar för.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf tillämpas inte, om alla medlemmar i personalfonden är jäviga på samma grund och beslutet inte kränker deras likställdhet.

61 §

Tystnadsplikt

Om den som är anställd hos ett ämbetsverk eller en inrättning, en kommun eller samkommun *eller ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning* är medlem eller ersättare i ett organ i en personalfond, tillämpas på honom eller henne med avvikelse från 1 mom. det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och på andra ställen i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

En medlems fordran hos en personalfond kan enligt 59 a § 1 mom. upphöra tidigast när två år har förflutit från lagens ikraftträdande.

2.

Lag

om ändring av 65 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 65 § i inkomstskattelagen (1535/1992) sådan den lyder i lag 227/1996 ett nytt 2
mom. som följer:

Gällande lydelse

65 §

Inkomst från personalfonder

Föreslagen lydelse

65 §

Inkomst från personalfonder

En fondandel anses inte ha erhållits till den del den i enlighet med 47 § 4 mom. i personalfondslagen överförs till en ny personalfond.

Denna lag träder i kraft den 20 .