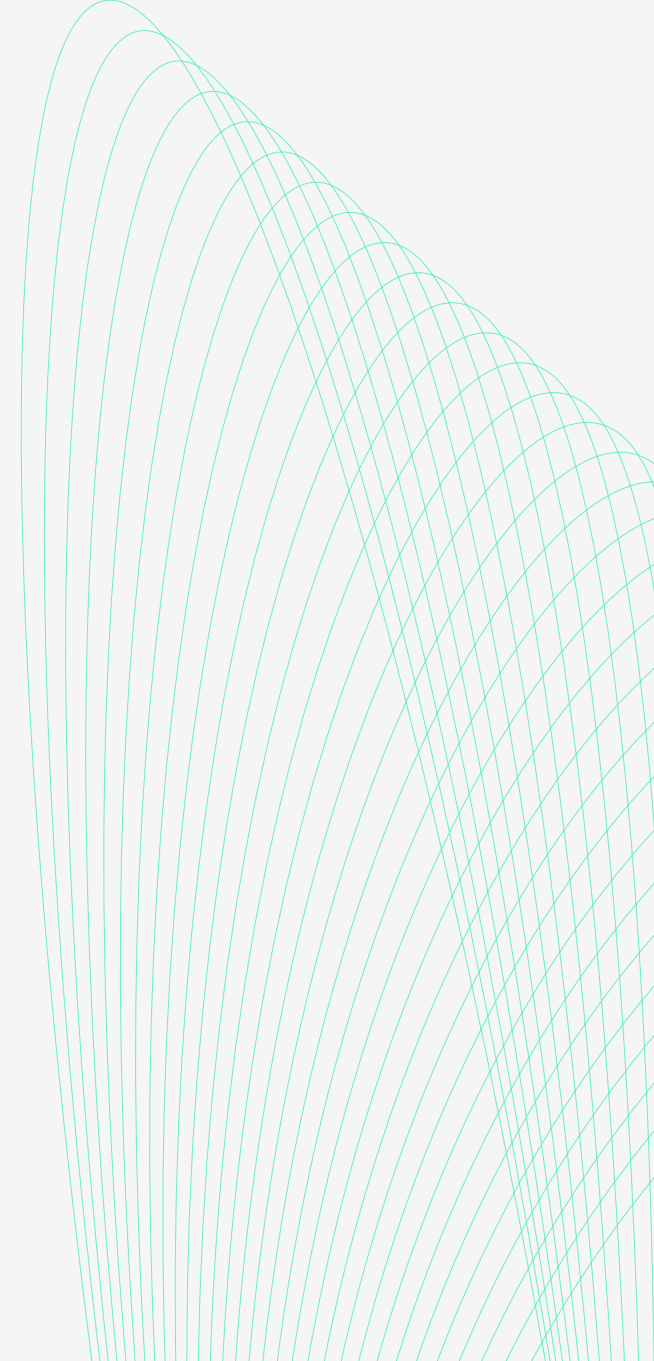


Digitale talenter efterlyses

9 anbefalinger
til Folketinget

Copenhagen Fintech Policy, som består af Copenhagen FinTech, Dansk Industri, Finansforbundet, Finans Danmark og Forsikring & Pension har i samarbejde med en række fintech-virksomheder udarbejdet 9 konkrete anbefalinger til, hvordan politikerne kan sikre, at det finansielle arbejdsmarked fortsat er konkurrencedygtigt og kan medvirke til at skabe fremtidig vækst og velfærd i hele landet.

Anbefalingerne er udviklet i samarbejde med virksomhederne Zenegy, Jamii.one, Public, November First, NewBanking, DreamPlan, Subaio og The Many.



9 anbefalinger til Folketinget

Det går rigtig godt i fintech-branchen i Danmark. Fintech-branchen består primært af startups og yngre virksomheder, der benytter moderne teknologi og innovation til løsninger inden for den traditionelle finanssektor til bl.a. betalingsløsninger, HR-systemer, pensionsprodukter og compliance. Branchen har igennem de seneste år oplevet en massiv vækst – både når det kommer til antallet af nye startups, fremgang i beskæftigelsen og størrelsen af investeringer i fintech-virksomheder. Antallet af danske fintech-virksomheder er vokset fra 71 til 280 i perioden fra 2015 - 2020, og samtidigt er beskæftigelsen steget med over 400 pct. fra 2015 – 2019. Den hastigt voksende branche har tiltrukket mange investeringer, og investeringerne er steget eksplosivt siden 2015.

Udviklingen driver en stor efterspørgsel efter tech-talenter - ikke bare i fintech-økosystemet, men i det brede erhvervsliv som helhed. Der udspringer sig en global kamp om at tiltrække og ansætte fintech-talenter inden for bl.a. kunstig intelligens, it-arkitekter og it-udviklere. Når man ser på en start-up-virksomheds første udviklingstrin, er de første ansatte helt afgørende for virksomhedens fortsatte succes. Derfor er det problematisk, at undersøgelser på det generelle marked for digital talent viser, at en fjerdedel af alle organisationer ikke kan få dækket deres digitale kompetence-

behov [Digital Dogme, 2020], og at syv ud af 10 it-virksomheder med over 10 ansatte, der forsøger at rekruttere it-specialister, har rekrutteringsvanskeligheder [Danmarks Statistik, 2020]. Det er derfor helt afgørende for fintech-branchens fremtidige succes, at det gøres let og simpelt for både startups og etablerede virksomheder at tiltrække, rekruttere og fastholde talenter.

Fakta om danske fintech-virksomheder

- Antallet af danske fintech-virksomheder er vokset fra 71 til 280 i perioden 2015-2020
- Nye jobs skabt gennem fintech i Danmark er steget fra 700 i 2015 til 2.300 i 2021
- Fra 2015-2019 er antallet af partnerskaber mellem fintech og etablerede virksomheder øget fra 10 til 120
- Investeringerne i fintech-virksomheder er vokset eksplosivt fra 95 millioner kroner i 2015 til 3.529 millioner kroner i 2020

Anbefaling 1-4

Målrettet kompetenceudvikling løfter morgendagens finans- og fintech-talenter

Det globale kapløb om de dygtigste fintech-talenter skaber helt nye behov for at styrke, modernisere og målrette vores tilgang til livslang læring. De kompetencer, som er i høj kurs i dag, er det ikke nødvendigvis om fem år. Derfor handler det i høj grad om, at fintech-industrien på den ene side får et større indblik i og overblik over deres strategiske kompetenceudviklingsbehov i fremtiden, samtidig med at uddannelsessystemet på den anden side bliver langt dygtigere til at reagere og tilpasse uddannelsesudbuddet til erhvervslivets behov. Derfor er det vigtigt at overvåge og kortlægge udviklingstendenser og kompetencer, som bliver en mangelvare på fremtidens fintech-arbejdsmarked, så det løbende kan integreres og udvikles i både det ordinære uddannelsessystem, og ikke mindst også i relation til efter- og videreuddannelsesindsatsen.

Det handler om at udvikle en talentmasse af digitale specialister dvs. højt specialiserede medarbejdere, der kan skabe og vedligeholde IT-infrastruktur og finansteknologiplatforme. Dernæst handler det om at sikre et konstant inflow af digitale brobyggere, som kan binde ny teknologi sammen med udvikling af nye produkter, koncepter og forretningsideer. Og endeligt handler det om at sikre en grundlæggende teknologiforståelse

blandt øvrige finansprofiler, der i højere grad skal kunne arbejde skabende og problemløsende med de nye digitale værktøjer fremover.

Et land, hvor man er gået meget ambitiøst og struktureret til værks, er Singapore. Her har man udviklet en række ambitiøse efteruddannelsesindsatser og nationale målsætninger for, hvordan man kan omstille det finansielle arbejdsmarked til at varetage morgendagens jobs inden for finans og fintech. Målsætningen er at skabe +1000 nye fintech-stillinger og +3000 nye finansjobs årligt i Singapore, hvor livslang læring er et centralt omdrejningspunkt. Ligeledes har man udviklet et effektivt og tæt koordineret firepartssamarbejde mellem relevante myndigheder, uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedets parter og virksomheder, heriblandt initiativet SkillsFuture, der skal ruste arbejdsstyrken inden for finans og fintech til morgendagens jobfunktioner.

1 Talentudlansprogram mellem etablerede finansielle virksomheder og fintech-startups

I talentudlansprogrammet vil tech-talenter og andre specialister blive udlånt fra større etablerede virksomheder til start-ups i en afgrænset periode. Det vil give iværksættere adgang til en talentmasse, som ellers er umulig at tiltrække, og det kan give medarbejdere i store virksomheder mulighed for såvel udvikling som afveksling. Endelig vil ordningen også kunne bidrage med nye ideer og innovationskraft til gavn for de virksomheder, der har haft medarbejdere udlånt.

2 Der skal uddannes flere med specialiserede fintech-kompetencer

Der bør være en målsætning om, at der i 2030 er mindst 10.000 flere, som har færdiggjort en STEM-uddannelse, herunder uddannelser med relevans for fintech-sektoren. For at bidrage til målsætningen om et større udbud af specialiseret STEM talent, skal der etableres en fintech-kandidatuddannelse, som kan levere it-finans-specialister og samtidigt være et trækplaster for internationale talenter. Uddannelsen skal også udbydes

som en erhvervskandidat, være på højt specialiseret niveau og bør udvikles i samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervslivet.

3 Styrket udbud af digitale kompetencer på efter- og videreuddannelse

De videregående uddannelsesinstitutioner skal mateche virksomhedernes behov for videregående efter- og videreuddannelse inden for fintech. Virksomheder og uddannelsesinstitutioner skal styrke dialogen og samarbejdet om behovet for fremtidens kompetencer. Det gælder både i moduler, som er ECTS-belagte og kurser udbudt som indtægtsdækket virksomhed. Uddannelsesinstitutionerne skal desuden øge agiliteten i udbuddet, f.eks. ved at øge udbuddet af nanomoduler.

4 Vi skal uddanne fintech-talenter fra udviklingslande og skabe diversitet

Hvert universitet skal tildeles 10 fripladser til fintech-talenter fra udviklingslande, hvor f.eks. mange afrikanske lande har stærke fremvoksende fintech-miljøer. Det vil øge udvekslingen af viden og talent og fremme diversiteten i virksomhederne.

Sikring af bedre vilkår for at tiltrække højt specialiserede talenter

Fintech-branchen er global, og talenter søger mod de mest attraktive hubs i fx USA, Storbritannien og Singapore. Disse hubs har mange højt kvalificerede fintech-medarbejdere, som er meget efterspurgt i den danske fintech-branchen. Dog oplever de danske startup virksomheder, at det er vanskeligt og besværligt at rekruttere internationale fintech-talenter. Men evnen til at fastholde og tiltrække de bedste medarbejdere er helt afgørende, hvis vi vil sikre den fortsatte succes og vækst. Og det kræver udvikling af særordninger til startups.

Udfordringen med at tiltrække den rette arbejdskraft er flerstrengt, og international markedsføring af Danmark er ikke nok. Virksomhederne oplever skattetrykket i Danmark som en væsentlig barriere for international rekruttering. Når udenlandske tech-talenter skal vælge, hvilket land de vil arbejde i, tæller de mange positive afledte effekter ved Danmarks skattefinansierede velfærdsmodel såsom gratis uddannelse, adgang til høj kvalitetsdagtilbud til børn og gratis sundhedssystem med i ligningen for nogle, men kun i mindre grad for de relativt unge, færdiguddannede talenter. Derfor bliver det i højere grad skattetrykket og "miljøet", der afgør, hvor disse talenter vælger at arbejde. Derfor foreslår gruppen, at der igangsættes et arbejde med at finde løsninger på denne udfordring for det danske startup-miljø:

5 Nedsæt en hurtigarbejdende arbejdsgruppe under Erhvervsministeriet

I lyset af fintech-virksomhedernes udfordringer med at tiltrække udenlandsk talent foreslår gruppen, at Erhvervsministeriet tager initiativ til at nedsætte en hurtigarbejdende arbejdsgruppe bestående af relevante aktører og eksperter, der under hensyntagen til værdierne på det danske arbejdsmarked, skal gennemføre en analyse af, hvordan man kan forbedre de økonomiske incitamentstrukturer og skattemæssige rammer for, at start-up-virksomheder kan tiltrække udenlandsk talent. Arbejdsgruppen bør inddrage relevante ministerier, ikke mindst Skatteministeriet.

Der findes i dag en række forskellige ordninger som startups og virksomheder kan gøre brug af, når de skal ansætte medarbejdere, der ikke er fra EU/EØS. Dog tilgodeser ordningerne ikke startups' behov, og branchen oplever store udfordringer med til at tiltrække udenlandske talenter. Det skyldes f.eks., at der stilles for høje eller for specifikke krav til aflønning eller uddannelsesniveau, som særligt startups og mindre virksomheder ikke kan imødekomme. For at gøre nogle af de eksisterende ordninger mere relevante for startups foreslår vi, at man giver disse ordninger et eftersyn:

6 Eftersyn af eksisterende ordninger

Eftersynet skal som minimum indeholde følgende justeringer:

- Beløbsgrænsen skal også kunne anvendes af startups. Lønkravet i beløbsordningen sænkes for medarbejdere fra tredjelande fra 445.000 kr. til 360.000 kr. om året. Forslaget vil gøre det nemmere for virksomheder - særligt iværksættere og SMV'er - at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.
- Positivlisten skal udvides, så den også omfatter erfaringsbaseret tech viden. I dag er positivlisten udelukkende opgjort på baggrund af formelle uddannelseskrav (fx tre årige videregående uddannelser), imens mere erfaringsbaseret viden ikke anerkendes. Det skal være muligt at rekruttere it-specialister med relevant erhvervs erfaring fra tech-branchen.
- Fast-track ordningen skal åbnes op for startups. Virksomheder med mindre end 20 medarbejdere skal også have mulighed for at blive certificeret til at anvende fast-track-ordningen. Ordningen giver virksomheder adgang til hurtigt og fleksibelt at ansætte udenlandsk arbejdskraft.
- Flere startups skal kunne anvende medarbejderaktier som en del af lønnen. Gruppen foreslår, at ordningen, hvor virksomheder med maks. 50 ansatte som er maksimalt fem år gamle, har mulighed for at tildele enkelte eller alle medarbejdere aktier til en værdi af op til 50 pct. af den almindelige løn, tilpasses. Bl.a. ved, at alderskravet på fem år afskaffes, så ordningen kommer flere start-up-virksomheder til gavn.
- Aktieløn skal tælle med i bruttoskatteordningens vederlagskrav. Gruppen foreslår, at Folketinget justerer vederlagskravet i bruttoskatteordningen, således at B-indkomst, herunder f.eks. aktieløn kan tælles med, når det opgøres, om en person opfylder vederlagskravet i ordningen. På den måde er det den samlede lønpakke, der afgør, om personen opfylder vederlagskravet eller ej - ikke hvad lønpakken er sammensat af.

Det danske fintech-økosystem som trækplaster

Fintech-branchen skal skabe en klar fortælling om, hvorfor man skal tage til Danmark for at arbejde. Det er et stort spring at flytte til et andet land for at bo og arbejde. Det gælder både at finde en bolig, et nyt job til sin partner og internationale skoler til børnene. Vi skal i langt højere grad kommunikere de såkaldte bløde værdier, som mange expats værdsætter ved et ophold i Danmark og samtidigt styrke økosystemet ved at brande de unikke muligheder, man kan få ved at arbejde og leve i Danmark.

Det er omkring halvdelen af expats, som tager deres familie med til Danmark for at arbejde. De flytter til Danmark bl.a. på grund af en god balance mellem arbejde og fritid samt gode muligheder for faglig og personlig udvikling, som ofte vægtes højere end løn. En undersøgelse peger på, at graden af relationer til andre expats eller danskere er den overvejende grund til, at man afbryder opholdet eller forlænger opholdet i landet, og at personer der rejser alene til landet generelt set bliver længere eller permanent i landet [Oxford Research; The Expat Study 2020].

Herudover er det vigtigt, at vi fortsætter med at styrke det faglige miljø gennem gode rammevilkår for forskning og udvikling i samarbejde med store virksomheder og gode vilkår for at teste og verificere fintech-løsninger i samarbejde med det brede erhvervsliv.

7 Prøv Danmark af i 90 dage

Erhvervsministeriet skal i samarbejde med relevante aktører etablere en forsøgsordning, som gør det muligt for fintech-medarbejdere fra udvalgte lande og deres familier at flytte til Danmark i 90 dage, hvor alt nødvendigt papirarbejde er fixet på forhånd. Der stilles en bolig til rådighed i perioden, og familier får tilbud om pladser i f.eks. skole og daginstitutioner og hjælp til at finde job til en medrejsende partner. Samtidig introduceres medarbejderne for relevante tech hubs, og der arrangeres sociale sammenkomster med henblik på at skabe et community. Det vil give nye potentielle medarbejdere mulighed for at prøve Danmark af, og give familien mulighed for at træffe en velovervejet beslutning om at flytte til landet for at bo og leve. Forslaget tager afsæt i et finsk forsøg, som fik 5.300 ansøgninger, hvoraf 60 var investorer og hele 800 var iværksættere, som gerne ville starte deres egen forretning. Den finske ordning har altså haft succes med at sætte Finland på verdenskortet og gøre sig attraktiv for udenlandske talenter.

8 Det skal være attraktivt for startups at lave forsknings- og udviklingsaktiviteter

Folketinget skal give forskningstunge virksomheder bedre muligheder for at investere i forsknings- og udviklingsaktiviteter (FoU). Derfor foreslås det, at fradraget på 130 pct. for FoU-aktiviteter foreløbigt gældende i årene 2020 – 2022 skal være permanent og uden loft. Tilsvarende skal FoU-skatter kreditterne, hvor virksomheder med underskud kan få udbetalt skatteværdien af den del af underskudet, der kan henføres til FoU, forbedres, så beløbet opgøres med 130 pct. af udgiften og loftet løftes eller fjernes. Det betyder, at virksomheder med hhv. over- og underskud i højere grad ligestilles i forhold til at opnå skattefradrag ved FoU-aktiviteter. Det vil give forskningstunge startups bedre muligheder for forsknings- og udviklingsaktiviteter uanset om udgifterne de første år overstiger indkomsten. Det er herudover vigtigt, at det gøres nemmere at afklare, om en aktivitet skattemæssigt anses for FoU-aktivitet.

9 Styrk indsatsen for at fastholde flere internationale studerende

I kampen om talent er fastholdelse af internationale studerende helt afgørende, da de er en økonomisk gevinst og et fagligt aktiv for Danmark. En afgørende del af fastholdelsen er at sikre tilknytning til arbejdsmarkedet, blandt andet via erhvervsferiarbejde under studietiden. Universiteterne og Copenhagen FinTech skal derfor bidrage til at skabe bro mellem studerende og erhvervslivet. Det skal bl.a. ske via bedre overgangsordninger fra studieliv til fuldtidsbeskæftigelse. Desværre er kun 34 pct. af de internationale dimittender fra universiteternes kandidatuddannelser i beskæftigelse i Danmark to år efter endt uddannelse. Det viser et behov for et styrket samarbejde mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet, som både skaber tilknytning til arbejdsmarkedet, faglige og sociale fællesskaber.

For mere information kontakt

Thomas Krogh Jensen
CEO, Copenhagen Fintech
20601548
tjk@copenhagenfintech.dk

Bo Wiberg
Chefkonsulent, DI Digital
33773081
bowi@di.dk

Josefine Boel Rasmussen
Politisk konsulent, Finansforbundet
50852392
jbr@finansforbundet.dk

Mette Stürup
Kontorchef, Finansdanmark
27152020
ms@fida.dk

Sigrid Floor Toft
Afdelingsleder, Forsikring&Pension
41919178
sft@forsikringogpension.dk