

Finansinspektionen
Box 7821
103 97 Stockholm

Förslag till föreskrifter och allmänna råd om viss verksamhet med konsumentkrediter (FI Dnr 13-6297)

Finansförbundet ser mycket positivt på att fler företag än idag vars verksamhet inkluderar konsumentkreditgivning kommer att stå under Finansinspektionens tillsyn. Finansförbundet delar bilden av att det har funnits stora brister i hur sms-låneföretag, snabblåneföretag och liknande företag har bedrivit sin verksamhet.

De allra flesta av de föreslagna föreskrifterna är bra och rimliga. Särskilt positiv är förbundet till kravet på tydliga interna regler för kreditgivning, förbud mot avgifter vid förlängning av kredit och att syftet med verksamheten ska vara att behålla krediterna under hela dess löptid.

2.1.2.7 Inga ersättningar som beror på lämnade krediter

Finansförbundet delar Finansinspektionens uppfattning att det finns en risk för att bedömningar och beslut i ett kreditärende påverkas, om de personer som är inblandade kan få personlig vinning beroende på hur prövningen utfaller.

Finansförbundet anser att alla system för rörlig lön som används av företag i bank- och finansbranschen ska stödja en långsiktigt hållbar utveckling och inte uppmana till risktagande. De ska uppmuntra till engagemang, delaktighet och laganda, samt underordnas samma krav på saklig grund och objektivitet som annan lönesättning. Oseriösa eller felaktiga incitament riskerar att skada företagets anseende och relationer till kunderna. På sikt kan det minska företagets resultat och möjlighet till framtida utveckling, vilket kan äventyra medlemmarnas anställningstrygghet.

Provision är rörlig lön relaterad till individuell prestation, till exempel försäljningsresultat. Provision medför vanligtvis en lägre fast lön. I finansbranschen förekommer provision främst i vissa säljfunktioner. Finansförbundet anser att provision ska användas med försiktighet, eftersom det minskar individens möjlighet att förutsäga sin inkomst. Provision riskerar också att minska lagandan i en arbetsgrupp och att öka säljhetsen. Provision ska endast förekomma för tydligt avgränsade arbetsgrupper, där arbetets karaktär är väl lämpad för detta och medarbetarna har stor påverkan över sina resultat. Om provision införs på ett företag med kollektivavtal med förbundet ska systemet förhandlas med Finansförbundet samt godkännas av varje individ. Den fasta delen av lönen ska alltid vara stor nog för att garantera en rimlig levnadsstandard. Rörliga ersättningar enbart baserade på antal beviljade krediter eller på storleken av de beviljade krediterna är i de flesta fall inte förenliga med en sund verksamhet.

Finansförbundet finner utifrån detta att det är motiverat att införa sådant förbud så länge som andra rörliga ersättningar baserade på andra grunder inte berörs (och det inte innebär några inskränkningar i lönebildningsprocessen eller i kollektivavtalsrätten). Detta måste vara tydligt i föreskriften och det är det i förslaget förutom i rubriken som förbundet föreslår ska ändras till ”Förbud mot **vissa** rörliga ersättningar”.

Lönebildningen är i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter (arbetsgivare och fackförbund). Som stöd för parternas arbete finns ett regelverk inom vilket parterna kan agera vid avtalsförhandlingar och konflikt. Regelverket syftar till att främja en lönebildning i samhällsekonomisk balans.

Lönebildning är ett vitt begrepp och omfattar hela den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden. Lönen är resultatet av en lång process av förhandlingar på olika nivåer. Dessa förhandlingar handlar oftast om både lön och andra villkor för de anställda. Efterfrågan på och utbudet av arbetskraft sätter ramen för dessa förhandlingar och avgör vilka lönekrav som kan ställas och accepteras. Lönebildningen ska ses som en process där den ekonomiska politiken, förhandlingssystemet och marknadskrafterna samtidigt har en inverkan.

Den individuella lönen ska sättas på företaget/arbetsplatsen med fullt fackligt inflytande i enlighet med centrala och lokala överenskommelser. Lönerna ska vara individuella och differentierade utifrån arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, den anställdes kompetens och arbetsinsats.

Finansförbundet kan inte acceptera några inskränkningar i lönebildningsprocessen eller i kollektivavtalsrätten.

Föreskrifterna måste också harmonisera med övrig lagstiftning på finansmarknaderna som bland andra kapitäläckningsdirektivet (CRD 4): ”Bestämmelserna om ersättning ska inte påverka det fullständiga utövandet av de grundläggande rättigheter som är garanterade genom artikel 153.5 i EUF-fördraget, allmänna principer i nationell avtalsrätt och arbetsrätt, unionsrätt och nationell rätt om aktieägarnas rättigheter och deltagande och allmänna skyldigheter för det berörda institutets ledningsorgan samt i tillämpliga fall arbetsmarknadsparternas rätt att ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.” Se också EBA/CEBS *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* s.7f.

I EU:s krishanteringsdirektiv (BRRD) hanteras rörliga ersättningar framförhandlade i kollektivavtal på ett särskilt sätt från de som inte är det, artikel 44.2(g)(i): “Resolution authorities shall not exercise the write down or conversion powers in relation to the following liabilities whether they are governed by the law of a Member State or of a third country: a liability to any one of the following: an employee, in relation to accrued salary, pension benefits or other fixed remuneration, except for the variable component of remuneration that is not regulated by a collective bargaining agreement;”.

Finansförbundet ser det som mycket viktigt att det är tydligt att inga inskränkningar görs och föreslår tillägget nedan:

| | |
|--|--|
| 5 kap. Krav på verksamheten Förbud mot rörliga ersättningar 8 § Ett företag som lämnar krediter till konsumenter får inte låta den rörliga ersättningen till anställda eller styrelseledamöter påverkas av hur många krediter som beviljas eller av det totala kreditbelopp som beviljats. | 5 kap. Krav på verksamheten Förbud mot vissa rörliga ersättningar 8 § Ett företag som lämnar krediter till konsumenter får inte låta den rörliga ersättningen till anställda eller styrelseledamöter påverkas av hur många krediter som beviljas eller av det totala kreditbelopp som beviljats om inte annat avtalats i kollektivavtal. |
|--|--|

Utan ett sådant tillägg avstyrker Finansförbundet förslaget.

Förbundet är inte övertygat om att förslaget är nödvändigt och tillräckligt för att uppnå lagstiftarens syfte. Finansinspektionen riktar in sig på två bedömningskriterier för rörlig ersättning men vad säger att samma kriterier inte kommer användas vid löneförändringar av den fasta lönen? Eller om det inte sker, ändå kommer att användas för att sätta press på den anställde genom ett poäng- eller pinnsystem där individens resultat går igenom av gruppen vilket förekommer? Förslaget som det är skrivet förhindrar inte att en provanställd inte får en anställning, att en anställd inte får en god karriärutveckling, att en anställd sägs upp eller flyttas om denna inte når upp till dessa kriterier. Förbudet bör ersättas eller kompletteras med ett förbud mot verksamhets- och prestationsmål baserade på antal och storlek på beviljade och bedömda krediter.

Finansförbundet noterar att det i remisspromemorian "[...] står företagen fritt att erbjuda ersättningar som är provisionsbaserade i förhållande till andra omständigheter som inte kan antas påverka överskulsättningen hos konsumenter på samma sätt". En mer passande skrivning är att "[...] det står parterna (anställda eller fackförbund och arbetsgivare) fritt att avtala om ersättningar som är provisionsbaserade [...]"

4 Förslagets konsekvenser

Finansinspektionen utreder i remisspromemorian konsekvenserna för företagen, samhället, konsumenterna och Finansinspektionen. Finansförbundet underkänner konsekvensanalysen då den inte utreder konsekvenserna för de anställda vilka utgör en legitim intressegrupp. I framtiden förväntar sig Finansförbundet att en analys av de indirekta och direkta effekterna av förslag för de anställda alltid görs och att denna redovisas även om man kommer fram till att det saknas effekter.

En analys av ett förbuds förenlighet med kollektivavtalsrätten saknas.

En rörlig del av totallönen medför vanligtvis en lägre fast lön. Förbundets erfarenhet är att ett borttagande av den rörliga delen inte kompenseras med en tillräcklig höjning av den fasta lönen

(även kompenserat för risk). Finansinspektionen redovisar inte hur många anställda som berörs eller vilka nivåer den rörliga ersättningen vanligtvis rör sig om.

Finansinspektionen räknar med att cirka 50 företag inte kommer att fortsätta sin verksamhet men lämnar det utan övrig kommentar. Frågan om hur många arbetstillfällen som försvinner svarar inte analysen på.

Sammantaget kommer uppskattningsvis 50-500 personer kommer att påverkas negativt av förslaget. Låt oss konservativt anta att det är 200 personer som i genomsnitt får en minskning på 10 000 kronor månaden av sin disponibla inkomst på grund av löneminskning eller uppsägning. Det är 24 miljoner kronor per år och då är minskade skatteintäkter, ökade offentliga utgifter och minskad efterfrågan i ekonomin inte inräknade. Kostnaderna för denna grupp bör jämföras med kostnaderna för företagen som går igenom relativt noga i promemorian.

Finansinspektionens uppskattning att arbetet med ”att förändra sin rörliga ersättning till anställda och styrelsen” skulle ta 10 arbetstimmar per företag är långt ifrån realistisk. Mer troligt är 25 timmar plus två timmar per anställd.

FINANSFÖRBUNDET



Ulrika Boëthius
Förbundsordförande

Tobias Lundquist
Föredragande

Kopia:

finansinspektionen@fi.se

gustav.jansson@fi.se

FTF

NFU