



”Vi dokumenterar ihjäl oss”

Arbetsmiljökonsekvenser av den
finansiella regleringen

Innehållsförteckning

Förord	3
Inledning	4
Alltmer komplex finansmarknadsreglering	5
Penningtvättsregelverket medför hög arbetsbelastning	7
Osäkerhet kring hur regelverk ska tolkas, samt motstridigheter	8
Regelefterlevnaden kan gå ut över möjligheten att ge god kundservice	9
Resursbrist och dold övertid	11
Svårt att hinna med arbetet under ordinarie arbetstid	11
Dold övertid	13
Tungt ansvar på den enskilda medarbetaren	15
Rädsla att göra fel	15
Bristande regelefterlevnad ger personliga konsekvenser	16
Ledarskapet spelar roll	17
Bristande systemstöd	18
Slutsatser	20

”Lyssna på de verkliga experterna”

Det finns en stark lojalitet bland de finansanställda, både mot kunderna och mot arbetsgivarna. Finansförbundets enkätundersökning som genomfördes hösten 2025 visar att sju av tio har svårt att hinna med arbetsuppgifter kopplade till regelfterlevnaden. Men i stället för att lämna något halvfärdigt eller utföra sina arbetsuppgifter bristfälligt, arbetar 73 procent regelbundet övertid för att slutföra arbetet.

Finansförbundet kan inte acceptera att arbetsbelastningen är så hög för de finansanställda att det inte finns utrymme för återhämtning, det leder till ohälsa och riskerar i förlängningen att destabilisera företagets hela verksamhet. Finansförbundet anser samtidigt att regelförenklingsarbetet inte får leda till lägre krav på hållbarhet, sämre konsumentskydd eller andra ambitionssänkningar som skadar samhället på sikt.

Det går att uppnå en bättre arbetsmiljö och mer hållbara organisationer, men för att nå dit behöver både arbetsgivare och politiker tillvarata arbetstagarperspektivet. Det görs bäst genom att lyssna på de verkliga experterna i frågan – de finansanställda.

Camilla Linder
ordförande
Finansförbundet



Inledning

De senaste årens tillväxt av reglering inom den finansiella sektorn har inneburit betydande förändringar i finansanställdas arbetsuppgifter. Regelefterlevnad har blivit en alltmer central del i arbetet och har därmed även fått konsekvenser för arbetsmiljön.

Denna rapport beskriver hur den ökade regleringen har påverkat finansanställdas arbetsmiljö, samt lämnar rekommendationer kring hur arbetsgivare och beslutsfattare kan förbättra arbetsmiljön för de finansanställda. Genom att förbättra de anställdas förutsättningar att efterleva regleringen kan vi även bidra till att de beslutade regelverken bättre uppfyller sina syften.

Om rapporten

En förstudie genomfördes under våren 2025 av sju djupintervjuer med medlemmar från olika arbetsplatser i olika delar av landet om regelverkens arbetsmiljökonsekvenser. Resultatet av dessa intervjuer användes sedan för att formulera frågor till en enkät som gick ut till hela medlemsgruppen.

Enkäten skickades ut den 18 september och nådde 24 438 medlemmar. Av dessa svarade 1 748 personer på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 7,2 procent. En analys av sammansättningen bland de svarande när det gäller kön, ålder och yrkesområden visade att svaren kan anses vara representativa för hela Finansförbundets medlemskår.

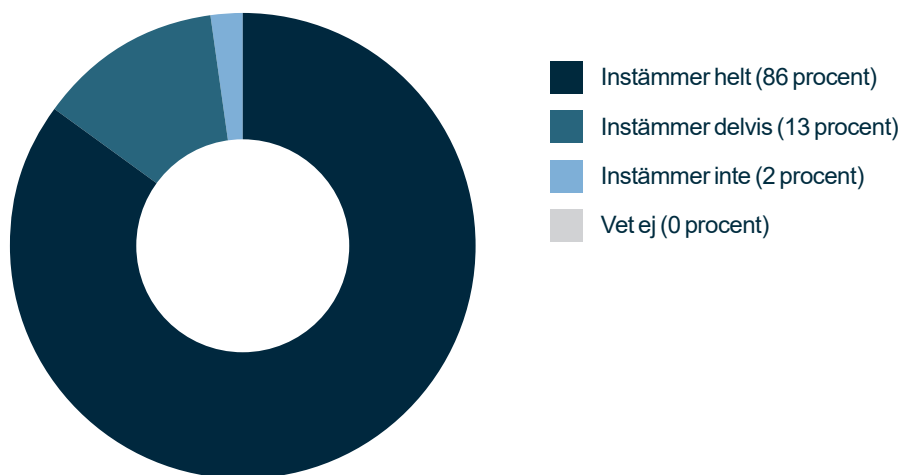
Svarsunderlaget består av 32 procent av män och 68 procent kvinnor. Den största åldersgruppen bland de svarande utgörs av ålderskategorin 50-59 år. Av de svarande arbetar flest i en roll som privat- eller företagsrådgivare (40 procent) följt av IT/cyber/utveckling (13 procent) och chefer (9 procent).

En alltmer komplex finansmarknadsreglering

Regleringen på det finansiella området har varit föremål för en omfattande utveckling under de senare åren och har blivit alltmer komplex. Denna utveckling är ett svar på bland annat tidigare finansiella kriser, teknologisk utveckling samt bristande konsumentskydd och konkurrenskraft i det finansiella systemet. Regleringar utarbetas ofta på EU-nivå och implementeras därefter antingen i nationell lagstiftning, eller gäller omedelbart i samtliga medlemsländer.

En övervägande majoritet (86 procent) av de svarande anger att deras yrkesroll kräver att de följer ett stort antal regelverk.

Min yrkesroll kräver att jag följer en stor mängd regelkrav.



Den ökade regleringen påverkar flera yrkesroller inom den finansiella sektorn, från rådgivare och kundtjänst till specialister inom regelefterlevnad och ledning. Det kan handla om:

- Skärpta kontroller för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism.
- Nya säkerhetsåtgärder mot bedrägerier – exempelvis stark kundautentisering.
- Ökade krav på information till kunder.
- Utökade krav på dokumentation och administration.
- Utökad rapportering till tillsynsmyndigheter såsom Finansinspektionen och Skatteverket.
- Ny IT-utveckling av arbetsflöden, systemstöd och processer.
- Höjda kompetenskrav och fler interna utbildningar för att säkerställa att personal har tillräcklig kunskap om gällande regelverk.

Särskilt rådgivarrollen har blivit alltmer komplex. Både privatrådgivare och företagsrådgivare förväntas idag inte bara ha god kännedom om finansiella tjänster, utan även kunna tolka juridiska krav, dokumentera på ett korrekt sätt och bedöma kunders risk och lämplighet för olika produkter – ofta i en stressig vardagsmiljö.

”När man arbetar som väldigt generell rådgivare som ska kunna hjälpa kunder med såväl bolån som sparande, pension och försäkringar /.../ blir det otroligt många regelverk att hålla koll på. /.../ Det är stundtals väldigt överväldigande.”

Citat från enkäten

Penningtvättsregelverket medför hög arbetsbelastning

På en enkätfråga där det var möjligt att ge flera svar, uppger majoriteten av respondenterna (62 procent) att penningtvättsregelverket är bland de regelverk som medför högst arbetsbelastning, följt av GDPR (51 procent) och MiFID2 (39 procent).

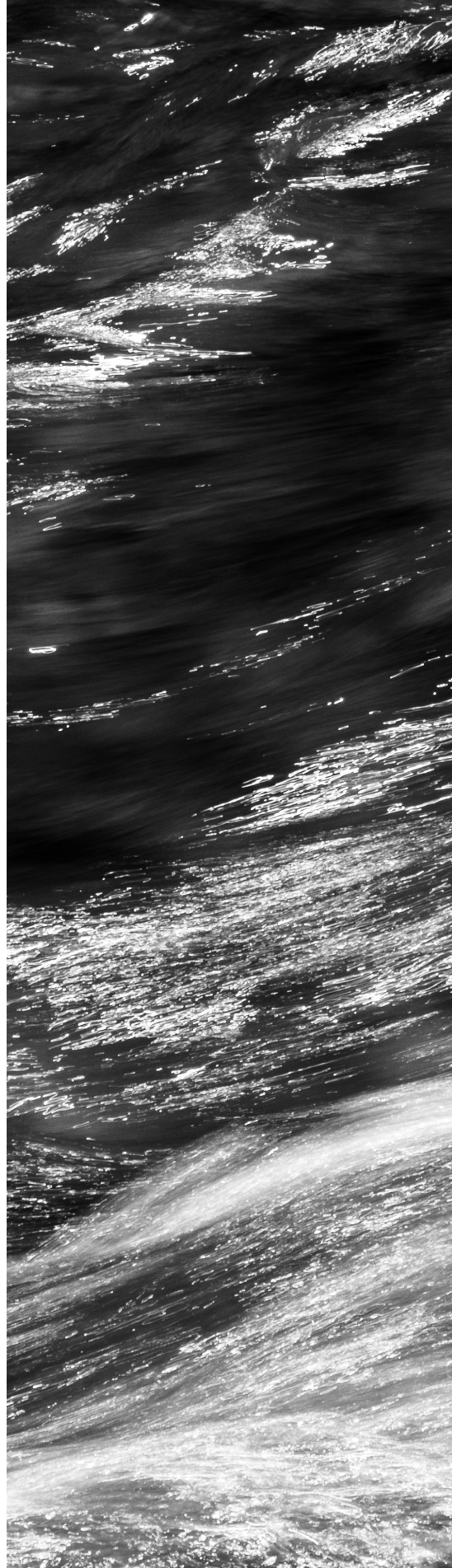
Den snabba tillväxten av regleringar ställer höga krav på finansanställda när det gäller att hålla sig uppdaterade kring vad som gäller. 66 procent instämmer delvis i att de har goda möjligheter att sätta sig in i regelverken som påverkar deras arbetsuppgifter. 21 procent instämmer helt, medan tolv procent har svarat att de inte instämmer alls.

”Det kommer så mycket nytt att man inte hinner ta till sig allt.”

Citat från enkäten

”Jag jobbar själv så mycket jag bara kan för att efterleva alla regelverk som finns, men tror ärligt att en mänsklig hjärna inte klarar av att känna till alla regler. /.../ Jag missar troligtvis mycket som borde vara med.”

Citat från enkäten



Osäkerhet kring hur regelverk ska tolkas, samt motstridigheter

I många fall kan det vara svårt för den enskilde medarbetaren att förstå hur regler ska tolkas och tillämpas i praktiken. 28 procent svarar att de i hög eller mycket hög grad upplever osäkerhet kring detta, medan nästan hälften (45 procent) delvis upplever detta. Endast 27 procent känner en låg eller mycket låg grad av osäkerhet.

Svårigheterna förstärks av att många upplever att olika regelverk står i strid med eller överlappar varandra. 63 procent av de svarande har angett att de upplever detta delvis, i hög grad eller mycket hög grad. Cirka en tredjedel av anställda som arbetar med regelefterlevnad upplever detta i hög grad.

Exempel som lyfts i fritextsvaren är osäkerheten kring hur avvägningen ska göras mellan olika regelverk.

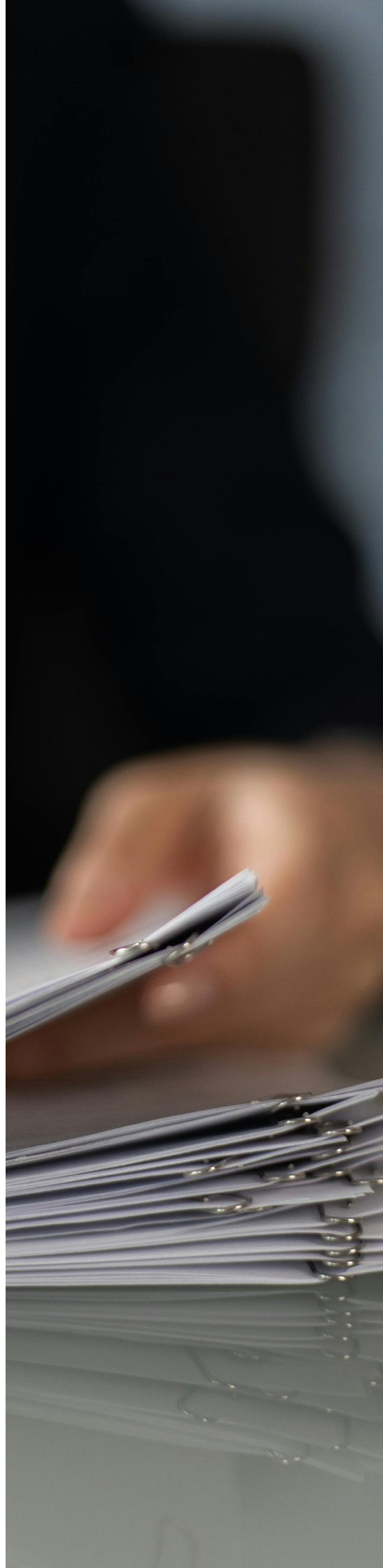
“Betaltjänstlagen, penningtvättslagstiftning, sekretesslagstiftning/GDPR och PSD2 samt regelverk kring banksekretess är inte alltid linjerade, utan går emot varandra.”

Citat från enkäten

Flera svarande lyfter behov av mer vägledning från tillsynsmyndigheter, särskilt Finansinspektionen, kring hur regleringar ska tolkas. Cirka en tredjedel av medarbetare inom regelefterlevnad anser att det finns ett högt behov av ökad vägledning från tillsynsmyndigheter.

”I det arbete jag har varit inblandad i har vi fått göra om flera gånger då FI inte varit nöjda. I stället önskar man att de skulle vara mer stöttande och vägledande i vårt arbete.”

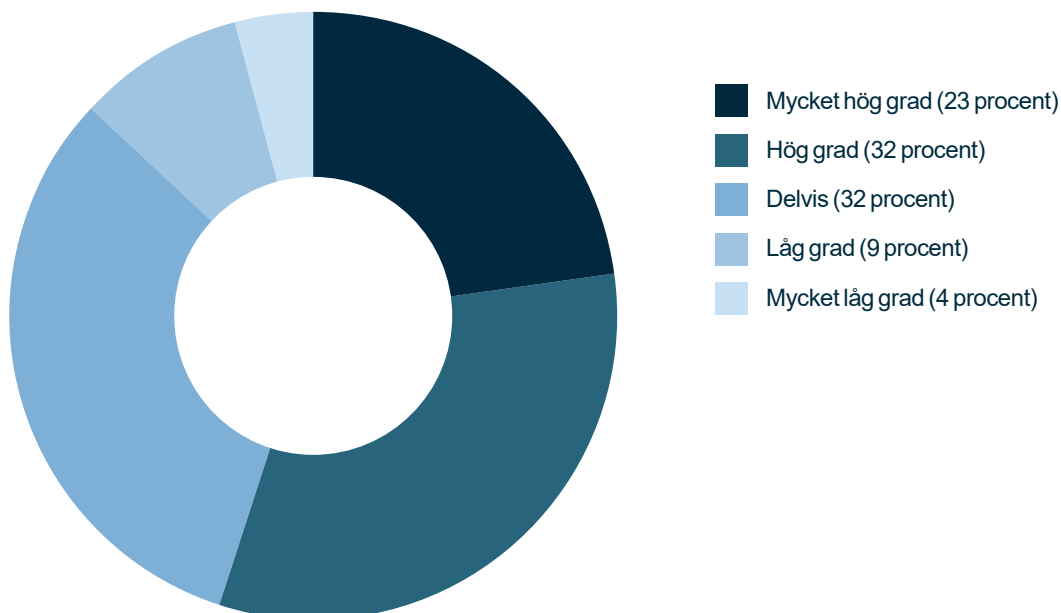
Citat från enkäten



Regelefterlevnaden går ut över möjligheten att ge god kundservice

För finansanställda som arbetar med direkt kundkontakt går den stora vikten vid regelefterlevnad ut över möjligheten att ge god service åt kunderna. Av de svarande med kundkontakt upplever 87 procent att arbetet med regelefterlevnad i någon grad innebär svårigheter att hinna ge god service till kunder. 55 procent upplever detta i hög eller mycket hög grad.

... svårigheter att hinna ge god service till kunder



Exempel på viktiga regelverk som påverkar finansanställda

PSD (Payment Service Directive) – implementerat i Sverige genom lagen (2010:751) om betaltjänster. Detta regelverk har ökat kraven på säker autentisering, tredjepartsåtkomst (open banking) och stärkt konsumentskyddet för betaltjänster.

MiFID (Markets in Financial Instruments Directive) – implementerat genom lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden. MiFID reglerar bland annat hur rådgivning kring investeringar får ges, vilka informationskrav som gäller gentemot kunder, samt hur provisioner och intressekonflikter ska hanteras.

MCD (Mortgage Credit Directive) – implementerat genom lagen (2016:1024) om viss verksamhet med bostadskrediter. Denna lag ställer krav på kreditgivningens lämplighetsbedömning, informationsskyldighet gentemot kunden och kompetenskrav på rådgivare inom bolån.

AMLD (Anti Money Laundering Directive) – implementerat genom lagen [2017:630] om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism – ställer omfattande krav på kundkännedom (KYC), riskbedömningar, rapporteringsskyldighet till Finanspolisen samt interna kontroller och utbildningar inom organisationen. Kommer att kompletteras av AMLR (det nya penningtvättsdirektivet).

GDPR (General Data Protection Regulation) – EU-övergripande förordning som reglerar hur personuppgifter får behandlas och lagras, vilket påverkar allt från kundregister till digital kommunikation och systemhantering.

DORA (Digital Operations Resilience Act) – EU-övergripande förordning om hur finansiella företag ska förebygga, hantera och återhämta sig från IT-incidenter och cyberangrepp, inklusive krav på ICT-riskhantering, incidentrapportering, operativ resiliens-tester och kontroll av tredjepartsleverantörer.

IDD (Insurance Distribution Directive) – implementerat genom ändringar i lagen (2005:405) om försäkringsdistribution. Reglerar bland annat hur försäkringsrelaterade produkter får säljas samt riktlinjer för försäkringsdistributörer.

SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) – en EU-förordning som kräver att finansiella aktörer lämnar standardiserad, transparent information om hur hållbarhetsrisker beaktas i investeringsbeslut och om produkter marknadsförs med miljö- eller sociala egenskaper, för att öka jämförbarhet och motverka greenwashing.

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) – ett EU-direktiv som ställer krav på att företag lämnar standardiserad, jämförbar och tillförlitlig hållbarhetsinformation i sin rapportering, bland annat om miljö-, sociala och styrningsrelaterade frågor (ESG), för att stärka transparensen, samt motverka greenwashing.

Resursbrist och dold övertid

Svårt att hinna med arbetet under ordinarie arbetstid

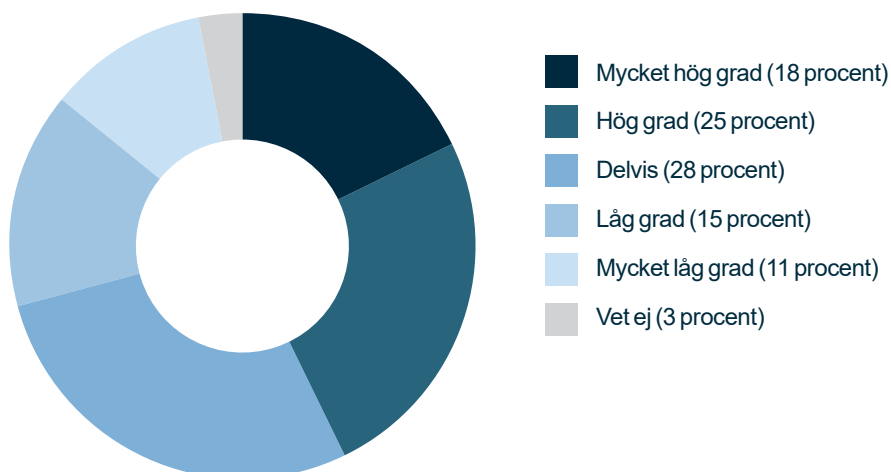
I arbetet med regelefterlevnad upplever 71 procent svårigheter att hinna med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Nästan varannan svarande (43 procent) upplever detta i hög eller mycket hög grad.

”Administrationen ute på kontoret bara ökar och ökar i takt med ökade krav och regelverk, men med oförändrad personalstyrka.”

Citat från enkäten

De ökade kraven på regelefterlevnad har inte mötts av tillräckliga resurser på arbetsplatserna. Många av de svarande signalerar om resursbrist.

... svårigheter att hinna med mina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid



Vad är ordinarie arbetstid?

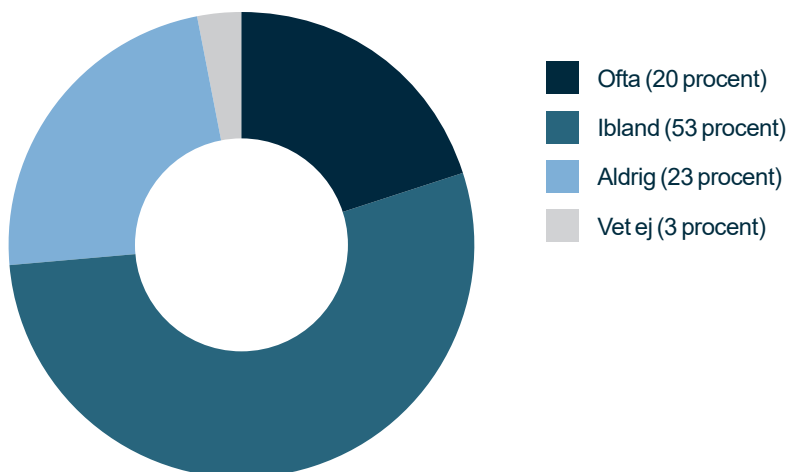
Vad som räknas som ordinarie arbetstid beror på om arbetsplatsen har kollektivavtal eller inte. Arbetstidslagen anger 40 timmar per vecka som arbetstid, men den som är anställd på ett företag med Finansförbundets kollektivavtal har kortare arbetstid, 38,5 timmar per vecka. För vissa anställda tillämpas förtroendetid, vilket ska innebära att arbetstiden utjämnas över tid och att övertid därmed inte formellt förekommer.

Ordinarie arbetsuppgifter ska rymmas inom normalarbetstiden, men arbetsgivaren har rätt att beordra övertidsarbete, eller mertid för den som arbetar deltid. Övertid kan vara aktuellt vid särskilda, oförutsedda händelser, exempelvis: datakrasch, akuta sjukdomsfall, exceptionella händelser på finansmarknaden.

I enkäten svarar 73 procent att det ibland eller ofta förekommer att de jobbar övertid för att hinna slutföra dokumentationen enligt regelkraven. För 20 procent händer detta ofta. Det syns här inga skillnader mellan kvinnor och män. Inte heller mellan chefer och medarbetare.

De ökade kraven på regelefterlevnad har inte heller inneburit att andra verksamhetsmål prioriterats ned. Många svarande lyfter att affärsmålen fortfarande är lika, eller, mer ambitiösa trots att andra arbetsuppgifter har ökat i omfattning.

Det händer att jag jobbar övertid för att hinna slutföra dokumentationen enligt regelkraven.



”Administrativa arbetsuppgifter kring regelefterlevnad ökar samtidigt som kraven på proaktivitet och snabb handläggning från kund ökar. Tillgänglig arbetstid är konstant.”

Citat från enkäten

”Det är galet hur mycket dokumentation det har blivit de senaste åren och vilken tid det tar. Samtidigt ökar banken hela tiden säljkraven.”

Citat från enkäten

”Arbetsgivaren kräver regelefterlevnad och accepterar att man ägnar sig åt det, men det förväntas samtidigt att det inte ska göra inverkan på affärerna.”

Citat från enkäten

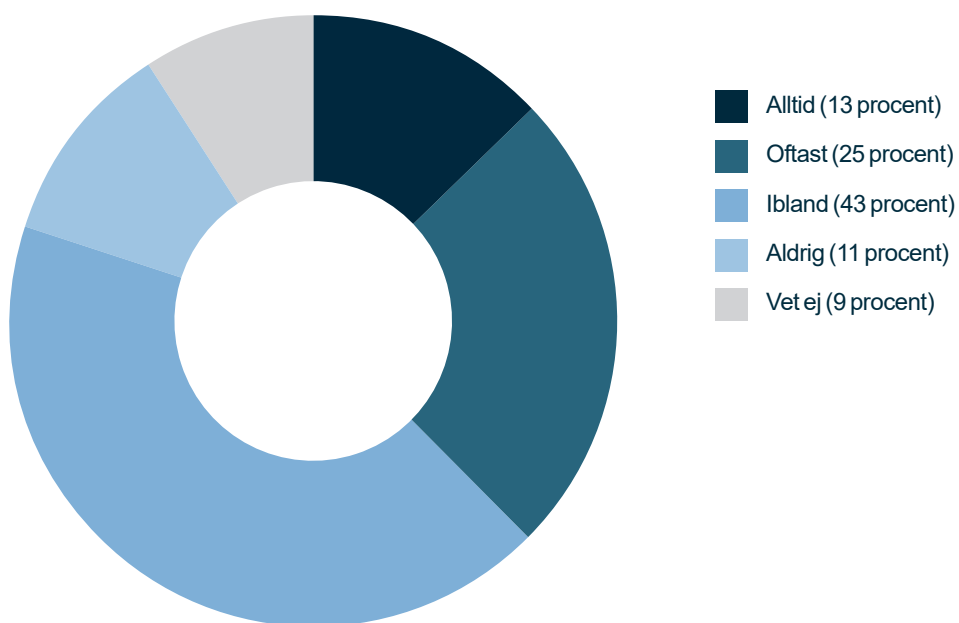
Dold övertid

Av de svarande som jobbar övertid för att hinna med regleringen svarar 54 procent att chefen aldrig eller bara ibland känner till detta. Detta innebär så kallad "dold" övertid, eftersom den inte är beordrad eller godkänd av arbetsgivaren. Den ger därmed inte heller rätt till ersättning.

"Vi får inte jobba övertid alls. Ibland är dock arbetsbelastningen så stor att man mår bättre av att göra färdigt innan man går hem. Dock får vi inget betalt för den tiden."

Citat från enkäten

Min chef vet att jag arbetar övertid med sådana uppgifter



Samtidigt verkar det på vissa håll råda en tystnadskultur kring denna form av övertidsarbete. En femtedel uppger att man inte är bekväm att prata med detta med någon på arbetsplatsen. Övertidsarbetet tycks i dessa fall ses som ett personligt tillkortakommande snarare än ett organisatoriskt problem.

Oviljan till att lyfta frågan om övertid med sin chef kan förklaras av olika saker; i fritextsvar nämns exempelvis känslan av skam för att inte hinna färdigställa arbetsuppgifter i samma takt som kollegor, vissa påpekar att det är lönlöst eftersom det inte leder till förbättring, eller att ens effektivitet och arbetssätt kritiseras av chefen.

”Den osynliga övertiden är konstant men kan inte lyftas för då får vi veta att vi jobbar fel.”

Citat från enkäten

”Det är ’skämmigt’ att prata om övertiden för då ser det ut som att man inte hinner med sitt arbete, även om alla kollegorna sitter och jobbar kväll och helg.”

Citat från enkäten

Enligt svaren är män mer benägna att diskutera övertid än kvinnor. Män är också mer bekväma att prata om övertiden med en chef jämfört med kvinnor som föredrar att diskutera med en kollega.

Tungt ansvar på den enskilda medarbetaren

Rädsla att göra fel

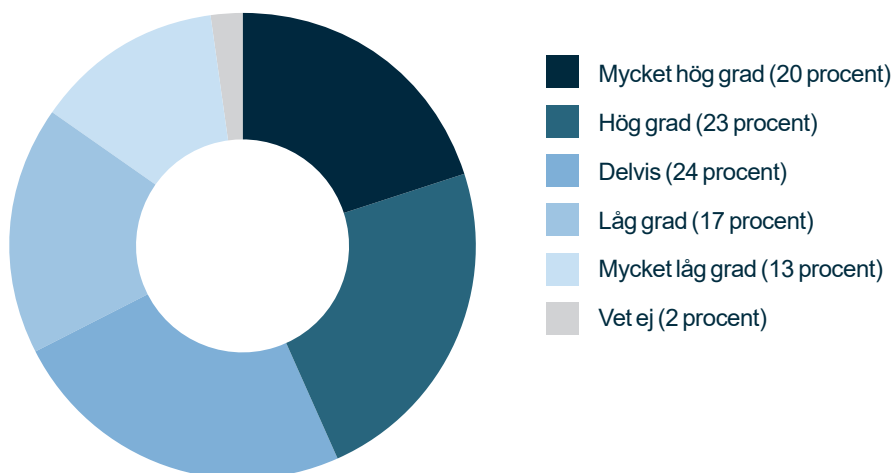
Rädsla för att göras personligt ansvarig bidrar till regelkravens negativa arbetsmiljökonsekvenser genom ökad stress och oro. Av de svarande upplever 67 procent rädsla att göra fel och ställas personligt ansvarig i arbetet med regelefterlevnaden. 43 procent upplever detta i hög eller mycket hög grad. Rädslan är särskilt tydlig bland de svarande som arbetar som rådgivare, där drygt 6 av 10 svarar att de upplever detta i hög eller mycket hög grad.

Enkätsvaren pekar mot att ansvarsbördan för regelefterlevnaden till stor del läggs på den enskilda medarbetaren.

”Det påminns med jämna mellanrum om att man är personligt ansvarig och /.../ att man inte får jobba med viss typ av rådgivning om man gör för många fel.”

Citat från enkäten

... rädsla för att göra fel och att bli personligt ansvarig för detta



Bristande regelefterlevnad ger personliga konsekvenser

Rädslan att bli personligt ansvarig tycks vara befogad. Många svarande upplever att de står ensamma vid fel, utan uppbackning från resten av organisationen. 23 procent uppger att ansvaret läggs på individen om något blir fel. 47 procent svarar att ansvaret läggs både på dem som individer och på verksamheten som helhet.

”Banken tar inget ansvar. Har jag gjort fel är det mitt eget fel och jag skulle ha vetat bättre.”

Citat från enkäten

Vad ligger i finansanställdas personliga ansvar?

Det personliga ansvaret hos finansanställda kan ta sig uttryck genom exempelvis återkallande av den Swedsec-licens som är central för att få arbeta som rådgivare på bank. Skalan av allvarighet i disciplinärenden sträcker sig från erinran, varning, till återkallelse av licens. Vid en erinran får man fortsätta att arbeta kvar, men det kan bli svårt att söka nytt arbete eftersom den nya arbetsgivaren kan ta del av informationen via Swedsecs hemsida. Vid allvarigare överträdelser kan licensen återkallas, vilket innebär att personen inte längre får arbeta i en roll som kräver licens.

Det finns även ett straffrättsligt ansvar för anställda vid brister i penningtvättsregelverket, vilket kan leda till böter eller fängelse. Bankernas egna interna revisioner kan också ha synpunkter på bristande rutiner hos enskilda medarbetare, vilket kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser som omplacering eller avsked.

Ledarskapet spelar roll

Enkätsvaren visar att gott ledarskap i organisationen kan göra stor skillnad för upplevelsen av det personliga ansvaret. De som har en närvarande och stöttande chef upplever i mindre grad oro, medan det motsatta för anställda som har en sämre relation till sin chef.

”Bra chefsskap gör att jag inte känner mig orolig för att bli ’uthängd’ ifall jag skulle göra fel. /.../ chefens inställning är inte defensiv, utan proaktiv.”

Citat från enkäten

”I mitt team har vi tack och lov en miljö där ingen blir utpekad eller anklagad om något blir fel. Vi försöker i stället /.../ hitta lösningar för att undvika samma misstag i fortsättningen.”

Citat från enkäten

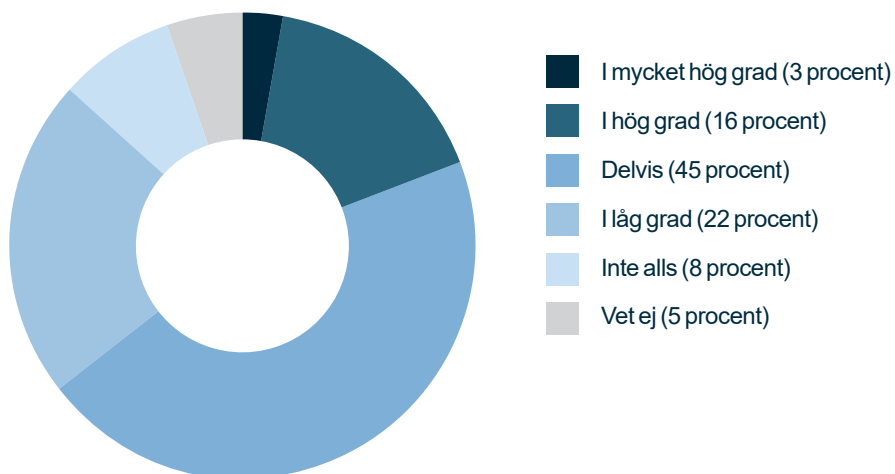




Bristande systemstöd

Arbetet med regelefterlevnad utförs ofta i för detta särskilt avsedda digitala system, exempelvis för rapportering eller dokumentation av kundmöten. Dessa system behöver vara väl utformade för den arbetsuppgift som ska utföras, för att inte riskera att skapa onödig arbetsbelastning och stress. 75 procent svarade att arbetsplatsens digitala system i låg grad eller bara delvis är väl utformade för arbetsuppgifterna kopplade till kraven.

Arbetsplatsens digitala system är väl utformade för arbetsuppgifterna kopplade till regelkraven.



En utmaning som lyfts i fritextsvaren är att verkligheten ofta är mer komplex än vad systemstöden ger vid hand. Bristande verklighetsanpassning när systemen utformades skapar då merarbete för medarbetarna.

”Systemen /.../ är så väldigt fyrkantiga många gånger och /.../ endast utformade för att uppfylla regelkrav. Detta gör att det finns mycket att efterfråga gällande verklighetsanpassning.”

Citat från enkäten

En ytterligare utmaning är att det kan saknas tid att lära sig använda nya system som införs. Nya system införs i skarpt läge utan tillräcklig tid för utbildning och testning. Önskade effektivitetsvinster räknas ibland hem innan de kan ses konkret i verksamheten.

”När man får ett nytt system finns inga träningsprogram så att man kan lära sig, utan man ska lära sig när kunden sitter framför en.”

Citat från enkäten

Trots dessa utmaningar finns tilltro till att digitala verktyg, om de används rätt, kan bidra till en mer träffsäker tillämpning av regleringen. En förutsättning för detta är dock att de system som tas fram och införs är anpassade för den faktiska verksamheten, och att de medarbetare som ska använda systemen involveras i utvecklingsarbetet.

”Vi hade behövt betydligt bättre systemstöd för att kunna fokusera på de kunder där riskerna är som störst. Nu sitter vi och behandlar alla kunder lika i stort sett oavsett risker i verksamheten.”

Citat från enkäten

En fjärdedel av anställda inom compliance anser att systemstöden inte alls fungerar och en tredjedel av anställda inom affärsstöd, rådgivning, affärsutveckling och förvaltning anser att systemstöden fungerar i låg utsträckning.



Slutsatser

Enkätsvaren visar att de ökade antalet regleringar inte har mötts av tillräckliga resurser. En arbetsmiljö präglad av stress och övertid är vardag för en stor andel av de finansanställda, särskilt inom bankernas kontorsrörelse.

Affärsmål som säljmål och antal kundmöten per vecka bibehålls eller ökar ytterligare, medan resurserna är desamma. Övertid tycks ha blivit normaliserat, samtidigt som en tystnadskultur förhindrar att frågan lyfts gemensamt på arbetsplatserna.

Reglering som ska följas är ofta svårtolkad och motsägelsefull, samtidigt som de systemstöd som ska användas inte är utformade med den faktiska verksamheten i åtanke. Utbildningsinsatser är otillräckliga och återspeglar inte alltid den operativa verkligheten.

En ansvarsförskjutning har skett, där den enskilda medarbetaren till stor del lämnas ensam i tillämpningen, samt även får bära skuldbördan om något blir fel. Specialister och i vissa fall även chefer skjuter ifrån sig ansvaret, och därmed risken till de kundnära medarbetarna.

Finansförbundets slutsatser:

1. **Mer komplex regulatorisk miljö** – regelverken som finansanställda väntas efterleva har blivit både mer utförliga och mer komplexa de senaste åren.
2. **Resursbrist** – realistiska verksamhetsmål i förhållande till bemanning leder till övertidsarbete och stress.
3. **Ansvarsförskjutning** – den enskilda medarbetaren lämnas ofta ensam i uttolkning av regelverk, samt får själv bära ansvaret vid fel.
4. **Bristande systemstöd** – digitala system är inte tillräckligt verklighetsanpassade.

Finansförbundets rekommendationer till arbetsgivare i den finansiella sektorn:

- **Värdesätt det arbete som krävs för att uppfylla regleringen** – regelefterlevnad utgör en stor del av yrkesrollerna i finansbranschen. De arbetsuppgifter som detta innebär behöver värderas lika högt som exempelvis kundmöten och affärsmål.
- **Bryt tystnadskulturen kring övertid** – återkommande övertidsarbete ska rapporteras och diskuteras som ett tecken på resursbrist i verksamheten som helhet, inte som ett tillkortakommande hos den enskilda medarbetaren.
- **Säkerställ utbildning och tid för kollegialt lärande** – ta fram skräddarsydda utbildningar för skarpa situationer, inte bara övergripande kurser. Säkerställ tid för kollegialt lärande så att svåra bedömningar kan göras gemensamt, i stället för att lämnas till den enskilda medarbetaren.
- **Placera ansvar på hela organisationen, inte enskilda medarbetare** – Finansförbundet ser ett behov av förbättrad samordning mellan kundnära roller och interna stödfunktioner. Frågan behöver hanteras på en högre organisatorisk nivå för att säkerställa ett mer effektivt samarbete och en mer rättvis fördelning av risk.
- **Utveckla bättre systemstöd** – användarvänliga, integrerade lösningar minskar manuellt arbete. Bättre samarbete behövs i utvecklingen av verktygen mellan systemutvecklare och användarna av verktygen.

I fortsatt utveckling av regleringen av den finansiella sektorn måste de anställdas förutsättningar att efterleva regleringen tas i beaktning.

Myndigheter som till exempel Finansinspektionen kan vidare ta ett större ansvar för att vägleda arbetet, särskilt när det gäller att balansera olika regelverk som kan leda till motstridiga tolkningar. Genom att göra detta kan de underlätta för anställda att göra rätt i komplexa situationer och därmed bidra till att regelverken bättre uppfyller sina syften.

Finansförbundets rekommendationer till beslutsfattare i Sverige och på EU-nivå:

- **Tillvarata arbetstagarperspektivet i fortsatt arbete** – se till att de som i praktiken ska göra verklighet av ambitionerna med regleringen, de finansanställda och deras representanter, involveras i varje steg av lagstiftningsarbetet.
- **Säkra bättre vägledning från myndigheter** – se till att Finansinspektionen och andra relevanta myndigheter ges tydligare styrning och rätt resurser för att kunna bidra med vägledning kring hur reglering ska tolkas och tillämpas.
- **Förenkla och harmonisera regelverk** – ta bort överlappande krav och minska motstridigheter. Mycket kan göras för att regelverk ska bli lättare att tillämpa, utan att för den skull ge avkall på regelverkens syften om finansiell stabilitet, konsumentskydd, hållbarhet, och så vidare.



Finansförbundet

är Sveriges största fackliga organisation inom bank och finans. Vi organiserar alla som arbetar inom finansbranschen, oavsett utbildningsbakgrund eller befattning.

info@finansforbundet.se

Telefon: 08-614 03 00

finansforbundet.se