

2014-06-02

Finansinspektionen
103 97 Stockholm**YTTRANDE**Vår referens: 2014/BK/349
Er referens: FI Dnr 11-13269**Förslag till nya regler om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag**

På grund av mycket kort remisstid lämnar Finansförbundet synpunkter endast på de delar som rör ersättningsföreskrifterna (FFFS 2011:1) och endast ett fåtal paragrafer. Det betyder inte att Finansförbundet tillstyrker övriga delar av remissen eller att förbundet saknas synpunkter på dessa.

Det är synnerligen märkvärdigt att varken Finansförbundet, FTF, eller TCO fick förslagen på remiss. Dels med hänsyn till frågornas natur, dels med tanke på att nämnda organisationer lämnade utförliga svar inför FFFS 2009:6, FFFS 2009:7 och FFFS 2011:1. Organisationerna efterfrågade också i samband med dessa samtal eller överläggningar med Finansinspektionen. Det är också anmärkningsvärt att inte heller Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation fått förslagen på remiss.

Finansförbundet anser att urvalet av remissinstanser varit alltför begränsat. Förslaget berör ersättningar som utbetalas till anställda. Ersättningar som i stor utsträckning på svensk arbetsmarknad regleras i kollektivavtal. 9 av 10 svenskar täcks av ett kollektivavtal¹. Sverige har som land åtagit sig att följa en rad internationella konventioner (ILO) som dels skyddar sådan reglering dels ålägger Sverige att främja sådan avtalsutveckling. Mot den principiella bakgrunden borde förslaget ha remitterats brett – bland annat till TCO och den svenska ILO-kommittén.

Syftet

Finansförbundet delar oron över att höga bonusar till ett fåtal individer med vissa typer av tjänster i somliga finansiella företag undergräver kunders och allmänhetens förtroende för sektorns verksamhet. Finansförbundet ser också att oproportionerligt stora rörliga ersättningar till anställda som i väsentlig utsträckning kan påverka företagets riskprofil kan hota företagets och branschens stabilitet om inte ersättningsvillkoren skapar rätt incitament. Om finansföretagens ersättningssystem bidrar till kortsiktigt risktagande som slutligen medför stora konsekvenser för både kunder och anställda - och i vissa extrema fall för samhället i stort - måste dessa risker förstas åtgärdas. Därmed stödjer Finansförbundet den övergripande ambitionen i Financial Stability Board:s (FSB:s) och EU:s arbete.

Finansförbundet ser ett gott syfte i EU-direktiven som berör ersättningspolicy inom finansbranschen mot bakgrund av den ekonomiska och finansiella kris vi har gått igenom och fortfarande upplever. En sådan policy bör gynna långsiktighet och motverka överdrivet

¹ Även övriga 10 procent täcks in av den svenska lönebildningsmodellen men arbetar i enmansföretag, företag med mycket få anställda eller i företag som vid en viss tidpunkt inte har tecknat kollektivavtal av någon anledning. Det är en del av modellen att det krävs förhandling mellan arbetsmarknadens parter innan ett avtal kommer till.

riskstagande. När direktiven ska implementeras i riktlinjer, föreskrifter och råd måste det ske i enlighet med sedvanlig svensk arbetsmarknadsreglering och god sed på arbetsmarknaden med beaktande av de anställda och deras representanters viktiga roll i det vi brukar kalla den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Rörliga ersättningar

I den finansiella sektorn förekommer främst tre olika system för rörliga lönedelar: provision, breda bonusprogram för stora grupper av medarbetare samt smala bonusprogram för höga chefer och individer i nyckelposition.

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 riskstagande. 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 för vissa säljfunktioner. Finansförbundet anser att provision ska användas med försiktighet, eftersom det minskar inkomstens förutsägbarhet och minskar lagandan i arbetsgruppen, samt riskerar 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 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.

Breda bonusprogram kännetecknas av att de omfattar stora kategorier av medarbetare som inte enskilt påverkar risknivån för företaget, samt att de har ett tak på någon eller några månadslöner. Om breda bonusprogram ska användas så menar Finansförbundet att det måste vara tydligt för medarbetarna vad de ska uppnå, alla ska få information om villkoren för att utbetalning ska ske, varje individ ska ha möjlighet att påverka bonusens utfall, och programmen ska inte begränsa fast lön eller framtida löneutveckling. Det får inte heller vara godtyckligt vilka som omfattas. Breda bonusprogram ska alltid förhandlas med Finansförbundet innan de införs.

Breda bonusprogram har både för- och nackdelar. De kan motivera personalen och användas som ett positivt styrinstrument. Samtidigt riskerar programmen att skapa en säljhets hos personalen där kundens behov kommer i andra hand. Finansförbundet anser att breda bonusprogram hellre ska baseras på gruppens än individens prestationer, för att stärka lagandan och motverka säljhets och konkurrens mellan kollegor.

Smala bonusprogram riktar sig till höga chefer och individer i nyckelpositioner med stor påverkan på företagets resultat och riskstagande. Finansförbundet anser att sådana program endast ska användas om de är transparenta, inte uppmuntrar till osunt riskstagande samt har en rimlig nivå i relation till arbetsinsats och resultat. Programmen ska alltid ha ett tak. Företag som använder smala bonusprogram ska följa Finansinspektionens regelverk. Programmen ska

fastställas av företagets styrelse med arbetstagarrepresentanternas medverkan. Utformning, tillämpning, utfall och reserveringar ska redovisas i företagets årsredovisning.

Ett antal företag i den finansiella sektorn har även *vinstandelssystem* (inklusive *vinstandelstiftelser*). Finansförbundet definierar detta som ett system där alla medarbetare får lika stor del av företagets eventuella vinst, och där utbetalningen sker i relation till arbetad tid, inte utifrån arbetsuppgift eller prestation. Finansförbundet ser vinstandelssystem som mycket värdefulla eftersom de visar att alla medarbetare gör en viktig insats för företaget. Ett bra vinstandelssystem omfattar även visstidsanställda och föräldralediga. Vinstandelssystem ska inte inkräkta på den fasta lönen eller begränsa individens möjlighet till lönehöjning. Finansförbundet ska ha inflytande över vinstandelssystemen.

Vinstandelssystem, provision och breda bonusprogram ska vara fritt för varje företag att införa, i samverkan med Finansförbundet. De ska inte regleras av lagstiftning vare sig på svensk nivå eller i EU. Det politiska systemet eller myndigheter får inte begränsa branschens roll att själv reglera villkoren i kollektivavtal.

Finansförbundet anser att arbetet ska ge en lön som garanterar en god levnadsstandard. Alla medlemmar ska ha en god löneutveckling och reallöneskydd, oavsett anställningsform. Om bonus och andra rörliga lönedelar förekommer ska de utgöra en mindre del av den totala ersättningen. Lönerna ska vara individuella och differentierade utifrån arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, medlemmens kompetens och arbetsinsats. Jämställdhetsaspekten ska beaktas i all lönesättning.

Företagen i den finansiella sektorn ska ha en lönepolitik som beskriver vilka kompetenser och insatser som företaget behöver, och utifrån det belöna sina medarbetare. När medarbetare bidrar till företagets utveckling och resultat ska det synas på lönebeskedet. Alla medarbetare ska ges möjlighet till stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter och själva kunna påverka sin lön genom arbetsresultat och kompetensutveckling. Löneprocessen ska skapas i samverkan med Finansförbundet och ska vara tydlig för alla medarbetare. Den ska kopplas till företagets verksamhetsplanering och budgetprocess. Den individuella lönen ska sättas på arbetsplatsen, med fullt fackligt inflytande i enlighet med lokala överenskommelser.

Kort om kollektivavtal och lönebildning

Den svenska modellen utgår från att arbetsmarknadens parter är bäst lämpade för och tar ansvar för att avgöra vilka villkor som ska tillämpas i arbetslivet, både vad gäller löner och andra anställningsvillkor. Statens uppgift är att skapa förutsättningar så att parterna kan fullgöra sina uppgifter – inte att ta över detta ansvar eller att detaljreglera arbetsmarknaden.

Regeringen och riksdag har gång på gång uttalat sin starka vilja att värna den svenska modellen där arbetsgivarsidan och arbetstagsidan är de som avgör normerna i kollektivavtalen.²

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 enligt Finansförbundets lönepolitik sättas på företaget/arbetsplatsen med 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.

Hur stor del av avtalsvillkoren som bestäms i ett kollektivavtal (centralt) och hur mycket som lämnas till lokala avtal i koncernen, företaget eller individen (decentraliserat) varierar över tiden och mellan företag och branscher. Formerna för löne- och utvecklingssamtal och utvärdering skiftar också över tiden. Allt detta är en del av modellen och en fråga för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

² Det finns många exempel på sådana uttalanden av regeringen i media och i riksdagen. Ett exempel: <http://www.regeringen.se/sb/d/7610/a/102391>. Så sent som den 27 maj 2014 beslutade riksdagen att arbeta för att ytterligare stärka kollektivavtalens ställning på arbetsmarknaden.

Förslaget

Finansförbundet konstaterar att företagen enligt förslaget ska ha en dokumenterad ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda. I denna ska anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Med ersättning avses i förslaget alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

Ersättningspolicyn ska innehålla dels kriterier för fastställande av lön, dels kriterier för fastställande av rörlig ersättning. Av ersättningspolicyn ska skillnaden mellan dessa kriterier framgå tydligt.

Så det ska finnas kriterier för lön för ”risktagare”³ såväl som ”riskneutrala” medarbetare. Vad som menas med lön är inte definierat. Vi tror att Finansinspektionen avser fast grundlön.

Det ska också finnas kriterier för rörlig ersättning för ”risktagare” såväl som ”riskneutrala” medarbetare.

Rörlig ersättning till ”risktagare” ska baseras på den anställdes resultat och företagets totala resultat, vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas, dessa kriterier ska specificeras och dokumenteras

Rörlig ersättning definieras som ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

De fasta delarna [av den totala ersättningen] till ”risktagare” ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

Vidare ska företaget ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning (vilket i praktiken idag alla kan få enligt definitionen av rörlig ersättning som Finansinspektionen använder sig av).

Alltså ställs det krav och sker tillsyn vad avser lönekriterier och lönesättning för samtliga anställda både avseende fast och rörlig lön.

Ett av flera skäl att ha en sådan ersättningspolicy är att den ska utgöra en del i Finansinspektionens tillsyn över företaget. Alltså kommer Finansinspektionen utöva tillsyn över alla lönekriterier för alla anställda och Finansinspektionen har befogenheter att utföra sanktioner mot företag som har en ersättningspolicy (eller ersättningspraktik) som inte överensstämmer med de aktuella kraven eller innehåller (eller saknar) kriterier vilka enligt Finansinspektionens bedömning inte leder till en sund och effektiv riskhantering.

³ Anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Finansförbundet anser att detta inte är förenligt med den svenska modellen, rätten och möjligheten att teckna kollektivavtal, praxis eller god sedvana på arbetsmarknaden i stort eller i finansbranschen.

I föreskrifterna berörs alla anställda. Detta är alltför långtgående och inte lagstiftarens syfte. Skäl 62 i ingressen till CRD IV⁴ lyder:

Detta direktiv har som syfte att genomföra internationella principer och standarder på unionsnivå genom att införa en uttrycklig skyldighet för kreditinstitut och värdepappersföretag att **inrätta och upprätthålla en ersättningspolicy [...] för personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på kreditinstitutens och värdepappersföretagens riskprofil.**

Ersättningspolicyn och tillämpningen av denna ska enligt artikel 92.2 inte beröra alla anställda utan:

De behöriga myndigheterna ska se till att instituten, när de fastställer och tillämpar sin totala ersättningspolicy [...] **för olika personalkategorier, inbegripet den verkställande ledningen, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning medför att de kommer i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen och risktagare vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutens riskprofil,** iakttar följande principer på ett sätt och i den omfattning som är lämpligt med hänsyn till deras storlek, interna organisation, verksamhetens art, omfattning och komplexitet:

Finansförbundet kräver att Finansinspektionen istället, i enlighet med EU:s direktiv, FSB:s och CEBS (EBA:s) riktlinjer, begränsar regleringen till de personalkategorier vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Skäl 14 i CRD III, samt skäl 69 i CRD IV, samt *Legislative basis nr.1* i CEBS Guidelines, on Remuneration Policies and Practices (10 dec 2010) fastslår att:

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 [alt. sedvana].**

Skrivningen om parternas rätt att ingå och tillämpa kollektivavtal är enligt Finansförbundets uppfattning självklar och mycket tydlig. Skrivningen är i linje med såväl EU-rätten i övrigt som den svenska arbetsmarknadsmodellen och gällande, av Sverige ratificerade, ILO-konventioner.

⁴ Även kallat kapitaltäckningsdirektivet.

Trots detta har den myndighet som har att utfärda föreskrifter på detta område, Finansinspektionen, varit tvetydig gällande hänsynstagandet till den svenska kollektivavtalsmodellen.

Artikel 92.2:

g) Ersättningspolicyn, **med beaktande av nationella system för lönebildning**, innebär en tydlig åtskillnad mellan kriterierna för fastställande av

i) fast grundlön, som i första hand bör återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdas arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet, och

ii) rörlig ersättning, som bör återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdas arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Beaktas Sveriges system för lönebildning - då är praxis den att arbetsmarknadens parter förhandlar fram kriterier för och förändringar av nivån på fast grundlön för samtliga anställda som täcks av kollektivavtalet och – om de vill – villkor för rörlig ersättning på central eller lokal nivå för stora grupper av anställda.

Finansinspektionens föreskrifter inkluderar alla anställda och som vi sett ovan ska det enligt föreskrifterna finnas kriterier för både rörlig ersättning och fast lön för både ”risktagare” och ”riskneutrala” anställda. Det är tydligt att Sveriges system för lönebildning inte beaktas i föreskrifterna och att möjligheten till förhandling samt kollektivavtals innehåll begränsas.

I remisspromemorian (dnr 11-13269) konstaterar Finansinspektionen att: ”kapitaltäckningsdirektivet anger att bestämmelserna om ersättning inte ska påverka bl.a. nationell avtalsrätt och arbetsrätt samt i tillämpliga fall arbetsmarknadsparternas rätt att ingå kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.”

Finansinspektionen fortsätter: ”Finansinspektionen anser att villkoren för fast lön bör lämnas åt arbetsmarknadens parter att närmare sätta ramarna för i enlighet med svensk arbetsrätt och praxis” Finansförbundet, likväl som lagstiftaren, anser att villkoren för fast lön **ska** lämnas åt arbetsmarknadens parter. Återigen så är detta inte ett val som det står Finansinspektionen fritt att göra. Det måste bli glasklart i föreskrifterna (och i beslutspromemorian) att villkor för fast lön ska lämnas åt arbetsmarknadens parter i Sverige. Detsamma gäller villkoren för rörlig ersättning för ”riskneutrala” det vill säga de anställda vars arbetsuppgifter **inte** har väsentlig inverkan på företagets riskprofil, dessa ska lämnas åt arbetsmarknadens parter.

Finansinspektionen skriver vidare: ”Kravet att rörlig ersättning ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation framgår redan av föreskrifterna i övrigt.”

Sammantaget är det tydligt att Finansinspektionen anser att rörlig ersättning för ”riskneutrala” och ”risktagare” inte fortsatt ska lämnas åt arbetsmarknadens parter och att långtgående begränsningar sätts på parternas möjlighet att förhandla kring dessa.

I praktiken blir Finansinspektionen tillsynsmyndighet beträffande innehåll i kollektivavtal träffade i branschen och domare över förhandlade lönekriterier, även de som avser fast grundlön.

Vidare begränsas Finansförbundets möjligheter att teckna kollektivavtal eller förhandla om kriterier och liknande med företag som redan har en av Finansinspektionen (explicit eller implicit) ”godkänd” ersättningspolicy för alla anställda.

Det är Finansförbundets uppfattning att Finansinspektionens ersättningsföreskrifter inkräktar på den grundläggande principen om arbetsmarknadens parter rätt och ansvar att ingå kollektivavtal om löner samt att förslaget riskerar att komma i konflikt med Sveriges internationella åtaganden i grundläggande ILO-konventioner⁵.

Det är också så Finansinspektionen saknar bemyndigande att gå längre än kapitaltäckningsdirektivet samt FSB:s och CEBS (EBA:s) riktlinjer vad gäller vilka som ska omfattas av ersättningspolicy. Dessa riktar in sig på företagsledningen och anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Den svenska regleringen ska inte gå längre än så.

Skrivningarna bland annat i skäl 14 i CRD III, samt skäl 69 i CRD IV, samt *Legislative basis nr.1* i CEBS Guidelines, on Remuneration Policies and Practices (10 dec 2010), samt artikel 92 i CRD IV har tillkommit på initiativ av nordiska finans- och försäkringsförbund med stöd av andra nationella nordiska fackförbund, arbetsgivare, nordiska regeringar och riksdagar (som varit positiva eller neutrala), den europeiska fackföreningsrörelsen, Kommissionen (genom DG Markt) och nordiska EU-parlamentariker. Skrivningarna är där enkom för att skydda den ”Nordiska modellen” inklusive den svenska modellen. Det är också så att även om Finansinspektionen anser sig ha bemyndigande att gå längre i omfattningen så måste det ske i enlighet med nationell lagstiftning och praxis vilket det inte gör. Det är arbetsmarknadens parter som avgör detta.

Finansinspektionen framför inte heller någon särskild nytta med att gå längre än direktivet och riktlinjerna och implementeringen i andra länder. Den principiella och praktiska skada som detta åsamkar är stor och uppvägs på inget sätt av någon samhällsnytta. Tvärtom skapar förslaget som det är skrivet idag otydlighet, kostnader och framtida problem för alla parter, inklusive Finansinspektionen.⁶

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

⁵ ILO-konventioner nr 98 och nr 154 som rör föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Se också Case No. 2171 som innebär att det i princip inte är möjligt att vare sig retroaktivt eller för framtiden genom lagstiftning ogiltigförklara kollektivavtal som reglerar pensionsålder. Istället för att föreslå lagstiftning skulle regeringen ha försökt nå en överenskommelse med parterna. Det aktuella beslutet lämnar ett mycket begränsat utrymme för staten att lagstiftningsvägen inskränka parternas förhandlingsutrymme för framtiden. Föreningsfrihetskommittén uppmanade Sveriges regering att återuppta överläggningar med samtliga berörda parter för att finna en lösning som accepteras av dem alla, och som överensstämmer med ILO-konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

⁶ Det är också möjligt att förslaget strider mot 8 kap 2 § i regeringsformen.

Finansförbundet kan inte acceptera en lösning som innebär att Finansinspektionen söker reglera innehållet i samtliga anställdas anställningsavtal eller förutsättningarna och formerna för samtliga former av fast och rörlig lön till samtliga anställda. **Istället ska Finansinspektionen begränsa regleringen till de personalkategorier som kan inverka på företagets riskprofil, samt definiera vilka former av rörliga ersättningar som förslagen innefattar samt göra undantag för sådana rörliga ersättningar som inte kan påverka företagets risksituation.**

Därför föreslår Finansförbundet följande:

<p>2 kap.</p> <p>Ersättningspolicy</p> <p>1 § Ett företag ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.</p> <p>Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda.</p> <p>2 § Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.</p> <p>2 a § Ersättningspolicyn ska innehålla dels kriterier för fastställande av lön, dels kriterier för fastställande av rörlig ersättning. Av ersättningspolicyn ska skillnaden mellan dessa kriterier framgå tydligt.</p> <p>3 § Ett företag ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras.</p>	<p>2 kap.</p> <p>Ersättningspolicy</p> <p>1 § Ett företag ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.</p> <p>Ersättningspolicyn ska omfatta anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.</p> <p>2 § Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.</p> <p>2 a § Ersättningspolicyn ska innehålla kriterier för fastställande av rörlig ersättning. [Alternativt stryk hela 2 a]</p> <p>3 § Ett företag ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Företaget ska i analysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras.</p>
---	---

Vinstandelssystem, provision och breda bonussystem

Som sagt ovan så ska vinstandelssystem, provision och breda bonusprogram vara fritt för varje företag att införa i samverkan med Finansförbundet. De ska inte regleras av lagstiftning vare sig på svensk nivå eller i EU. Det politiska systemet eller enskild myndighet får inte begränsa branschens roll att själv reglera villkoren i kollektivavtal.

Vinstandelssystem (inklusive *vinstandelsstiftelser*) är system där alla medarbetare får lika stor del av företagets eventuella vinst, och där utbetalningen sker i relation till arbetad tid, inte utifrån arbetsuppgift eller prestation.

Breda bonusprogram kännetecknas av att de omfattar stora kategorier av medarbetare som inte enskilt påverkar risknivån för företaget, samt att de har ett tak på någon eller några månadslöner.

Att även dessa underordnade extrabetalningar som baseras på en generell policy som omfattar alla anställda i företaget och som inte ger incitament till ökat risktagande, i enlighet med CEBS (EBA:s) riktlinjer, ska undantas precis som provisioner behöver förtydligas:

1 kap. 4 §

I dessa föreskrifter ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

7. Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

1 kap. 4 §

I dessa föreskrifter ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

7. Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön **eller avsättningar till vinstandelssystem, vinstandelsstiftelser eller breda bonusprogram** som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Andelen anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Andelen anställda som hamnar i denna grupp har varierat kraftigt i praktiken i olika företag. En viss variation är naturligt med hänsyn till företagets olika verksamhet och storlek men variationen är för stor. Finansinspektionen bör överväga vad myndigheten kan göra för att se till att inte fel och för många anställda hamnar i denna kategori.

Ersättningskommittén

En arbetstagarrepresentant ska fortsatt kunna sitta i styrelsen och ska fortsatt ha möjlighet att vara ledamot av ersättningskommittén.

Artikel 91.13:

Denna artikel ska inte påverka tillämpningen av bestämmelser om arbetstagarrepresentation i ledningsorganen enligt nationell rätt.

Artikel 95.2:

De behöriga myndigheterna ska se till att ersättningskommittén ansvarar för förberedelserna inför beslut om ersättning, inbegripet beslut som får konsekvenser för det berörda institutets risker och riskhantering och som ska fattas av ledningsorganet. Ordföranden och ledamöterna i ersättningskommittén ska vara ledamöter i ledningsorganet som inte är anställda i det berörda institutet. **Om arbetstagarna enligt nationell rätt måste vara representerade i ledningsorganet ska ersättningskommittén innehålla en eller flera arbetstagarrepresentanter.** När sådana beslut förbereds ska ersättningskommittén ta hänsyn till de långsiktiga intressen som gäller för institutets aktieägare, investerare och övriga intressenter.

Vi delar Finansinspektionens uppfattning att myndigheten saknar normgivningskompetens att föreskriva sådana krav på arbetstagarrepresentation. Likaså saknar myndigheten normgivningskompetens att utesluta arbetstagarrepresentanter på grund av deras anställning i företaget vilket görs i 3 kap. 3 § andra stycket.

Kapitaltäckningsdirektivet är tydligt och klar på denna punkt och referenser till annan lag, som ”torde” lösa problemet, i en remiss- eller beslutspromemoria kommer bara leda till missförstånd, rättsosäkerhet och otydlighet. Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda talar dessutom om ”närvara” och ”delta” vilket kan misstolkas som något annat än att vara fullvärdig ledamot.

Vedertagen lagstiftningstext finns. Finansförbundet föreslår den skrivning som återfinns i 6 kap. 4 § i Lag (1987:667) om ekonomiska föreningar, som handlar om att styrelseledamöter ska vara medlemmar i den aktuella föreningen. Där har man gjort följande undantag:

Bestämmelserna i andra stycket gäller inte arbetstagarrepresentanter som har utsetts enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda eller lagen (2008:9) om arbetstgares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Liknande skrivningar återfinns t.ex. också i Lag (2004:575) om europabolag.

För tydlighetens skull så kan det nämnas att inga förhandlingar sker mellan arbetsmarknadens parter i en sådan ersättningskommitté eller i en styrelse.

3 kap. 3 §

3 § Ett företag som är betydande i fråga om storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet ska ha en ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. I de fall det finns fler än ett betydande företag i en konsoliderad situation enligt artikel 18 i tillsynsförordningen får det inrättas en gemensam ersättningskommitté för samtliga företag i gruppen.

Ordföranden och övriga medlemmar i ersättningskommittén ska vara ledamöter i företagets styrelse och får inte vara anställda i företaget.

Medlemmarna i ersättningskommittén ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

3 kap. 3 §

3 § Ett företag som är betydande i fråga om storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet ska ha en ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. I de fall det finns fler än ett betydande företag i en konsoliderad situation enligt artikel 18 i tillsynsförordningen får det inrättas en gemensam ersättningskommitté för samtliga företag i gruppen.

Ordföranden och övriga medlemmar i ersättningskommittén ska vara ledamöter i företagets styrelse och får inte vara anställda i företaget.

Bestämmelserna i andra stycket gäller inte arbetstagarrepresentanter som har utsetts enligt lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda eller lagen (2008:9) om arbetstgares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Medlemmarna i ersättningskommittén ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

FINANSFÖRBUNDET



Ulrika Boëthius
Förbundsordförande

Tobias Lundquist
Föredragande

www.finansforbundet.se