

Remissvar



Finansdepartementet
fi.remissvar@regeringskansliet.se

Finansinspektionen
Box 7821
103 97 Stockholm
Tel +46 8 408 980 00
finansinspektionen@fi.se
www.fi.se

2025-09-16

FI dnr 25-16944
(Anges alltid vid svar)

Avsnitt 14 i promemorian EU:s bankpaket

Ert dnr: Fi2025/01199

Sammanfattning

Finansinspektionen (FI) tillstyrker till stor del förslagen i det rubricerade avsnittet om regler som syftar till att säkerställa oberoende i FI:s tillsynsverksamhet. Förändringarna är i stor utsträckning nödvändiga för att Sverige ska leva upp till nya EU-regler. Vi instämmer också i huvudsak i de bedömningar och överväganden som har gjorts.

Vi vill dock framhålla att de föreslagna reglerna om karens kommer att få stora konsekvenser för FI:s möjlighet att som arbetsgivare attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal. Karensen kommer att skapa inlåsningseffekter för våra arbets- och uppdragstagare som kan komma att påverka våra möjligheter att rekrytera personer med sådan kompetens som verksamheten behöver. Det riskerar att försämra vår förmåga att utöva en kvalificerad tillsyn. De föreslagna reglerna kommer också både direkt och indirekt att medföra betydande kostnadsökningar för FI.

Vi motsätter oss förslaget om tidpunkten för anmälan om karens för andra arbets- och uppdragstagare än generaldirektören och övriga styrelseledamöter, då den riskerar att förlänga den karenstid som kan komma att löpa efter uppsägningstiden. Vi anser att anmälan i stället ska göras i samband med att de ingår anställningsavtal med en annan arbetsgivare eller liknande.

Vi anser även att frågan om rätten till förmåner under karenstiden måste klargöras i det fortsatta lagstiftningsarbetet, och att det bör vidare övervägas att införa en kortare karenstid än tolv månader i vissa fall för generaldirektören och övriga styrelseledamöter. Slutligen anser vi att promemorians förslag inte är tillräckligt motiverat eller utrett när det gäller kriterier för att utse andra styrelseledamöter än generaldirektören, om befogenhet att kräva att arbetstagare ska avyttra finansiella instrument, samt vissa arbetsrättsliga frågor.

FI:s synpunkter på förslagen

Inledning

FI ser positivt på syftet att säkerställa oberoendet i myndighetens tillsynsverksamhet. FI tillstyrker också till stor del de remitterade förslagen. I stor utsträckning är de nödvändiga för att Sverige ska leva upp till gällande EU-regler. Vi avstyrker dock den föreslagna tidpunkten för anmälan om karenstid. Vidare anser vi att det fortsatta lagstiftningsarbetet behöver belysa och klargöra vissa frågor ytterligare.

Vi instämmer också till stor del i de bedömningar och överväganden som har gjorts. Ett undantag är att vi bedömer att promemorian underskattar kostnaderna för att förlänga karenstiderna och effekterna på FI:s möjligheter att rekrytera den kompetens som vi behöver för att vi ska kunna fullgöra vårt uppdrag på bästa sätt. Här kan kompenserande insatser krävas.

Nedan redogör vi för skälen till FI:s inställning.

Reglerna kommer att försämra FI:s möjlighet att rekrytera

Även om förslagen om karenstid är nödvändiga för att Sverige ska genomföra EU:s kapitaltäckningsdirektiv vill vi framhålla att de kan försämra FI:s möjlighet att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal.

Enligt förslagen ska karenstiden i många fall löpa efter den kollektivavtalade uppsägningstiden. Det innebär att anställda och uppdragstagare hos FI i många fall inte kommer att kunna övergå till en ny anställning eller ett nytt uppdrag i företag under tillsyn eller intresseorganisationer på finansmarknadsområdet efter den vanliga uppsägningstiden, utan kommer att behöva invänta att den längre karenstiden löper ut. Det kommer att skapa en inlåsningseffekt för våra

arbets- och uppdragstagare. Det skapar en påtaglig risk för att FI uppfattas som en mindre attraktiv arbetsgivare, vilket kan försämra vår möjlighet att rekrytera. Vi är beroende av kompetenta arbets- och uppdragstagare med kunskap och kännedom om finansbranschen för att fullgöra vårt uppdrag på bästa sätt. Många potentiella och för FI attraktiva medarbetare välkomnar inte en längre period där de är förhindrade att arbeta, även om de får ersättning under karenstiden. De föreslagna reglerna kommer att göra det svårare för oss att rekrytera personer med sådan kompetens, från både näringslivet och annan verksamhet. Detta riskerar i sin tur att påverka vår förmåga att utöva en kvalificerad tillsyn.

FI återkommer nedan till de direkta kostnaderna för att hantera de nya karensreglerna, men vi vill framhålla att det även finns indirekta kostnader. För att motverka svårigheterna att rekrytera rätt kompetens kommer FI att behöva mer resurser för att kunna erbjuda anställningsvillkor som kompenserar för karensreglernas effekter och för att täcka upp för tid då arbetstagare får lön eller karensersättning utan att arbeta operativt i verksamheten. I annat fall riskerar kostnaderna att visa sig i form av sämre måluppfyllelse.

Reglerna kommer att medföra kostnadsökningar

När det gäller kostnadsökningar konstateras det i promemorian att förslagen om karens till stor del motsvarar den interna rutin som FI tillämpar redan i dag. I promemorian görs bedömningen att karenstiden för arbets- och uppdragstagare till största delen kommer att rymmas inom gällande uppsägningstider och därför inte kommer att medföra några påtagliga kostnadsökningar.

Vi delar inte den bedömningen, utan ser en risk för att förslagen om karens tvärtom kommer att leda till betydande kostnadsökningar.

FI:s personalomsättning har under de senaste tre åren varit mellan 12,2 och 18,5 procent. Av dessa har uppemot 70 procent uppgett att de ska övergå till en tjänst eller ett uppdrag inom den privata sektorn. De kollektivavtalade uppsägningstiderna för arbetstagare som inte är chefer och som på egen begäran säger upp sig är en till två månader. Den föreslagna karenstiden för dessa är tre till sex månader.

De interna rutiner för karantän som vi tillämpar i dag innebär att arbetstagare kan sättas i karantän under uppsägningstiden. Rutinerna medför i praktiken att arbetstagare som säger upp sin anställning för att inleda en tjänst hos företag under tillsyn regelmässigt sätts i karantän. Våra interna rutiner om karantän sträcker sig aldrig längre än uppsägningstiden. De föreslagna reglerna om karens innebär i stället att när arbetstagare som inte är chefer säger upp sig på egen begäran så kommer karenstiden aldrig rymmas inom gällande uppsägningstider utan löpa under en tid därefter. Detta kommer att medföra påtagliga kostnadsökningar för oss i form av utbetalning av karensersättning.

Därutöver bedömer vi att handläggningen av anmälningar om karens och hantering av karensersättningar också kommer att kräva betydande resurser och därmed leda till påtagliga kostnadsökningar. Till detta kommer de indirekta kostnaderna som vi pekar på ovan. Vi bedömer därför att förändringarna bör åtföljas av resursförstärkningar till FI.

Tidpunkten för anmälan om karens bör tidigareläggas

I promemorian föreslås det att den som avser att påbörja en ny anställning eller ett nytt uppdrag i ett sådant företag eller en sådan intresseorganisation där karensreglerna blir tillämpliga ska anmäla det ”innan anställningen eller uppdraget påbörjas”. Vi motsätter oss förslaget om tidpunkten för anmälan och anser att tidpunkten för anmälan bör tidigareläggas för andra arbets- och uppdragstagare än generaldirektören och de övriga styrelseledamöterna. Vi föreslår att anmälan i stället ska göras i samband med att anställningsavtalet ingås eller liknande.

Den kortaste karenstiden på tre månader är i majoriteten av fallen längre än den uppsägningstid som gäller för FI:s anställda. Karenstiden kommer då i många fall att löpa efter uppsägningstiden. Även för sådana anställda som har tre månaders uppsägningstid kan karenstiden komma att löpa efter uppsägningstiden, eftersom beslut om karens kan dröja upp till tre veckor från det att anmälan har gjorts. Detta medför en förlängd ”uppsägningstid” för medarbetare på FI.

Som vi redan har nämnts bedömer FI att karensbestämmelserna kommer att försämra vår möjlighet att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal. Det kommer även att medföra kostnadsökningar för FI. För att begränsa dessa konsekvenser förordar vi en tidigare tidpunkt för anmälan.

Den tidpunkt som vi föreslår kan i praktiken också ofta komma att överensstämma med tidpunkten för arbets- eller uppdragstagarens uppsägning. Vi anser att vårt förslag även är förenligt med kapitaltäckningsdirektivet och med promemorians överväganden, där det anges att anmälan bör göras ”så snart det kan ske”. Direktivets intentioner att förebygga intressekonflikter och öka oberoendet för tillsynsmyndigheten tillgodoses även genom befintligt system för hantering av jäv och andra intressekonflikter.

Vissa frågor behöver belysas ytterligare

Vi anser slutligen att följande frågor inte har utretts eller analyserats tillräckligt i promemorian.

Kortare karenstid i vissa fall för styrelseledamöter

I det fortsatta lagstiftningsarbetet bör det vidare övervägas att införa den möjlighet som ges i artikel 4a (4) andra stycket kapitaltäckningsdirektivet, vilket innebär att generaldirektören och övriga styrelseledamöter i vissa fall kan få en kortare karenstid än tolv månader.

Förmåner under karenstiden

När det gäller frågan om rätten till förmåner som motsvarar bestämmelser i kollektivavtal, som tjänstepension och grupplivförsäkring, anges det i promemorian att sådana *bör* bestå under karenstiden samt att karenstiden *bör* vara pensionsgrundande utan särskild reglering.

FI anser att det inte räcker med otydliga bedömningar i en så viktig fråga, utan att rätten till förmåner under karenstiden behöver säkerställas i det fortsatta lagstiftningsarbetet. Enligt FI:s mening framstår det som självklart att den enskilda arbetstagaren inte ska gå miste om några ersättningar eller förmåner under karenstiden. I annat fall kommer FI:s möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla kompetens försämrats ytterligare.

Krav vid utseende av styrelseledamöter

När det gäller promemorians bedömning att det inte krävs några nya föreskrifter med anledning av kapitaltäckningsdirektivets krav på att styrelseledamöterna ska utses på grundval av objektiva, öppna och publicerade kriterier, vill vi framhålla att detta behöver belysas ytterligare när det gäller andra styrelseledamöter än generaldirektören.

Den bestämmelse som tas upp i promemorian om att det endast ska fästas vikt avseende sakliga grunder, som förtjänst och skicklighet, är endast tillämplig på statliga anställningar. Andra styrelseledamöter än generaldirektören har dock inte anställningar, utan uppdrag, varför bestämmelsen inte blir tillämplig för dem. Det innebär att det behöver utredas om kravet på objektivitet är tillgodosett i gällande rätt för att utse andra styrelseledamöter än generaldirektören.

Anmälan och innehav av finansiella instrument

Enligt kapitaltäckningsdirektivet ska de behöriga myndigheterna ha en uttrycklig befogenhet att från fall till fall kunna kräva att en arbets- eller uppdragstagare inom en rimlig tidsram ska sälja eller avyttra sådana finansiella instrument som kan ge upphov till intressekonflikter.

I promemorian görs bedömningen att direktivets regler om anmälan och innehav av finansiella instrument tillgodoses genom gällande rätt. Vi ser dock inte att det finns någon sådan uttrycklig befogenhet i svensk rätt. De metoder som står till förfogande är arbetsrättsliga åtgärder. Hot om sådana åtgärder kan förmå den anställda att avyttra innehavet, men om så inte sker finns ingen garanti för att de arbetsrättsliga åtgärder som då riktas mot medarbetaren leder till att tillgångarna säljs. Vi vill därför uppmärksamma att grunden för bedömningen i promemorian kan behöva analyseras ytterligare.

Vissa arbetsrättsliga frågor

Slutligen anser vi att promemorian inte i tillräcklig utsträckning har utrett vissa arbetsrättsliga frågor. I promemorian konstateras det att bestämmelser om karens är av sådan väsentlig betydelse för ett anställningsförhållande för arbetstagare som kan komma att delta i tillsynsverksamheten att FI ska lämna skriftlig information om det och att villkoren bör framgå av anställningsavtalet. Det framgår dock inte hur detta ska hanteras i förhållande till befintliga arbetstagare. Då övergångsreglering saknas, anser vi att denna fråga behöver utredas närmare. Vi efterfrågar även en analys av hur förslagen om karens förhåller sig till gällande kollektivavtal.

Vi efterfrågar vidare vägledning om vad som ska gälla om en arbets- eller uppdragstagare

- säger upp sig utan att då ha en ny tjänst eller ett nytt uppdrag, men som efter uppsägningstiden får en sådan tjänst eller ett sådant

uppdrag som träffas av karensreglerna, eller

- först får en tjänst som inte omfattas av karens men därefter påbörjar en ny anställning som kan omfattas av karens och där den längsta tiden för karens inte har löpt ut.

Synpunkt på lagtexten

Vi föreslår också att lydelsen i 7 § första stycket i lagförslaget ändras till ”Den som till följd av ett beslut om karens inte kan påbörja den nya anställningen eller uppdraget under karenstiden har rätt till ersättning *under den tiden*”. Detta för att tydliggöra den tidsperiod som rätten till ersättning gäller för.

FINANSINSPEKTIONEN

Beatrice Ask
Styrelseordförande

Sara Smeds
Myndighetsjurist

Beslut i detta ärende har fattats av Finansinspektionens styrelse (Beatrice Ask, Maria Bredberg Pettersson, Martin Flodén, Gunnar Larsson, Stefan Lundgren, Roine Vestman, Charlotte Zackari och Malin Alpen, vikarierande generaldirektör). Myndighetsjuristen Sara Smeds har varit föredragande. I den slutliga handläggningen har också avdelningschefen Martina Jäderlund deltagit.

Kopia till fi.fma.b@regeringskansliet.se