

Finansdepartementet
Finansmarknadsavdelningen
103 33 Stockholm

Delbetänkandet UCITS V – En uppdaterad fondlagstiftning (SOU 2015:62)

Bakgrund

Utredningen har att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/91/EU av den 23 juli 2014 om ändring av direktiv 2009/65/EG om samordning av lagar och andra författningar som avser företag för kollektiva investeringar i överlåtbara värdepapper (fondföretag) när det gäller förvaringsinstitutsfunktioner, ersättningspolicy och sanktioner (UCITS V-direktivet). Ändringar föreslås huvudsakligen i lagen (2004:46) om värdepappersfonder.

Det föreslås att fondbolag gentemot sina anställda ska upprätta en ersättningspolicy som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Syftet med detta är att ersättningssystem inte ska kunna uppmuntra till risktagande som kan strida mot de förvaldade fondernas riskprofil och fondbestämmelser och därmed skada fondandelsägarnas intressen. Det föreslås att den myndighet som regeringen bestämmer ska meddela föreskrifter om detta samt reglera utformningen av ersättningssystemen. I dag finns allmänna råd utgivna av Finansinspektionen, vilka kommer att ersättas med föreskrifter baserade på UCITS V-direktivet.

Vidare föreslås det regler om vilka enheter som får utgöra förvaringsinstitut samt vilka uppgifter dessa institut ska sköta och under vilka omständigheter uppgifter får delegeras. I det fallet institutet förlorar instrument eller orsakar annan skada föreslås också regler om skadestånd. De regler som föreslås kring förvaringsinstitutet avser att göra dessa avskilda från verksamheter vars intressen kan komma i konflikt med fondbolagets, fondens eller andelsägarnas intressen.

Det föreslås regler om att utöka behöriga myndigheters tillsynsbefogenheter och krav på att myndigheter, fondbolag och förvaringsinstitut ska ha effektiva system för rapportering av regelöverträdelser. I lagen om värdepappersfonder, lagen om bank- och finansieringsrörelse och lagen om värdepappersmarknaden föreslås bestämmelser om att den som har rapporterat en misstänkt överträdelse till Finansinspektionen, inte kan göras ansvarig för att ha åsidosatt någon tystnadsplikt. Bestämmelsen bör inte bara omfatta brott mot tystnadsplikten enligt lag, utan även kontraktuella åtaganden om tystnadsplikt.

Yttrande

5.2 Ersättningspolicyn och dess innehåll

Utredningens förslag: I lagen (2004:46) om värdepappersfonder tas in en rambestämmelse som anger att ett fondbolag ska ha en ersättningspolicy och praxis som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska bemyndigas att meddela föreskrifter om ersättningspolicyn och ersättningar till anställda.

Finansförbundet avstyrker förslaget då det riskerar att leda till att Sverige kommer bryta mot TEU och TFEU samt riskerar att komma i konflikt med Sveriges internationella åtaganden i grundläggande ILO-konventioner. Om Finansinspektionen trots detta ges detta bemyndigande så måste föreskrifterna tas fram i nära samarbete med arbetsmarknadens parter från början så att de inte inskränker kollektivavtalsrätten eller går emot svensk praxis på arbetsmarknaden eller förhindrar en sund lönebildning.

Skäl 10 UCITS V:

The provisions on remuneration should be without prejudice to the full exercise of fundamental rights guaranteed by the Treaty on European Union (TEU), the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) and the Charter of Fundamental Rights of the European Union (the Charter), to general principles of national contract and labour law, applicable legislation regarding shareholders' rights and involvement and the general responsibilities of the administrative and supervisory bodies of the companies concerned, as well as the right, where applicable, of the social partners to conclude and enforce collective agreements, in accordance with national law and practice.

Skäl 28 AIFMD:

The provisions on remuneration should be without prejudice to the full exercise of fundamental rights guaranteed by the Treaties, in particular Article 153(5) TFEU, general principles of national contract and labour law, applicable legislation regarding shareholders' rights and involvement and the general responsibilities of the administrative and supervisory bodies of the institution concerned, as well as the right, where applicable, of social partners to conclude and enforce collective agreements, in accordance with national laws and traditions.

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):

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].

Sverige har dessutom ratificerat ILO-konventionerna 98 och 154 om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, och därigenom åtagit sig att främja kollektiva förhandlingar och respektera träffade kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Enligt artikel 153 EU-fördraget är lönebildning en strikt nationell kompetens. Syftet med artikeln är att lämna medlemsländernas normgivningsutrymme och kompetens på områdena löneförhållanden, föreningsrätt, och stridsrätt oinskränkt, vilket kan tolkas som ett uttryck för principen om arbetsmarknadsparternas autonomi. Kommissionen och direktiven är också mycket tydliga med att de nya direktiven enligt ovan inte ska inskränka nuvarande eller framtida kollektivavtal eller lönebildning. Skyddet är av yttersta vikt för att bibehålla den så kallade nordiska eller svenska modellen.

Den svenska modellen innebär att det är arbetsmarknadens parter som sluter kollektivavtal om lön, och lagstiftaren har mycket litet inflytande över lönebildningen. I Sverige utgår man från att det är arbetsmarknadens parter som är bäst lämpade för att förhandla och i kollektivavtal reglera en rad frågor på arbetslivets område, bland annat löner och andra ersättningar. Staten och dess myndigheter bör skapa goda förutsättningar för parterna att kunna fullgöra denna uppgift, men den ska inte ta över ansvaret eller detaljreglera frågor på de områden som parterna normalt reglerar i kollektivavtal, till exempel minimilön.

Finansförbundet bedömer att förslaget i förlängningen omfattar delar som parterna normalt reglerar i kollektivavtal. Regeringen eller den myndighet regeringen bemyndigar (troligtvis Finansinspektionen) har tidigare visat att de inte kan implementera reglerna på ett sådant sätt att de följer direktivet, det vill säga att bestämmelserna om ersättning inte påverkar det fullständiga utövandet av de grundläggande rättigheter som är garanterade genom artikel 153.5 i EUF-fördraget, allmänna principer i nationell avtalsrätt och arbetsrätt samt arbetsmarknadsparternas rätt att ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) samt sättet den arbetades fram är det tydligaste exemplet på detta.

I detta läge är det synnerligen angeläget att Finansinspektionen (eller den myndighet som utses) innan myndigheten överväger ytterligare åtgärder på området samråder med arbetsmarknadens parter för att finna lösningar som är bättre anpassade till den svenska modellen.

Sammantaget kan framtida föreskrifter riskera att innebära krav och tillsyn rörande lönekriterier och/eller lönesättning för samtliga anställda, både vad avser fast och rörlig lön. Det finns med andra ord en risk att Finansinspektionen får rätt att överpröva innehållet i kollektivavtal. Finansförbundet tar starkt avstånd från en konstruktion där Finansinspektionen i praktiken kan komma att bli tillsynsmyndighet för innehållet i kollektivavtal träffade på det berörda avtalsområdet. Sverige har genom att ratificera ILO-konventionerna 98 och 154 om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar åtagit sig att främja kollektiva förhandlingar och respektera träffade kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Finansförbundet ser en betydande risk i att föreskriftsrätt på detta område ges till en myndighet (Finansinspektionen) vilket kan leda till att Sverige kommer att bryta mot direktivet då föreskrifterna kan komma att utarbetas utan arbetsmarknadsparter och leda till inskränkningar av den svenska modellen.

Finansförbundet anser att mycket tydliga riktlinjer måste ges till den som ska ta fram följeregler på detta område. Dels ska myndigheten inte bryta mot direktivet (inklusive förarbeten, andemeningen och ingressen), dels ska samtliga berörda av arbetsmarknadens parter inkluderas från början i framtagande av följreglerna.

Finansförbundet anser att förslaget bör ändras så det inte påverkar de ersättningar som normalt regleras i kollektivavtal eller är föremål för nära samverkan och framtida avtalsreglering på området.

7.3.3 Skydd för den som rapporterar mot att drabbas av repressalier

Utredningens bedömning: Kravet i artikel 99.2.b [sic!] på att anställda som anmäler ett fondbolags eller ett förvaringsinstituts överträdelser inte ska drabbas av repressalier, diskriminering eller liknande från arbetsgivarens sida omfattas av gällande rätt.

Finansförbundet ifrågasätter utredarens bedömning att repressalieskyddet som det uttrycks i artikel 99d.2 ryms inom gällande rätt. **Minst** följande ska ingå [...] lämpligt skydd för anställda vid investeringsbolag, förvaltningsbolag och förvaringsinstitut som rapporterar om överträdelser som har begåtts inom de enheterna, **mot åtminstone repressalier, diskriminering och andra former av missgynnande behandling.**

Finansförbundet framhåller att syftet med särskilda rapporteringssystem, så kallade "visselblåsarsystem" är att möjliggöra för samtlig personal att utan rädsla för repressalier kunna rapportera om allvarliga händelser, missförhållanden, överträdelser och marknadsmissbruk. Ett bra skydd för visselblåsare innefattar således inte endast särskilda rapporteringssystem utan även ett skydd för att den som väljer att rapportera om eventuella missförhållanden inte drabbas av repressalier från arbetsgivarens sida.

Finansförbundet delar inte utredarens uppfattning om att svensk rätt redan erbjuder ett skydd för uppgiftslämnare som motsvarar artikel 99d. Finansförbundet delar inte heller utredarens uppfattning om att några särskilda genomförandeåtgärder för att se till att uppgiftslämnarna inte utsätts för repressalier därför inte är nödvändiga och ifrågasätter alltså utredarens bedömning att repressalieskyddet ryms inom gällande rätt.

Utredaren hänvisar till genomförandet av artikel 71.2 b i kapitaltäckningsdirektivet, där det finns ett uttryckligt krav på att anställda som anmäler överträdelser av institutet inte ska drabbas av repressalier, diskriminering eller liknande från arbetsgivarens sida. Vid genomförandet av det direktivet ansågs att denna bestämmelse redan omfattades av gällande rätt och att någon ny lagstiftning därför inte var nödvändig i den delen. Regeringen hänvisade därvid till den bedömning som gjordes när Sverige tillträdde Europarådets civilrättsliga konvention om korruption. Artikel 9 i konventionen rör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Artikeln föreskriver att konventionsstaterna ska se till att arbetstagare åtnjuter ett lämpligt skydd mot oberättigade påföljder, om de haft skälig anledning att misstänka korruption hos sin arbetsgivare och i god tro anmält detta till ansvarig person eller myndighet. Vid Sveriges tillträde till konventionen gjordes bedömningen att svensk rätt uppfyller de krav som anges i artikel 9 i konventionen. Denna slutsats grundades bland annat på det skydd som arbetstagare åtnjuter enligt 7 och 18 §§ lagen om anställningsskydd.

Gällande rätt kan dock inte sägas täcka repressalieskyddet som det uttrycks i kapitaltäckningsdirektivets artikel 71.2 b, som utredaren hänvisar till. Enligt nuvarande praxis kan nämligen en

hänvändelse direkt till myndighet, utan att först ha sökt åstadkomma rättelse internt, betraktas som illojalt mot arbetsgivaren, och följaktligen vara uppsägnings- eller t.o.m. avskedsgrundande.

I AD 1986 nr 95 framgår att "avsevärd vikt måste emellertid läggas vid frågan, i vad mån arbetstagaren före en anmälan e.d. till myndighet sökt att åstadkomma rättelse av missförhållanden, som han eller hon anser råda, genom kontakter direkt med arbetsgivaren." De olika rapporteringsvägarna i direktivet måste ses som alternativa, inte kumulativa. Det kan inte krävas att man först försöker påtala missförhållanden internt för att först efter detta gjorts, ha möjlighet att vända sig till myndighet.

Det främsta skälet till att anställda inte anmäler misstankar en rädsla för repressalier. Om skyddet ska medföra att anställda uppmuntras att göra anmälningar får ett eventuellt krav om att först påtala eventuella missförhållanden internt antagligen motsatt effekt. Det finns många sätt en arbetsgivare kan "straffa" en anställd som påtalar missförhållanden. Man får inte stirra sig blind på uppsägningar eller avskedanden, utan även frågor om arbetsmiljö, löneutveckling, kompetensutveckling måste tas i beaktande. Det kan vara lättare för en arbetsgivare att "maskera" en dålig löneutveckling för en obekvämlig medarbetare som utnyttjat sin rätt att påtala missförhållanden än en uppsägning.

Det finns också en risk att det absoluta sekretessskyddet i artikel 99d.2 blir meningslöst om man som anställd först måste vända sig till sin chef och sedan, om inte rättelse vidtas, till myndighet. En av tankarna med sekretessskyddet är ju att anmälarens identitet ska vara skyddad i förhållande till dennes arbetsgivare. Det viktigt att oegentligheter i branschen kan avslöjas. Sådana avslöjanden är mycket viktiga inte enbart för verksamheten i fråga utan för samhället i stort. Även om sådana avslöjanden är till fördel för företaget har det visat sig de som larmar ofta råkar illa ut. De kan bli trakasserade, omplacerade eller till och med uppsagda. Det är därför viktigt att arbetsgivaren eller chefen förhindras från att efterforska vem som lämnat uppgifter till berörd myndighet.

Det framgår inte på något vis av direktivet att företräde ska ges för intern rapportering framför hänvändelse till myndighet vilket alltså innebär att de olika rapporteringsvägarna ska ses som jämbördiga och alternativa, vilket i sin tur innebär att gällande rätt inte kan sägas täcka repressalieskyddet som det uttrycks i artikel 99d.2. Enligt nuvarande praxis kan nämligen en hänvändelse direkt till myndighet, utan att först ha sökt åstadkomma rättelse internt, betraktas som illojalt mot arbetsgivaren, och följaktligen vara uppsägnings- eller t.o.m. avskedsgrundande.

Utredaren berör inte själv frågan, men i utredningen Förstärkta kapitaltäckningsregler (SOU 2013:65) konstateras att det främsta skälet till att anställda inte anmäler misstankar i många fall är en rädsla för repressalier. Om skyddet ska medföra att anställda uppmuntras att göra anmälningar, får ett krav om att först påtala eventuella missförhållanden internt antagligen motsatt effekt.

I den bedömning som gjordes när Sverige tillträdde Europarådets civilrättsliga konvention om korruption hänvisas också till rättsgrundsatsen "god sed på arbetsmarknaden", vilken är en oskriven princip som upprätthålls i Arbetsdomstolens praxis. Innebörden är bl.a. att arbetsledningsrätten inte kan utövas otillbörligt och i strid mot goda seder. En omplacering i strid mot goda seder kan t.ex. angripas med rättsliga medel även om omplaceringen inte fått så ingripande verkningar att den innebär ett skiljande från tjänsten och därmed kan underkastas

rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning i enlighet med den s.k. bastubadardomen (jfr AD 1983 nr 46).

Tidigare utredningar har anfört att regeringen vid Sveriges tillträde till Europarådets civilrättsliga konvention om korruption gjort bedömningen att svensk rätt uppfyller de krav som anges i konventionens artikel 9. Utan att närmare gå in på detaljerna kring denna bedömning, vill Finansförbundet påpeka att dessa ärenden skiljer sig åt i så pass stor utsträckning att man inte kan ta bedömningen i det ena ärendet till intäkt för att den skulle fungera också i det andra. Regeringen hänvisar i prop. 2003/04:70 till att den s.k. Lex Brattbestämmelsen (2 § lagen om företagshemligheter) skulle kunna innebära ett tillräckligt skydd mot repressalier riktade mot de anställda som slår larm om oegentligheter. Finansförbundet ifrågasätter dock om detta lagrum är tillräckligt omfattande för att täcka de situationer som förhandenvarande direktiv avser. Enligt ordalydelsen i lagregeln ska det inte anses vara ett obehörigt angrepp om någon anskaffar, utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos en näringsidkare för att offentliggöra eller inför en myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas utgöra brott, på vilket fängelse kan följa, eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkarens rörelse. I prop. 2003/04:70 behandlas brottsbalkens bestämmelser om bestickning och mutbrott, 17 kap. 7 § respektive 20 kap. 2 §. I båda dessa straffstadganden återfinns fängelse i straffskalan, vilket innebär att man redan på den grunden "definierat in" dem i området som 2 § lagen om företagshemligheter täcker. Brott mot kapitalkravsdirektivets regler kan däremot inte bestraffas med fängelse, vilket gör att 2 § lagen om företagshemligheter inte blir tillämplig på den grunden.

Enligt förarbetena till 2 § lagen om företagshemligheter anges vidare som exempel på "allvarligt missförhållande" att ett företag överträder bestämmelserna i arbetsmiljölagen eller i miljöskyddslagen eller på annat sätt utsätter sina anställda eller de kringboende för allvarliga miljörisker eller att företaget i strid med marknadsföringslagen eller livsmedelslagstiftningen tillhandahåller konsumenterna hälsofarliga eller andra uppenbart otjänliga produkter. Det är i nuläget högst oklart om brott mot direktivets bestämmelser kan sägas vara ett så "allvarligt missförhållande" att 2 § lagen om företagshemligheter skulle bli tillämplig. Ordalydelsen och exemplet i förarbetena talar emot detta.

En arbetstagares lojalitetsplikt följer av anställningen och den är mer långtgående för privatanställda än för offentliganställda. I den privata verksamheten finns det mycket låg acceptans för medarbetares kritik mot verksamheten och larm till myndigheter om missförhållanden. Den som ändå vågar kritisera kan drabbas av repressalier och till och med äventyra hela sin anställning. Det medför att missförhållanden och ibland till och med brottslig verksamhet kan komma att pågå under lång tid. Givet lojalitetspliktens starka ställning i den svenska arbetsrätten är "god sed på arbetsmarknaden" långt ifrån ett övertygande argument för att arbetstagare skulle vara skyddade mot repressalier vid en myndighetsanmälan om missförhållanden.

Det kan alltså inte heller (eventuellt) krävas att man först försöker påtala missförhållanden internt för att först efter detta gjorts, ha möjlighet att vända sig till myndighet. Finansförbundet menar att det alltid ska vara tillåtet att vända sig till en myndighet i syfte att påtala faktiska eller misstänkta missförhållanden, och att arbetstagare i verksamheter som kommer i kontakt med inspektions- och tillsynsmyndigheter bör ha ett bättre, uttryckligt arbetsrättsligt skydd mot repressalier från arbetsgivaren. Därför begär Finansförbundet tydlighet i frågan.

Kommissionen (DG Fisma) och ESMA har, bland annat i den sociala dialogen¹, varit väldigt tydliga med att en visselblåsare alltid ska ha möjlighet att välja vart de vill rapportera (artikel 32.3 i marknadsmissbruksförordningen säger *inte* att intern rapportering ska föregå extern rapportering enligt dem). Krav på intern rapportering före extern rapportering, eller osäkerhet kring vad som gäller i Sverige gör förslagen tandlösa och innebär att direktivet inte implementerats i sin helhet.

Sammanfattningsvis är de hänvisningar som görs till såväl lagen om anställningsskydd som den tolkats av Arbetsdomstolen som principen om "god sed på arbetsmarknaden" inte tillräckliga för att man med säkerhet ska kunna säga att en arbetstagare som vänt sig till en myndighet i syfte att påtala ett missförhållande är skyddad mot repressalier från sin arbetsgivare.

Visselblåsarutredningen (SOU 2014:31) har också till delar avvikande uppfattning mot att skyddet idag skulle vara fullgott:

- Skyddet inom privat sektor mot mindre ingripande åtgärder under pågående anställning behöver förstärkas.
- Gränsen för skyddet kan uppfattas som otydlig och behöver förtydligas.
- Skyddet för arbetstagare i ledande ställning och andra som i dag inte omfattas av LAS behöver förstärkas.
- Skyddet för arbetstagare utan tillsvidareanställning behöver förstärkas.
- Visselblåsares identitetsskydd behöver förstärkas.

Det kan också givetvis finnas fall där även andra än arbetstagare, t.ex. inhyrda arbetstagare och uppdragstagare, iakttar missförhållanden i den verksamhet där de är verksamma. Det kan även i sådana fall finnas ett allmänintresse av att uppgifterna kommer fram och åtgärdas. Finansförbundet anser att sådana personer som på annat sätt deltar i verksamheten också ska anses vara skyddsvärda på ett liknande sätt som arbetstagare vid visselblåsning.

Det är högst önskvärt att även för visselblåsning inom fondmarknaden bör uppnås ett skydd för arbetstagaren avseende all form av repressalier, diskriminering eller andra former av missgynnande behandling att vi får en sammanhållen och tydlig lagstiftning på finansmarknadsområdet.

1. Det finns nu möjligheter och krav på att öka skyddet för visselblåsare och att få visselblåsning att fungera i praktiken.

¹ Bryssel 30 juni.

2. Vad gäller finansbranschen ger ett antal direktiv möjligheten att gå längre än i andra branscher vilket av goda skäl har ansetts motiverat.
3. Finansinspektionen, Ekobrottsmyndigheten, Skatteverket, Revisorsnämnden och Riksbanken lär vara beroende av att det finns individer som gör anmälningar av överträdelser eller pekar på missförhållanden och osund verksamhet eller risktagande.
4. En fungerande visselblåsning är nödvändig för att uppnå bättre fungerande och mer stabila finansmarknader.
5. Ingen kan undvika att observera att en mycket stor andel av visselblåsare i Sverige idag råkar ut för olika former av repressalier, diskriminering och/eller missgynnande behandling och ofta drabbar de visselblåsaren hårt.
6. Även om det vore så att inga repressalier förekommer i Sverige så är uppfattningen hos en stor majoritet (mindre i offentlig sektor och större i privat sektor och framförallt finansbranschen) av de anställda situationen är som den beskrivs i (5) vilket de facto leder till samma problem.

Direktivet lämnar öppet för Sverige att gå längre än minimikraven, bland annat vad gäller incitament till uppgiftslämnare. Utredningen saknar en diskussion kring detta.

Det kan vara så att rapporteringsviljan i normalfallet är så låg att en mycket liten andel av överträdelserna i den finansiella sektorn rapporteras, i vilket fall belöningar kan vara nödvändiga för att uppnå välfungerande och stabila finansiella system. Finansförbundet föreslår att en utvärdering görs inom fem år som innehåller jämförelser med länder som infört detta.

Slutligen uppmanar Finansförbundet också regeringen att föreslå en utvidgning av det sekretesskydd som återfinns i 30 kap. 4b § i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), som härstammar ur artikel 71.2 d i kapitaltäckningsdirektivet. Det viktigt att oegentligheter i alla delar av det privata näringslivet kan avslöjas. Sådana avslöjanden kan vara mycket viktiga inte enbart för verksamheten i fråga utan för samhället i stort. Även om sådana avslöjanden är till fördel för företaget har det visat sig de som larmar ofta råkar illa ut. De kan bli trakasserade, omplacerade eller till och med uppsagda. Det är därför viktigt att arbetsgivaren eller chefen förhindras från att efterforska vem som lämnat uppgifter till berörd myndighet.

I stället för att begränsa denna reglering till att som idag bara gälla avseende bank- och kreditväsendet, värdepappersmarknaden eller försäkringsväsendet, är det av förutsebarhets-skäl också rimligt att uppgiftslämnande till alla myndigheter vars myndighetsutövning består i tillståndsgivning eller tillsyn omfattas av samma sekretessbestämmelser.

7.3.5 Krav på företag att inrätta särskilda system för anmälningar

Utredningens förslag: I lagen (2004:46) om värdepappersfonder tas in en bestämmelse som innebär att fondbolag ska ha ändamålsenliga system för att från anställda omhänderta anmälningar om eventuella missförhållanden inom bolaget.

Finansförbundet tillstyrker förslaget så länge som det blir mycket tydligt att intern rapportering inte måste föregå extern rapportering. Se resonemanget ovan.

7.3.6 En anmälare ska inte ådra sig ansvar för överträdelse av sekretessregler

Utredningens förslag: I lagen (2004:46) om värdepappersfonder, i lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse och i lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden tas in bestämmelser om att den som har rapporterat en misstänkt överträdelse till Finansinspektionen inte kan göras ansvarig för att ha åsidosatt någon tystnadsplikt.

Finansförbundet tillstyrker förslaget som är en förutsättning för fungerande och effektiv rapportering. Finansförbundet delar utredningens resonemang och ser det som mycket viktigt att detta också gäller för den som rapporterar överträdelser av kapitaltäcknings- eller värdepappersreglerna.

8 Ingripanden

Finansförbundet vill framhålla vikten av att ett sanktion som riktas mot enskilda anställda måste vara noggrant reglerad och tydligt belysa vilka överträdelser som kan komma att beläggas med ansvar. Det är utomordentligt viktigt att sanktioner är proportionerliga i förhållande till den överträdelse som ligger till grund för bedömningen och inkomst av tjänst, samt att hänsyn tas till att sanktioner gentemot fysiska personer normalt sett är betydligt mer ingripande jämfört med om sanktionen drabbar ett finansiellt institut. En sanktion bör som utgångspunkt rikta sig mot företaget och ska endast i undantagsfall kunna riktas mot den enskilde anställda. Om en anställd på grund av företagets rutiner, instruktioner eller praxis ansett sig vara förhindrad att utlämna information ska och vitesansvaret läggas på företaget.

Frågan om sanktioner mot enskilda fysiska personer i en företagsledning är invecklad och kräver proportionalitet. En utveckling mot en alltför stor personlig risk utifrån oklara och oförutsägbara regelverk riskerar leda till en osunda ersättningsstrukturer. Vad gäller exempelvis styrelseledamöter utsedda av arbetstagarna som deras representant är det vanligt förekommande att inget särskilt styrelsearvode utgår. Detta är inget som regleras i någon särskild ordning utan är en överenskommelse mellan arbetstagarna och dem som har fattat beslut om styrelseledamöters arvode. Sanktionen måste vara proportionell också mot inkomsten av tjänsten i företaget.

Ett sanktionssystem som rör fysiska personer måste ha hög igenkänningsfaktor med den allmänna meningen om rättssäkerhet, exempelvis att man har möjlighet att få sin sak prövad samt att sanktionen står i proportion till den skada som åsamkats.

Sanktionerna får inte komma att avskräcka anställda att ta uppdrag som arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse vilket skulle inskränka rätten till styrelserepresentation. Därför krävs inom en snar framtid en mycket större tydlighet kring vem som kan drabbas av vilka sanktioner under vilka förutsättningar och på vilka nivåer.

FINANSFÖRBUNDET



Ulrika Boëthius
Förbundsordförande

Tobias Lundquist
Föredragande

www.finansforbundet.se