



## P R O M E M O R I A

Datum **2009-12-11**  
Författare **Per Håkansson och Cecilia Wennerholm**

**Finansinspektionen**  
P.O. Box 7821  
SE-103 97 Stockholm  
[Brunnsgatan 3]  
Tel +46 8 787 80 00  
Fax +46 8 24 13 35  
finansinspektionen@fi.se  
www.fi.se

# **Föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag samt allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, vissa understödsföreningar, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar**

## **Innehåll**

Sammanfattning	3
1. Finansinspektionens uppdrag att genomföra EU-rekommendationen	4
1.1 Nuvarande och kommande regelverk	4
1.2 Målet för regleringen	6
1.3 Rättsliga förutsättningar	6
1.4 Ärendets beredning	7
1.5 Regleringsalternativ	7
2. Nya föreskrifter och allmänna råd	7
2.1 Tillämpningsområde och definitioner	8
2.2 Ersättningspolicy	11
2.2.3 Långsiktighet och resultatmätning	13
2.2.4 Balans mellan rörlig och fast ersättning	14
2.2.5 Aktierelaterade instrument	14
2.2.6 Garanterad rörlig ersättning	15
2.2.7 Treårig utbetalningsfrist	15
2.2.8 Bortfall av ersättning	17
2.2.9 Anställdas risksäkringsstrategier och försäkringar	18
2.3 Styrning	19
2.4 Uppföljning och kontroll	20
2.5 Offentliggörande av uppgifter om ersättningar	20
2.6 Ikraftträdande	23

3. Konsekvensanalys _____	24
3.1 Berörda företag _____	24
3.2 Ökade kostnader för företagens regelefterlevnad _____	25
3.3 Påverkas företagens möjligheter att behålla kvalificerad personal? _	26
3.4 Konsekvenser för små företag _____	26
3.5 Övriga konsekvenser för företag _____	27
3.6 Potentiella samhällsekonomiska kostnader _____	28
3.7 Samhällsekonomiska fördelar _____	28
3.8 Finansinspektionens nya tillsynsinsatser _____	29
3.9 Konsekvenser för konsumenter och investerare _____	29
3.10 Andra möjliga regleringsalternativ _____	30

## Sammanfattning

Finansinspektionen beslutar om föreskrifter kombinerat med allmänna råd (för kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag) respektive allmänna råd (övriga finansiella företag under full tillsyn) om företagets interna beslutsprocess för ersättningspolicyerna samt om utformning och kontroll över tillämpningen av dessa policyer.

Banker och andra kreditinstitut liksom värdepappersbolag och fondbolag omfattas av föreskrifterna och de allmänna råden. Föreskrifterna anger att det ska finnas en ersättningspolicy som är fastställd av styrelsen. Den ska beskriva hur ersättningssystemet är uppbyggt, ska tillämpas och följas upp. Ersättningspolicyen ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande. Enligt de allmänna råden bör ersättningspolicyen gynna företagets långsiktiga intressen. Vid resultatmätning bör resultatet över en hel konjunkturcykel beaktas liksom de risker som resultatet är förenat med. Ersättningen bör ha en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning. Minst 60 procent av den rörliga ersättningen bör inte betalas ut förrän tidigast tre år efter resultatperioden och den rörliga ersättningen bör kunna reduceras eller falla bort om resultatet måste justeras i efterhand eller företagets ställning försämras. En oberoende kontrollfunktion ska enligt föreskrifterna årligen granska hur ersättningarna stämmer överens med ersättningspolicyen. Företaget ska årligen offentliggöra en redogörelse för företagets ersättningar. I de allmänna råden anges närmare vilken information som bör offentliggöras.

Föreskrifterna ska tillämpas med beaktande av företagets storlek samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Eftersom Finansinspektionen inte kan meddela bindande föreskrifter om ersättningssystem för övriga företag (bl.a. försäkringsföretag, börser, clearingorganisationer) utfärdas allmänna råd med samma innehåll som de föreskrifter och allmänna råd som riktas till bankerna m.fl. Allmänna råd är generella rekommendationer om tillämpningen av en författning som anger hur någon kan eller bör handla i ett visst hänseende. Reglering i form av allmänna råd medger att företagen använder alternativa lösningar förutsatt att dessa leder fram till samma resultat och kan motiveras.

Föreskrifterna och allmänna råden inverkar inte på arbetsrättsliga regler, arbetsmarknadsparternas kollektivavtal eller redan gällande, bindande avtal.

Genom regleringarna genomförs EU-kommissionens rekommendation, K(2009) 3159 om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn (nedan EU-rekommendationen). Finansinspektionen har i arbetet också beaktat riktlinjerna för genomförande av Financial Stability Boards (FSB) principer för sunda ersättningssystem samt den allmänna riktlinjen om ändringar i kapitaltäckningsdirektivet som Ekofinrådet har antagit.

Regleringarna träder i kraft den 1 januari 2010. De kommer att tillämpas i tillämpliga delar första gången på de beslut om utbetalningar av rörliga ersättningar som fattas efter ikraftträdandet, oavsett om ersättningen avser tidigare år, till den del det gäller ersättningar till anställda som kan påverka företagets risknivå. Företagen ska senast den 31 augusti 2010 underrätta Finansinspektionen om det kvarstår ersättningsförpliktelser som inte stämmer överens med föreskrifter och allmänna råd och även beskriva vad som gjorts för att sådana förpliktelser ska upphöra.

## **1. Finansinspektionens uppdrag att genomföra EU-rekommendationen**

I april 2009 beslutade EU-kommissionen om rekommendationen K(2009) 3159 om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn (nedan EU-rekommendationen). Den gäller för i stort sett alla finansiella företag. Samma månad antog den Europeiska banktillsynskommittén (CEBS) en rekommendation riktad till kreditinstitut och som förväntades vara genomförd vid utgången av det tredje kvartalet 2009. I sak stämmer CEBS-rekommendation och EU-rekommendationen nära överens. Finansinspektionen har genom ett tillägg i myndighetens regleringsbrev den 25 juni 2009 fått regeringens uppdrag att genom föreskrifter eller allmänna råd genomföra EU-rekommendationen i Sverige, dvs. att reglera frågan om finansiella företags hantering av sina ersättningsystem. Syftet med EU-rekommendationen är enligt regeringen att motverka olämpligt utformade ersättningsystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i företagen. Senast den 31 december 2009 ska Finansinspektionen ha infört regleringen.

### ***1.1 Nuvarande och kommande regelverk***

I likhet med övriga risker är finansiella företag under tillsyn skyldiga att hantera risker förknippade med ersättningspolicyer. Det framgår indirekt av de allmänna rörelselagarna för respektive slag av finansiell verksamhet. I det nuvarande regelverket saknas dock närmare vägledning för hur en sådan riskhantering bör ske.

Uttryckligen berörs hanteringen av riskerna med ersättningspolicyer endast i Finansinspektionens allmänna råd (FFFS 2000:10) om hantering av marknads- och likviditetsrisker i kreditinstitut och värdepappersbolag. Där anges bl.a. att: (4 §) ”Det är styrelsens ansvar att se till att institutets riskhantering organiseras med väl definierade ansvars- och arbetsområden på ett sådant sätt att intressekonflikter undviks eller minimeras, med särskild uppmärksamhet på kontrollfunktionernas oberoende ställning samt belöningsystemens utformning.” Även i 13 § behandlas s.k. bonussystem, dock endast vad gäller riskkontrollfunktionens oberoende ställning.

### 1.1.1 Kapitaltäckningsregler och solvensregler

EU-rekommendationen i april 2009 var det första steget i en serie åtgärder från EU-kommissionen när det gäller finanssektorns ersättningssystem. I ett andra steg har kommissionen för kreditinstitut och värdepappersföretag i juli 2009 lagt fram ett förslag på tillägg i kapitaltäckningsdirektivet (2006/48/EG), det s.k. CRD III. Förslaget innebär bland annat att tillsynsorganen ska kunna ställa högre kapitalkrav till följd av ett riskfyllt ersättningssystem. Vidare ska det bli möjligt för tillsynsorgan att besluta om ekonomiska eller andra typer av sanktioner direkt kopplat till att ett företag har en ersättningspolicy eller tillämpar denna på ett sätt som riskerar leda till överdrivet risktagande. Under bearbetningen av direktivförslaget i rådet har tillkommit omfattande regler som tar sikte på att begränsa riskerna med ersättningspolicyerna. Ekofinrådet har den 10 november 2009 enats om en s.k. allmän riktlinje. Närmast kommer nu Europaparlamentet att under våren 2010 ta ställning till direktivförslaget och den allmänna riktlinjen. Ändringen i kapitaltäckningsdirektivet kommer troligen att slutligt antas av Europaparlamentet och rådet under det första halvåret 2010 och kan tänkas vara genomförd den 1 januari 2011.

På försäkringssidan har ett motsvarande arbete inletts för att genomföra liknande förändringar av solvenskraven ("Solvens 2").

### 1.1.2 G20, Financial Stability Board och CRD III

Parallellt med EU:s arbete om ersättningssystemen i finanssektorn pågår ett antal initiativ på global nivå. Den 25 september 2009 meddelade Financial Stability Board (FSB) ett antal "Implementation Standards" (nedan FSB:s riktlinjer) som kompletterar de i april av FSB antagna principerna för sunda ersättningspolicyer. G20-ländernas ledare uttalade vid mötet i Pittsburgh den 24-25 september 2009 att överdrivna ersättningar både har avspeglat och uppmuntrat överdrivet risktagande och att en reform av ersättningssystemen är en viktig del i ansträngningarna att förbättra den finansiella stabiliteten. G20-ledarna ställde sig bakom FSB:s riktlinjer, som syftar till att förena ersättningssystemen med långsiktigt värdeskapande och att motverka överdrivet risktagande. De lyfte särskilt fram sex punkter.

- Undvika fleråriga garanterade bonusar,
- Kräva att en betydande del av en rörlig ersättning ska skjutas upp, knytas till prestation och kunna återkrävas i lämplig omfattning samt utfästas i form av aktier eller aktierelaterade instrument i den utsträckning detta uppmuntrar till långsiktigt värdeskapande och riskhorisont,
- Säkerställa att ersättningen för den högsta ledningen och för anställda som påtagligt kan påverka risknivån stämmer överens med prestation och risk,
- Kräva att ersättningssystemen görs genomlysbara genom krav på of-fentliggörande,

- Begränsa den rörliga ersättningen som en andel av företagets totala intäkter när denna motverkar upprätthållandet av en sund kapitalbas, och
- Säkerställa att företagen har en oberoende ersättningskommitté.

G20-ledarna uppmanade de finansiella företagen att genast anpassa sina ersättningssystem efter dessa rekommendationer och manade tillsynsmyndigheterna att se över ersättningssystemen i ljuset av risknivån för företagen och det finansiella systemet och att ingripa om det behövs.

Den 2 december 2009 enades också Ekofinrådet om att rikta en uppmaning till samtliga EU-länder att i sina nationella lagstiftningar genast införa regler om ersättningssystem i finanssektorn som uppfyller de principer som FSB antagit. EU-kommissionen fick samtidigt i uppgift att rapportera till Ekofin-rådet vid kommande möten om hur genomförandet av sunda ersättningspolicyer framskrider.

FSB:s riktlinjer stämmer väl överens med CRD III. De ger tillsammans en god bild av den globala synen på rörliga ersättningsbetydelse och hur de risker som sådana ersättningar är förknippade med bör hanteras.

Ekofinrådets allmänna riktlinje om innehållet i CRD III antogs den 10 november 2009, d.v.s. efter det att Finansinspektionen remitterat förslaget till föreskrifter och allmänna råd respektive allmänna råd.

### ***1.2 Målet för regleringen***

Målet för regleringen är att förbättra finansiella företags hantering av risker i sina ersättningssystem. EU-kommissionen anser att olämplig ersättningspolicy inom finanssektorn har lett till överdrivet risktagande och bidragit till såväl betydande förluster i större finansiella företag som systemproblem både inom EU och globalt. I vissa fall har kortsiktiga vinster belönats och stimulerat anställda att ta överdrivna risker, som gett högre inkomster på kort sikt men utsatt de finansiella företagen för förluster på lång sikt. Det är viktigt att riskerna med finanssektorns ersättningssystem hanteras på ett effektivt sätt. Det behövs därför principer för sund ersättningspolicy.

### ***1.3 Rättsliga förutsättningar***

Utgångspunkter för regleringen är de krav som gäller för ett finansiellt företag att ha kontroll över och hantera de risker som dess rörelse är förknippad med och som framgår av följande lagrum: 6 kap. 2 § lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse, 1 kap. 1 a § försäkringsrörelselagen (1982:713), 8 kap. 4 §, 13 kap. 1 § och 20 kap. 2 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden samt 2 kap. 17 § och 5 kap. 2 § lagen (2004:46) om investeringsfonder.

## **1.4 Ärendets beredning**

Finansinspektionen remitterade den 22 oktober förslag till föreskrifter och allmänna råd om ersättningssystem i finansiella företag samt allmänna råd om ersättningssystem i vissa finansiella företag. Ett drygt femtiotal organisationer, företag och enskilda inkom med remissvar. Den 30 november remitterades en tilläggspromemoria som behandlades vid ett remissmöte den 2 december. Dessutom inkom då några remissyttranden.

Under arbetet har Finansinspektionen också haft ett flertal möten med olika branschorganisationer och med enskilda företag. Finansinspektionen har också haft ett stort antal kontakter med företrädare för tillsynsmyndigheterna i ett antal andra länder inom EU och EES (företrädesvis de nordiska länderna, Storbritannien, Tyskland, Frankrike, Nederländerna och Belgien) samt i Schweiz.

## **1.5 Regleringsalternativ**

Regeringen har lämnat öppet för Finansinspektionen att bedöma vilken form av reglering (föreskrifter eller allmänna råd) som är lämplig – och möjlig – ifråga om EU-rekommendationen om ersättningssystem.

Finansinspektionen väljer att – för de företag där så är lagligen möjligt – använda föreskriftsform för grundläggande krav på riskhanteringen. Det gäller exempelvis reglering om ersättningspolicyernas grundläggande egenskaper, hur dessa policyer ska styras, kontrolleras och följas upp samt om att viktiga uppgifter om ersättningarna ska offentliggöras. För kreditinstitut och värdepappersbolag, liksom för fondbolag, finns sedan tidigare allmänna bemyndiganden i förordningsform som gör det möjligt för Finansinspektionen att reglera genom föreskrifter i tillräcklig utsträckning. För övriga finansiella företagskategorier skulle motsvarande bemyndiganden ha krävt ett flertal lagändringar. Detta är bakgrunden till att det utfärdats två olika regleringar; föreskrifter och allmänna råd för kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag respektive allmänna råd för försäkringsföretag, understödsföreningar, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar.

## **2. Nya föreskrifter och allmänna råd**

Finansinspektionen redogör nedan för föreskrifterna och de allmänna råden. Finansinspektionen kommenterar också olika ställningstaganden i fråga om hur regleringen har utformats. Särskilt diskuteras sådana punkter där Finansinspektionen valt att avvika i någon riktning antingen från EU-rekommendationen, FSB:s riktlinjer eller från CRD III.

Först behandlas regleringens tillämpningsområde och den s.k. proportionalitetsprincipen. Dessutom tas förhållandet till arbetsrättslagstiftningen och inverkan på gällande avtal upp. Därefter behandlas de grundläggande kraven på ersättningspolicyen. I detta sammanhang redogör Finansinspektionen också för de

allmänna råd som riktas till alla företagskategorierna om hur ersättningspolicyn närmare bör vara konstruerad.

Finansinspektionen redogör sedan för föreskrifterna om styrning samt om uppföljning och kontroll, och i anslutning till det också för de kompletterande allmänna råden. Slutligen behandlar Finansinspektionen frågan om offentliggörande av uppgifter om ersättningspolicyn och utfallet av dess tillämpning.

## **2.1 Tillämpningsområde och definitioner**

**Finansinspektionens ställningstagande:** Alla finansiella företag som står under tillsyn ska omfattas av regleringen, med undantag för försäkringsförmedlare.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag.

**Remissinstanserna:** I flera remissvar anfördes att olika typer av finansiella företag borde lämnas utanför tillämpningsområdet. Från några håll har hävdats att clearingorganisationer borde lämnas utanför regleringen mot bakgrund av deras väsensskilda verksamhet inom finansiell infrastruktur. Företrädare för såväl värdepappersbolag som försäkringsbolag hävdade att det skulle snedvrída konkurrensen om endast försäkringsförmedlare undantogs från regleringen. Några remissinstanser menar rent allmänt att onödigt många företag omfattas. Å andra sidan stödjer vissa remissinstanser förslaget eftersom det säkerställer konkurrensneutralitet mellan företagen under tillsyn. Från flera håll har framförts att provisioner som inte påverkar företagets riskprofil inte borde omfattas av reglerna då dessa i grunden är baserade på en genererad intäkt.

**Finansinspektionens skäl:** Ersättningarna inom företagskategorin försäkringsförmedlare bygger i stor utsträckning på provisioner. Försäkringsförmedlarnas provisioner har uttryckligen undantagits från EU-rekommendationen, med hänvisning till att dessa ersättningar delvis redan omfattas av särskilda rättsakter. Anställda vid andra finansiella företag kan ha motsvarande inslag av prestationsbaserade, rörliga ersättningar. Det innebär emellertid inte att det är lämpligt att undanta hela företagskategorier. Istället bör från definitionen av rörliga ersättningar undantas rena provisionslöner i de fall ett företag kan visa att de saknar påverkan på företagets risknivå. På det sättet kan vissa av de olägenheter som har påpekats undvikas utan att för den skull syftet med regleringen motverkas.

Clearingorganisationer har inte undantagits från EU-rekommendationens tillämpningsområde. Finansinspektionen ser inte skäl att generellt utesluta clearingorganisationer från tillämpningsområdet av de allmänna råden.

Det är riktigt, som vissa remissinstanser framför, att en del av de rekommendationer som har antagits internationellt är inriktade på större företag. FSB:s riktlinjer behandlar endast betydande finansiella företag. Enligt EU-rekommendationen ska emellertid alla företag omfattas. Rekommendationen



uppmannar däremot medlemsstaterna att vid genomförandet ta hänsyn till företagets natur, storlek och konkreta verksamhetsområde. Finansinspektionen har övervägt att generellt utesluta mindre företag från regleringens tillämpningsområde för att minska den administrativa bördan för dessa företag. Finansinspektionen anser emellertid att övervägande skäl talar mot en sådan lösning. Ersättningarna utgör ett mycket viktigt konkurrensmedel i finanssektorn för att kunna attrahera och behålla kvalificerad personal. De stora finansiella företagen konkurrerar med ett stort antal mindre aktörer om samma personer. En ojämnt införd reglering (t.ex. att regleringen enbart skulle gälla större företag) skulle kunna medföra konkurrensnackdelar för de företag som berörs. En reglering som tar sikte på större, eller betydande, företag medför även att det uppstår oönskade tröskeeffekter. Dessutom får det betraktas som ett rimligt krav även för mindre finansiella aktörer att det åtminstone inrättas en ersättningspolicy som styrelsen ansvarar för. Finansinspektionen har därför stannat för en lösning där alla företag oavsett storlek omfattas av regleringen. Samtidigt har Finansinspektionen - likt andra EU-länder som infört motsvarande reglering - valt att införa en uttrycklig proportionalitetsprincip. Se vidare om proportionalitetsprincipen nedan under 2.1.3.

### *2.1.1 Koncernförhållanden*

**Finansinspektionens ställningstagande:** Styrelsen för ett moderföretag i en koncern bör verka för att riktlinjer som stämmer överens med föreskrifterna och allmänna råden används i alla koncernföretag som står under finansiell tillsyn, om inte det för verksamheter i andra länder uppstår konflikter med reglerna där eller om det på en utländsk arbetsmarknad råder förhållanden som påtagligt avviker från dem som råder i Sverige.

**Remisspromemorian:** Styrelsen för ett moderföretag i en koncern bör verka för att gemensamma riktlinjer fastställs för hela koncernen.

**Remissinstanserna:** Några remissinstanser har uttryckt oro över att remissförslaget kommer att innebära negativa konkurrensförhållanden för svenska företag med verksamhet utomlands. De menar att om Sverige går längre än FSB:s riktlinjer kommer utländska filialer och dotterbolag att lyda under strängare regler än konkurrenterna i samma land.

**Finansinspektionens skäl:** Det görs inget undantag för filialer i andra länder till svenska finansiella företag. Utgångspunkten är alltså att samma ersättningspolicy gäller inom hela företaget, oavsett var verksamheten bedrivs. När det gäller verksamhet som drivs i form av dotterbolag utomlands är det inte lika självklart att detta är utgångspunkten. Ur ett riskhanteringsperspektiv är det emellertid naturligt att en koncern försöker lägga samma synsätt till grund för ersättningarna inom hela koncernen. Annars kan problem i en del av koncernen fortplanta sig till andra delar. Det finns därför anledning att uppmana koncernledningen att verka för att samma eller i varje fall liknande riktlinjer ska gälla inom hela koncernen.

Samtidigt kan inte regleringen göras alltför oelastisk. Först och främst finns ett behov av att lämna öppet för justeringar i den mån verksamheten drivs i ett land utanför EES (inom EES får man utgå från att reglerna inom kort till följd av lagstiftningsarbetet inom EU och Ekofinrådets uppmaning att genomföra FSB:s riktlinjer kommer att överensstämja i allt väsentligt). Det kan ju hända att dessa föreskrifter och allmänna råd kommer i konflikt med regelverket i det landet. Dessutom kan det finnas marknader där rörliga ersättningar enligt sedvanan i det landet är utformade på annat sätt och att det vore snart sagt omöjligt att avvika från rådande mönster.

Det kan också, som påpekats i något remissvar, vara så att speciella förhållanden inom en koncern, exempelvis inom en försäkringskoncern där viss del av verksamheten drivs enligt ömsesidiga principer, gör att det finns skäl att avvika från grundinställningen att policyer och tillämpningen av policyer bör vara enhetlig.

### *2.1.2 Arbetsrättsliga frågor*

**Finansinspektionens ställningstagande:** Föreskrifterna och de allmänna råden ska inte påverka de arbetsrättsliga regler som finns. De ska inte heller påverka parternas rättigheter vid kollektivförhandlingar eller förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal.

**Remisspromemorian:** Föreskrifterna och de allmänna råden ska inte påverka de arbetsrättsliga regler som finns.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser anger i något varierande ordalag att förslaget strider mot parternas rätt att teckna kollektivavtal och några instanser hävdar att det strider mot Sveriges åtaganden enligt ILO-konventionen.

**Finansinspektionens skäl:** Avsikten är att denna reglering inte ska inverka på exempelvis regler i de arbetsrättsliga lagarna om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetstagarorganisationer. Ett företag ska alltså inte bara med hänvisning till den föreslagna regleringen kunna säga upp ett enskilt anställningsavtal eller ett kollektivavtal, om det inte redan finns en bestämmelse i avtalet som ger den möjligheten. Parternas rätt och möjlighet att träffa kollektivavtal inskränks inte och vad som sägs i föreskrifter och allmänna råd bryter inte kollektivavtalets bestämmelser.

När det gäller nya avtal som träffas hävdar vissa remissinstanser att föreskrifterna i sig skulle inkräkta på föreningsfriheten. Finansinspektionen har att genomföra regeringens uppdrag. Finansinspektionen stannar därför vid förtydligandet av inverkan – eller snarare brist på inverkan - på redan gällande avtal. Finansinspektionen utgår också från att ett företag gör vad det kan för att i efterhand anpassa sina förpliktelser till vad som bör gälla.

### 2.1.3 Proportionalitetsprincipen

**Finansinspektionens ställningstagande:** Vid tillämpningen av dessa föreskrifter och allmänna råd ska hänsyn tas till ett företags storlek samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

**Remisspromemorian:** Innehöll ingen uttrycklig hänvisning till proportionalitetsprincipen. Däremot föreslogs att det skulle finnas en möjlighet för företagen att söka dispens från föreskrifterna hos Finansinspektionen, om det fanns särskilda skäl.

**Remissinstanserna:** Flera av remissinstanserna föreslår någon form av proportionalitetsprincip och hänvisar bland annat till att FSB i sina riktlinjer har fokuserat på betydande finansiella företag (significant firms). Några remissinstanser anser dock att det är rimligt att regleringen riktas till alla finansiella företag, eftersom det skulle leda till en snedvriden konkurrens om man generellt undantog företag av en viss storlek.

**Finansinspektionens skäl:** Den ursprungligen föreslagna dispensmöjligheten skulle sannolikt medföra en stor administrativ belastning för Finansinspektionen och i viss mån även för företagen. Finansinspektionen är dock angelägen om att små företag som inte kan sägas ha någon betydelse för det finansiella systemets stabilitet inte ska behöva drabbas av en oproportionerlig administrativ börda till följd av regleringen. Finansinspektionen finner därför att den proportionalitetsprincip som anges bl.a. i CRD III också är lämplig för att hantera sådana fall där ett företags storlek och arten, omfattningen och komplexiteten av dess verksamhet motiverar avsteg från delar av kraven i regleringstexten. Detta är även den modell som valts av de flesta större EU-länder som infört regleringar av de finansiella företagens ersättningspolicier.

## 2.2 Ersättningspolicy

Alla finansiella företag ska ha en ersättningspolicy (se avsnitt 2.2.2). Av policyn ska framgå grunderna för hur ersättningar ska fastställas samt hur policyn ska tillämpas och följas upp. Vidare ska policyn beskriva hur företaget definierar vilka anställda som kan påverka företagets risknivå. Finansinspektionen tar i detta avsnitt upp ett urval av de faktorer som tillsammans bör utmärka en ersättningspolicy i ett finansiellt företag.

### 2.2.1 Vilka anställda omfattas av ersättningspolicyn?

**Finansinspektionens ställningstagande:** Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda i de berörda företagen. Begreppet ”anställd som kan påverka företagets risknivå” införs och vissa delar av regleringen inriktas på anställda som faller in under det begreppet.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag ifråga om ersättningspolicyns omfattning. Införandet av ett ”risktagarbegrepp” diskuterades i promemorian men avfärdades, främst med hänvisning till de avgränsnings- och tillämpningsproblem som begreppet ansågs förknippat med.

**Remissinstanserna:** Ett stort antal remissinstanser har reagerat på att Finansinspektionens förslag får oproportionerliga konsekvenser om alla anställda ska omfattas. De internationella principerna är inriktade på de kategorier anställda som har möjligheter att påverka företagets risknivå och remissinstanserna ifrågasätter skälen till att Sverige skulle avvika från en sådan ordning. Flera remissinstanser anser att avgränsningsproblemen är fullt hanterbara och att de finansiella företagen redan idag är vana vid att göra denna typ av analyser. Därtill har många instanser påpekat att det är företagen som själva bäst känner sin organisation och de risker som deras verksamhet är förknippad med och därmed är bäst skickade att ta ansvar för att göra avgränsningen. Från vissa håll har framförts oro för att förslaget riskerar att förstöra förutsättningarna för årliga mindre gratifikationer som riktas till samtliga anställda.

**Finansinspektionens skäl:** Enligt EU-rekommendationen bör ersättningspolicyn avse de personalkategorier vars yrkesverksamhet konkret påverkar finansföretagets riskprofil. FSB:s riktlinjer, liksom CRD III, behandlar ersättningspolicyn i generella termer, men anger att de mer specifika begränsningarna ska gälla för den högre ledningen och anställda som på ett påtagligt sätt påverkar företagets risknivå. Av de EU-länder som hittills presenterat sina regleringsförslag tycks de flesta ha valt modellen med en ersättningspolicy som omfattar samtliga anställda medan den mer kvantitativa vägledningen om policyns utformning riktas till någon form av ”risktagare”.

Finansinspektionen har därför valt att introducera begreppet ”anställd som kan påverka företagets risknivå”. Det handlar som anställda som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå. Dessa personalkategorier definieras i företagets ersättningspolicy och ska normalt omfattas bland annat anställda i ledande positioner, kontrollfunktioner, anställda i ledande strategiska befattningar (t.ex. affärsområdeschefer), handlare/mäklare inom kapitalmarknad och anställda med ansvar för kreditgivning (t.ex. ledamöter i kreditkommittéer).

Finansinspektionen anser fortfarande inte att frågan om avgränsning är oproblematiserad. Det kommer att bli en central fråga i tillsynen på ersättningsområdet att kontrollera de avgränsningar som företagen gjort. Huvudansvaret ligger således på företagen för den närmare avgränsningen på individnivå och företagen måste därför kunna förklara och utförligt motivera den analys som gjorts. Genom att Finansinspektionen samtidigt anger vissa ramar för vilka som typiskt sett bör ingå i kretsen borde risken för en alltför disparat syn hos företagen på begreppets innebörd liksom eventuella försök till kringgåenden minska.

### 2.2.2 Ersättningspolicyns funktion och egenskaper

**Finansinspektionens ställningstagande:** Ett företag ska ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser tillstyrker förslaget att införa ett krav på ersättningspolicy.

**Finansinspektionens skäl:** Eftersom en olämpligt konstruerad ersättningspolicy kan bidra till att risknivån höjs är det en central uppgift för företaget att se till att ersättningspolicyn främjar en effektiv riskhantering samtidigt som den motverkar ett överdrivet risktagande. Finansinspektionen anser att det är lämpligt att lägga fast detta grundläggande krav i föreskrifterna, medan övriga principer för en ansvarsfull ersättningspolicy beskrivs i allmänna råd.

### 2.2.3 Långsiktighet och resultatmätning

**Finansinspektionens ställningstagande:** Ersättningen till enskilda anställda bör inte motverka företagets långsiktiga intressen. Mätningen av det resultat som ligger till grund för den rörliga ersättningen bör ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för att hålla kapital och likviditet samt till företagets resultatutveckling som helhet.

**Remisspromemorian:** Innehöll i stort sett samma förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen remissinstans har varit negativ.

**Finansinspektionens skäl:** En av de viktigaste egenskaperna som bör utmärka en ersättningspolicy är att den uppmuntrar till långsiktighet och ett balanserat risktagande. Ett system som ger stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster, snedvrider de anställdas perspektiv och får dem att bortse från företagets bästa i långa loppet. Det är därför viktigt att systemet utformas så att långsiktighet och stabilitet ges stort utrymme. Det resultat som ligger till grund för bestämmandet av den rörliga ersättningen bör inkludera en bedömning av om resultatet är hållbart även under en konjunkturförsvagning.

En annan betydelsefull aspekt är att resultatmätningen inte ensidigt inriktas på enstaka individers resultat utan också tar med en resultatenhets och hela företagets resultat. Det finns i och för sig ingen anledning att ett svagt resultat för hela företaget ska utesluta att en enskild anställd får rörlig ersättning om dennes prestation motiverar det, men det uppmuntrar knappast en god riskkultur om enskilda anställda får stora rörliga ersättningar medan företaget i stort har svårigheter.

#### 2.2.4 Balans mellan rörlig och fast ersättning

**Finansinspektionens ställningstagande:** Ersättningspolicyn bör utformas så att denna har en god balans mellan fasta och rörliga delar. Den rörliga ersättningen ska kunna sättas till noll om situationen kräver det.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag

**Remissinstanserna:** En del remissinstanser har påpekat att det finns en risk för att förslaget kommer att medföra högre fasta löner och därmed en inflexibel kostnadsstruktur i bolagen.

**Finansinspektionens skäl:** FSB:s riktlinjer förespråkar när det gäller den högsta ledningen och anställda som kan påverka risknivån på ett påtagligt sätt att en betydande (substantial) del av ersättningen ska vara rörlig. EU-rekommendationen, däremot, talar om att den rörliga delen av ersättningen bör begränsas. Finansinspektionen kan förstå att rörliga ersättningar kan bidra till att företaget får en mer flexibel kostnadsbas genom att det är möjligt att reducera de totala ersättningarna när företagets resultat försämras, men anser att den rörliga ersättningen många gånger kan uppmuntra till ett kortsiktigt agerande. Finansinspektionen väljer därför att formulera de allmänna råden i anslutning till EU-rekommendationen.

#### 2.2.5 Aktierelaterade instrument

**Finansinspektionens ställningstagande:** När företaget avgör ersättningens sammansättning bör företaget sträva efter att uppmuntra långsiktigt värdeskapande och tillämpa en väl avvägd riskhorisont. Finansinspektionen föreskriver inte att en viss specifik andel av den rörliga ersättningen måste utgöras av aktier eller aktierelaterade instrument.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag.

**Remissinstanserna:** Inga synpunkter i denna del.

**Finansinspektionens skäl:** FSB rekommenderar i sina riktlinjer att minst 50 procent av den rörliga ersättningen bör utgöras av aktier eller aktierelaterade instrument, förutsatt att dessa instrument uppmuntrar till ett långsiktigt värdeskapande och har en lämplig riskhorisont. EU-rekommendationen, däremot, tar inte upp frågan och flera länder har hittills valt att avvakta med införandet av denna princip. Finansinspektionen anser att konsekvenserna av en denna ordning för den svenska finansmarknadens del behöver analyseras i detalj innan den införs i regleringen. I stället uppmanar Finansinspektionen tills vidare företagen att sträva efter att, när den rörliga ersättningens sammansättning ska bestämmas, uppmuntra långsiktigt värdeskapande. Likaså, för att ändå säkerställa att behovet av långsiktighet kan tillgodoses, föreslår Finansinspektionen en nå-

got mer långtgående princip för uppskjutande av utbetalning av de rörliga ersättningsdelarna (se vidare avsnitt 2.2.7).

### 2.2.6 Garanterad rörlig ersättning

**Finansinspektionens ställningstagande:** Garanterad rörlig ersättning bör endast vara tillåtet i samband med nyanställning och bör då begränsas till det första anställningsåret. Koncerninterna personalflyttningar räknas i detta sammanhang inte som nyanställning.

**Remisspromemorian:** Förslaget om en begränsning av garanterad rörlig ersättning fanns inte med i det remitterade utkastet. I tilläggspromemorian föreslogs följande skrivning: ”Ersättning i form av ett minsta, tidsbegränsat, garanterat lönetillägg som inte är resultatbaserat och som inte är motiverat av tillfälliga arbetsuppgifter bör vara tillåtet bara i samband med nyanställning och under högst ett år. Koncerninterna personalflyttningar räknas i detta sammanhang inte som nyanställning.”

**Remisskommentarer:** Flera remissinstanser har av konkurrensskäl förespråkat att det är önskvärt med en definition som ligger så nära lydelsen i CRD III som möjligt.

**Finansinspektionens skäl:** Finansinspektionens ursprungliga inställning var att någon begränsningsregel avseende garanterade rörliga ersättningar inte var nödvändig av riskhanteringskäl. Mot bakgrund av att såväl FSB:s riktlinjer som CRD III pekat ut garanterade rörliga ersättningar som oförenliga med en sund ersättningspraxis väljer Finansinspektionen dock att införa motsvarande restriktion som övriga EU-länder gör. Texten har utformats i nära anslutning till CRD III.

### 2.2.7 Treårig utbetalningsfrist

**Finansinspektionens ställningstagande:** För en anställd som kan påverka företagets risknivå bör minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. Om aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument ingår i ersättningen bör intjänandeperioden alternativt tiden till slutgiltigt förvärv inte understiga tre år. Avgörande för när den uppskjutna delen tidigast kan betalas ut, bör vara vilka risker som verksamheten som den anställde verkat inom medför för det långsiktigt hållbara resultatet.

**Remisspromemorians förslag:** Minst 50 procent av den rörliga ersättningen bör betalas ut tidigast tre år efter den ersättningsgrundande resultatperiodens slut. Om aktier m.m. ingår i ersättningen bör det finnas ett villkor om att den anställde inte får förfoga över aktierna m.m. eller värdet av dessa under en viss tid, lägst tre år.

**Remissinstanserna:** Ett flertal remissinstanser anser att Finansinspektionen borde följa EU-rekommendationen och endast ställa krav på uppskjutande av-

seende betydande rörliga ersättningar, liksom att det är tillräckligt att utbetalningarna sprids över tre år istället för betalas ut tidigast efter tre år. Dessutom har ett antal remissinstanser hävdad att bestämmelsen om uppskjutande av viss del av den rörliga ersättningen bara borde gälla för anställda som påtagligt påverkar risknivån. Någon remissinstans påminner om att bestämmelsen om uppskjuten ersättning är problematisk för små oberoende finansiella rådgivare vars ersättningsystem är konstruerade så att hela lönen är en procentuell andel av rådgivarens intäkter. Flera remissinstanser begär klargöranden av skattereglerna. Någon remissinstans påpekar att en konjunkturcykel kan sträcka sig betydligt längre tidsperioder än tre år och att denna period därför bör ses som ett minimum. En remissinstans anser istället att den föreslagna perioden framstår som alltför lång och förespråkar två år som en lämplig period. Någon remissinstans menar att Finansinspektionen inte bör använda sig av uttrycket konjunkturcykel i regleringen.

**Finansinspektionens skäl:** Finansinspektionen anser att frågan om uppskjutna utbetalningsperioder är av grundläggande betydelse för att åstadkomma det långsiktiga riskperspektiv hos anställda som regleringen syftar till. Avsikten med en uppskjuten utbetalningsperiod är att ge utrymme för en riskjusterad ersättning. Visserligen ska ett företag redan när underlaget för ersättningarna bestäms beakta att resultatet kan påverkas av nuvarande och framtida risker. Likaså ska företaget i resultatmätningen ta hänsyn till kapital- och likviditetskostnader. Denna typ av justeringar är dock förknippade med stora osäkerhetsfaktorer. Finansinspektionen anser att en kortare period än tre år inte är tillräcklig för att det slag av risker som kan vara aktuella ska ha materialiserat sig, inte minst mot bakgrund av att Finansinspektionen utelämnat möjligheterna till återkrav av redan utbetald ersättning (se avsnitt 2.2.8). Det ersättningsgrundande resultatet bör först visa sig vara stabilt. Finansinspektionen är medveten om att även tre år kan vara en väl kort tid för att uppnå tillräcklig långsiktighet. Samtidigt måste det ske en avvägning mot den enskilde anställdes intresse av att verkligen få tillgång till sin ersättning. Finansinspektionen anser därför att tre år är en minimigräns.

Ersättningspolicyn bör utformas så att ingen utbetalning alls ska göras av minst 60 procent av den rörliga ersättningen förrän minst tre år har gått. Annars kan den riskjustering som behöver göras i efterhand bli verkningslös.

I detta avseende väljer Finansinspektionen en reglering som kombinerar EU-rekommendationen, FSB:s riktlinjer och CRD III och därmed är striktare. EU-rekommendationen anger endast att när en betydande del av den totala ersättningen är rörlig så bör större delen av den rörliga delen skjutas upp. EU-rekommendationen preciserar inte hur länge den rörliga ersättningen bör skjutas upp. Enligt FSB:s principer bör en del av ersättningen inte betalas ut omedelbart utan skjutas upp så att den utbetalas i olika omgångar under minst en treårsperiod. Å andra sidan har Finansinspektionen i förhållande till remisspromemorian inskränkt kravet på uppskjutande av en del av den rörliga ersättningen till att bara avse anställda som kan påverka företagets risknivå. Till dessa hör anställda i ledande positioner, kontrollfunktioner och ledande strategiska



befattningar (t.ex. affärsområdeschef), handlare och mäklare inom kapitalmarknad samt anställda med ansvar för kreditgivning (t.ex. ledamot i en kreditkommitté). Uppräkningen bör inte ses som uttömmande utan det ankommer på företaget att närmare bestämt identifiera kretsen som kan påverka företagets risknivå i ersättningspolicyn. Finansinspektionen menar att det för denna kategori av ledande befattningshavare är rimligt att skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen. Andelen ligger inom det intervall (40 – 60 procent) som anges i FSB:s riktlinjer och i CRD III.

Finansinspektionen anser att i den mån aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument ingår i ersättningen, bör den anställde inte få förfoga över aktierna eller instrumenten eller värdet av dessa under en viss period, lägst tre år. FSB:s riktlinjer har en liknande lösning.

I branschen förekommer anställningsavtal där ett villkor för utbetalning av rörlig ersättning är att medarbetaren stannar kvar i företaget en viss tid. Den reglering som Finansinspektionen nu föreslår påverkar inte sådana avtal. Avtal som däremot innebär att ersättning ska utgå även om mottagaren lämnat företaget bör följa den princip om uppskjuten utbetalning som Finansinspektionen anger.

Flera remissinstanser har begärt klarlägganden om vilka skatteeffekter Finansinspektionens reglering av företagets ersättningspolicier får. Finansinspektionen för sin del har inte avsikten att inverka på några skatteregler. De redan gällande skattereglerna ska självfallet tillämpas även på den del av den rörliga ersättningen som skjuts upp. De företag och de anställda som överväger om en del av ersättningens ska vara rörlig får själva bedöma om den ersättningspolitiken är lämplig givet de skatteregler som finns. Skatteverket har i sitt remissyttrande redogjort för några grundläggande regler och förklarat konsekvenserna av att ersättning skjuts upp och eventuellt justeras i efterhand, se bilaga.

### *2.2.8 Bortfall av ersättning*

**Finansinspektionens ställningstagande:** Ersättningspolicyn bör vara utformad så att företaget kan besluta att ersättning vars utbetalning har skjutits upp ska kunna falla bort helt eller delvis, om det i efterhand visar sig att den anställde, resultatenheten eller företaget inte uppfyllt resultatkriterierna. Företaget bör också kunna avstå från att utbetala rörlig ersättning om dess ställning försämras väsentligt, särskilt om företaget inte längre antas kunna fortsätta sin affärsverksamhet eller behöver ta emot statligt stöd enligt lagen (2008:814) om statligt stöd till kreditinstitut.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag. Dessutom föreslogs att rörlig ersättning som redan har betalats ut ska återbetalas om ersättningen grundats på resultatmätningar som senare visat sig felaktiga.

**Remissinstanserna:** Ett stort antal remissinstanser har reagerat mot förslaget att redan utbetalda ersättningar ska skulle behöva återställas under vissa förut-

sättningar. En annan synpunkt som framförts är att de allmänna råden tydligt bör ange parametrar för bedömningen av när en ersättning bör bortfalla eller återbetalas. Några remissinstanser anser att bortfallande endast borde kunna aktualiseras när risk föreligger för att utbetalning skulle leda till att lagstiftade kapitalkrav inte uppfylls/skulle uppfyllas.

**Finansinspektionens skäl:** En bärande tanke bakom försöken att åstadkomma lämpligare och mindre riskdrivande ersättningspolicyer är att de resultat som ersättningarna grundas på ska vara långsiktigt hållbara. Även om de allmänna råden framhåller att resultatmätningen ska vara riskjusterad och därmed ta hänsyn till kapital- och likviditetskostnader kan det ändå i efterhand visa sig att resultatet inte uppfyllt de fastställda kriterierna om långsiktig hållbarhet. Det kan röra sig om exempelvis en investerings- eller kreditportfölj som under en period genererat höga vinster och därmed stora rörliga ersättningar men som när marknadsläget förändras i stället orsakar företaget stora förluster. I detta fall bör företaget ha möjlighet att återkalla uppskjuten ersättning. Inte minst är det viktigt att företaget kan återkalla rörliga ersättningar om företagets ställning försämras väsentligt. I synnerhet är detta betydelsefullt om företaget är ett kreditinstitut som behöver ta emot statligt stöd.

Frågan om det är tillåtet att hålla inne en ersättning på grund av att en anställd bytt arbetsgivare är beroende av vad som avtalats i det enskilda fallet.

I EU-rekommendationen finns liksom i FSB:s riktlinjer en skrivning om att företagen bör uppmuntras att säkerställa att rörlig ersättning som redan betalats ut också ska kunna återställas om underlaget för resultatmätningen senare visar sig vara felaktigt. I CRD III har skrivningen dock utelämnats. De EU-länder som hittills genomfört EU-rekommendationen i sina nationella regelverk tycks inte heller ha berört frågan. Finansinspektionen anser att denna fråga behöver utredas ytterligare och stannar därför för att avstå från att föra in en regel om återkrav. I stället får företagen förlita sig till den mer långtgående principen om justering av inte utbetald ersättning som nyss angetts. Vad som sägs här om återkrav av rörlig ersättning inverkar inte på en arbetsgivares möjlighet att rikta skadeståndskrav mot en anställd, exempelvis om den anställde på något sätt manipulerat resultatmätningen. Det inverkar inte heller på förutsättningarna för ett företag att träffa avtal om en möjlighet att återkräva ersättningar.

### *2.2.9 Anställdas risksäkringsstrategier och försäkringar*

**Finansinspektionens ställningstagande:** Företaget bör verka för att anställda förbinder sig att inte använda sådana personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten utbetalning justeras eller bortfaller, till följd av att det i efterhand visar sig att resultatkriterierna inte uppfyllts eller att företagets ställning försämrats väsentligt.

**Remisspromemorian:** Remisspromemorian behandlade inte frågan. I tilläggspromemorian föreslogs en skrivning enligt ovan.

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna har påpekat att skrivningen eventuellt skulle kunna bli problematisk om Finansinspektionen skulle välja att omfatta alla anställda av samtliga delar av regleringen.

**Finansinspektionens skäl:** Skrivningen om begränsning av risksäkringsstrategier har sitt ursprung i CRD III och syftar till att undvika att anställda utnyttjar olika tänkbara lösningar för att urholka de riskanpassningseffekter som ingår i företagets ersättningssystem.

### 2.3 Styrning

**Finansinspektionens ställningstagande:** Ett företags styrelse ska besluta om en ersättningspolicy, som grundar sig på en analys om vilka risker som policyn är förknippad med och hur dessa kommer att hanteras.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag.

**Remissinstanserna:** Några remissinstanser har påpekat att lagstiftningen på försäkringsområdet inte innehåller något krav på oberoende styrelseledamöter för till exempel vinstutdelande försäkringsbolag och understödsföreningar.

Någon remissinstans anser att styrelsen i mindre bolag i sin helhet kan fullgöra de uppgifter som följer av 3 kap. 2 §.

**Finansinspektionens skäl:** Finansinspektionen avser inte att med regleringsförslaget förändra den bolagsrättsliga reglering som finns ifråga om beslutsprocess för ersättningar i aktiebolagslagen och svensk kod för bolagsstyrning. De allmänna råd som lämnas om oberoende får alltså tolkas i ljuset av de för varje företagstyp gällande bolagsrättsliga reglerna.

Det är viktigt att styrelserna engagerar sig grundligt och varaktigt inte bara i utformningen, utan också i tillämpningen, av företagets ersättningspolicy. Engagemanget ska inte endast avse ledande befattningshavare utan ersättningspolicyn för hela företaget.

För att styrelsen effektivt ska kunna ansvara för ett företags ersättningspolicy kommer det krävas särskilda kunskaper och erfarenheter hos de ledamöter som är aktivt involverade i beredningen av ersättningsfrågorna om dels hur olika ersättningspolicyer fungerar, dels hur riskerna hanteras.

Finansinspektionen anser att det är viktigt att även företag som inte inrättar ett särskilt ersättningsutskott har en särskild styrelseledamot som ansvarar för att bereda ersättningsbeslut liksom att följa upp att principerna för företagets ersättningspolicy efterlevs. Avsikten med detta krav är inte att minska eller förändra styrelsens gemensamma allmänna ansvar för övergripande riskhanteringsfrågor och för de risker som ersättningspolicyn kan föra med sig. Tvärtom är avsikten att stärka kvaliteten i styrelsearbetet i dessa frågor.

De ledamöter som deltar i beredningen av ersättningsbeslut och i uppföljningen av ersättningspolicyns tillämpning bör inte arbeta i företagets ledning eller i ledningen för företagets dotterbolag. De bör också vara oberoende av bolaget och bolagsledningen.

## ***2.4 Uppföljning och kontroll***

**Finansinspektionens ställningstagande:** En kontrollfunktion ska minst årligen granska huruvida företagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag.

**Remissinstanserna:** Ett par remissinstanser har önskat att ett generellt krav på granskning utförd av en godkänd eller auktoriserad revisor.

**Finansinspektionens skäl:** Avgörande för att en ersättningspolicy ska fungera väl utan överdrivet stora risker är att det finns en systematisk och oberoende kontroll av att systemet används på rätt sätt. Det finns därför starka skäl att kräva av företagen att se till att företagets oberoende kontrollfunktioner regelbundet och därutöver när det särskilt behövs utövar en sådan kontroll. Finansinspektionen anser att det hör till styrelsens centrala uppgifter att leda detta uppföljnings- och kontrollarbete.

Finansinspektionen reglerar inte närmare hur kontrollarbetet ska organiseras. Företaget får självt bedöma hur arbetet bäst ska skötas, huvudsaken är att den kontrollfunktion (det kan röra sig om riskkontrollen, regelefterlevnadsfunktionen, internrevisionen eller kanske en särskilt inrättad funktion) som anförtros uppgiften har tillräckliga resurser, kan bemannas på ett lämpligt sätt och kan arbeta oberoende av företagets operativa ledning. Det står företagen fritt att istället anlita en extern granskningsfunktion för utförandet av denna uppgift om så önskas.

## ***2.5 Offentliggörande av uppgifter om ersättningar***

**Finansinspektionens ställningstagande:** Företaget bör lämna relevant, tydlig och begriplig information om företagets ersättningar. Efterfrågade kvantitativa uppgifter om ersättningsbelopp bör publiceras i en sådan form som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden. Anställda som berörs av ersättningspolicyn bör informeras om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms.

**Remisspromemorian:** Innehöll i huvudsak samma förslag (dock utan uppgifterna om garanterade rörliga ersättningar).

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser har uttryckt oro för att de nya reglerna om offentliggörande av uppgifter medför att företagen tvingas avslöja af-

färsstrategier. Det påpekas också att regleringen kommer att leda till en ökad administrativ börda för företagen. Ett par remissinstanser har önskat att ”offentliggöra” ska bytas mot ”publicera”. Några remissinstanser förespråkar att Finansinspektionen borde avvakta kommande ändringar i kapitaltäckningsdirektivet och inte reglera uppgiftslämningen nu.

**Finansinspektionens skäl:** Vissa tillägg har gjorts till Finansinspektionens ursprungliga förslag i denna del. Tilläggen avser – utöver enstaka rent språkliga förtydliganden – belopp för utfästa respektive kostnadsförda garanterade rörliga ersättningar. Likaså har ett förtydligande gjorts av att uppgifterna endast bör behöva lämnas om så kan ske utan att enskildas ekonomiska förhållanden avslöjas. Nedan utvecklar Finansinspektionen skälen för den valda regleringen av vilka uppgifter företagen bör offentliggöra.

### *2.5.1 Nu gällande regler om offentliggörande*

Genomlysning av finansiella företags risker och riskhantering har kommit i förgrunden under den finansiella krisen. Man bör inte underskatta betydelsen av att ett företags riskprofil kan analyseras inte bara av tillsynsmyndigheten utan också av aktieägarna, nuvarande eller tilltänkta fordringsägare, allmänheten och i undantagsfall de myndigheter som har att bedöma om statligt stöd bör sättas in.

Företagen har redan genom bestämmelser i årsredovisningslagen (1995:1554) (ÅRL) en skyldighet att redovisa löner och andra ersättningar i sin årsredovisning.

Av 5 kap. 19 § första stycket ÅRL framgår att av räkenskapsårets personalkostnader ska bl.a. löner och andra ersättningar anges särskilt.

ÅRL ställer krav på särredovisning av ersättningar enligt följande modell: det sammanlagda beloppet av räkenskapsårets löner och andra ersättningar ska anges för två grupper. I den första gruppen ingår styrelseledamöter, verkställande direktören och motsvarande befattningshavare. I den andra gruppen ingår all övrig personal.

Det är värt att notera att bolag som omfattas av de särskilda årsredovisningslagarna för finansiella företag, ÅRKL och ÅRFL, ska behandlas som publika bolag i ÅRL:s mening. Det innebär att i praktiskt taget alla företag som omfattas av den reglering om ersättningspolicy i finansiella företag som Finansinspektionen nu beslutar ska lämna uppgift om räkenskapsårets löner och andra ersättningar för var och en av styrelseledamöterna och för den verkställande direktören (5 kap. 20 § 3 ÅRL). Dessutom ska alla personer i bolagets ledning redovisas i den gruppen. I finansiella företag ska kostnader och förpliktelser som avser löner och andra ersättningar (till exempel avgångsvederlag och pensioner) till personer som tillhör den första gruppen också anges.

Vilka personer som ingår i bolagets ledning beror på företaget. Det saknas en bestämd definition av begreppet ledning i såväl ÅRL som i bestämmelsens förarbeten (prop. 2005/06:186, s. 50). Allmänt sett ska det vara fråga om personer ”som har befogenhet och ansvar för ledning och styrning av bolaget”. Exempel på personer som ingår i denna kategori är ”högre chefer som direkt under styrelsen eller den verkställande direktören ansvarar för en viss funktion, en rörelsegren eller motsvarande enhet”. Därutöver ska före detta styrelseledamöter och tidigare verkställande direktörer ingå i den första gruppen enligt 5 kap. 23 § ÅRL

Av 6 kap. 1 a § ÅRL framgår att alla aktiemarknadsbolag i sin förvaltningsberättelse ska inkludera de senaste beslutade riktlinjerna av det slag som anges i 8 kap. 51 § ABL, det vill säga riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Med ersättning jämföras överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget.

För aktiemarknadsbolag finns redan i dag krav i Svensk kod för bolagsstyrning (koden) att företaget ska ha ”formaliserade och bekantgjorda processer” för beslut om ersättningar till ledande befattningshavare. Bolaget ska också på sin hemsida lämna en utförlig redogörelse för vart och ett av samtliga utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

### *2.5.2 Effekter av den nya regleringen*

Även om de flesta av de företag som omfattas av den föreslagna regleringen av ersättningspolicier redan nu ska offentliggöra åtskilliga uppgifter om ersättningspolicyn och i synnerhet utfallet av denna finns det utrymme för och behov av att säkerställa att informationen blir fylligare. Finansinspektionen anser att det är lämpligt att även i föreskrift lägga fast ett krav på offentliggörande i samband med att årsredovisningen fastställs. I denna redogörelse bör företaget, enligt allmänna råd, lämna detaljerade uppgifter om hur ersättningspolicyn är konstruerad och tillämpas. I redogörelsen bör ingå närmare uppgifter om bland annat vilka ersättningar som har betalats ut och om olika beståndsdelar i den totala ersättningen.

En effekt av den nya regleringen är att företagen måste särskilja gruppen övriga anställda som påverkar företagets risknivå. Vidare måste företagen dela upp ersättningarna på fast respektive rörlig ersättning med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning samt i förekommande fall även dela upp ersättningarna i affärsområden eller motsvarande resultatenheter. En annan effekt är att avgångsvederlag ska specificeras på räkenskapsårets ackumulerade, kostnadsförda och utbetalda avgångsvederlag. Enligt ÅRL ska företaget endast upplysa om avtal om avgångsvederlag och de väsentligaste villkoren i avtalen.

För företag som inte är aktiemarknadsbolag tillkommer ökade krav på redovisning av principer och processer för beslut om ersättningar. Det handlar i hu-

vudsak om ökade krav på redovisning av beslutsgången för ersättningspolicyn, sambandet mellan resultat och ersättning samt de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar.

De allmänna råden för offentliggörande uppfyller väl de krav som anges i FSB:s riktlinjer och CRD III.

De kvantitativa uppgifterna om ersättningsbelopp bör publiceras i en form som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden. Företagen bör således eftersträva att ange dessa belopp tillräckligt aggregerat för att undvika att så sker. Om det skulle visa sig omöjligt för ett företag att ange något eller några av de efterfrågade totalbeloppen utan att det framgår för omvärlden vilken enskild person som avses bör uppgiften kunna utelämnas men då med förklaring (t.ex. i fotnotsform) till varför så skett.

## 2.6 Ikraftträdande

**Finansinspektionens ställningstagande:** Regleringen ska träda i kraft den 1 januari 2010. Föreskrifterna och de allmänna råden kommer att tillämpas i tillämpliga delar första gången på de beslut om utbetalningar av rörliga ersättningar som fattas efter ikraftträdandet, oavsett om ersättningen avser tidigare år, till den del det gäller ersättningar till anställda som kan påverka företagets risknivå. Företagen ska senast den 31 augusti 2010 underrätta Finansinspektionen om det kvarstår ersättningsförpliktelser som inte stämmer överens med föreskrifter och allmänna råd och även beskriva vad som gjorts för att sådana förpliktelser ska upphöra.

**Remisspromemorian:** Innehöll samma förslag men behandlade inte effekten på utbetalningar som avser tidigare år. I tilläggspromemorian föreslogs att regeln för ikraftträdande skulle få en särskild tillämpning för sådana företag som mottagit stöd enligt lagen (2008:814) om statligt stöd till kreditinstitut och för företag som erhållit kredit från Riksbanken i USD och SEK utöver intradagskrediter, stående faciliteter och repotransaktioner under åren 2008 och 2009. Enligt förslaget borde dessa företag, beträffande rörlig ersättning till anställda i ledande positioner, risktagare och anställda i kontrollfunktioner, vid beslut om rörlig ersättning som avser tid före den 1 januari 2010, beakta vad som sägs i de allmänna råden under kapitel 2.

**Remissinstanserna:** Ett antal remissinstanser har hävdats att det vore bättre att vänta med att införa regleringen tills CRD III genomförs, eftersom svenska företag annars råkar i ett konkurrensunderläge jämfört med utländska företag. Flera remissinstanser tog vid remissmötet och i remissvar avstånd från den – enligt deras uppfattning – retroaktiva tillämpningen av reglerna. Kritik framfördes också mot den föreslagna kopplingen mellan införandet av regelverket om ersättningspolicier och reglerna om statligt stöd och Riksbankens operationer. Efter remissmötet har en remissinstans påpekat att det kan vara komplicerat att avgöra om ett redan träffat avtal är bindande eller inte.

**Finansinspektionens skäl:** Regeringen har i uppdraget till Finansinspektionen att genomföra EU-rekommendationen angett att uppdraget ska vara genomfört senast den 31 december 2009. Alldeles oavsett om det vore ett problem konkurrensmässigt för svenska företag att EU-rekommendationen genomförs tidigare i Sverige än i en del andra länder så disponerar inte Finansinspektionen över genomförandetidpunkten. Dessutom har Ekofinrådets uppmaning den 2 december 2009 ökat sannolikheten för att fler länder verkligen genomför inte bara EU-rekommendationen utan även de mer långtgående FSB-riktlinjerna. Eventuella olikheter i konkurrenssituationen blir därmed inte så påtagliga och dessutom troligtvis snabbt övergående.

Föreskrifterna och de allmänna råden ska alltså träda i kraft den 1 januari 2010. De blir därigenom direkt tillämpliga. Följaktligen gäller de när och om företagen under 2010 ska fatta beslut om rörlig ersättning som avser avser tid före den 1 januari 2010. I föreskrifterna och de allmänna råden anges också att redan gällande, bindande avtal inte påverkas. En remissinstans har påpekat att det kan vara komplicerat att avgöra om ett avtal är bindande eller inte och att det i sista hand är domstol som avgör den frågan. Påpekandet är självfallet korrekt. Finansinspektionen får för sin del konstatera att frågan om avtalens bindande karaktär får prövas enligt de civilrättsliga regler som gäller för avtalstolkning och att föreskrifterna och de allmänna råden i sig inte påverkar detta. Utgångspunkten är därför att reglerna, inte ens när det gäller beslut som avser rörlig ersättning som avser tid före den 1 januari 2010, kommer att ha någon egentlig retroaktiv effekt. Samtidigt är föreskrifterna och de allmänna råden i vissa delar besvärliga att tillämpa för förfluten tid. För att underlätta företagets anpassning till det nya regelverket föreskrivs därför i föreskrifterna och de allmänna råden att företagen bara behöver tillämpa reglerna om offentliggörande samt om ersättningspolicyns innehåll i bemärkelsen långsiktighet, resultatmätning, balans mellan fast och rörlig ersättning, begränsning av garanterad rörlig ersättning, uppskjuten utbetalning och bortfall av ersättning vid de beslut som fattas under 2010 beträffande ersättningar som avser avser tid före den 1 januari 2010. Dessutom inskränks tillämpningen till en mindre del av de anställda, nämligen sådana anställda som kan påverka företagets risknivå.

### **3. Konsekvensanalys**

#### **3.1 Berörda företag**

Av marknadsaktörerna berörs i princip alla företag under full tillsyn av den föreslagna regleringen. Försäkringsförmedlare är dock undantagna.

Kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag omfattas av de föreslagna nya *föreskrifterna*. För närvarande finns i Sverige närmare 150 kreditinstitut (banker och kreditmarknadsföretag), ungefär 140 företag inom värdepappersområdet och ett åttio-tal fondbolag.



Ett stort antal andra marknadsaktörer berörs av det nya regelverket i form av nya *allmänna råd* (om riskhantering). Detta gäller försäkringsföretag, vissa understödsföreningar, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar<sup>1</sup>. Sammanlagt rör det sig här om närmare 300 företag.

Totalt kommer mellan 660 och 670 företag att beröras av regleringen.

### **3.2 Ökade kostnader för företagens regelefterlevnad**

Genomförandet av de aktuella föreskrifterna kommer att leda till en viss ökning av kostnaderna för företagens regelefterlevnad. Dessa kostnader kan förväntas uppstå i form av en engångskostnad, vid den initiala anpassningen till de nya reglerna, och därefter på en mer löpande basis, såsom kostnaden för att följa upp att principerna följs samt diverse kostnader för administration. Det är sannolikt att det finns företag som redan idag har ersättningssystem som uppfyller regleringens principer. Likaså har flera banker, värdepappersbolag och försäkringsbolag enligt uppgift påbörjat en översyn av sina ersättningssystem mot bakgrund av de internationella principer som antagits under de gångna månaderna. I den utsträckning som detta sker, minskar kostnaderna för företagens anpassning till dessa regler. Vissa företag pekar på att de kommer drabbas av utvecklingskostnader för utökat IT-stöd, särskilt ifråga om ordningen med uppskjutna utbetalningsperioder för anställda med rörlig ersättning. Kostnadsökningarna på grund av regelverket som Finansinspektionen nu föreslår kommer alltså att variera mellan företagen.

#### **3.2.1 Utökad roll för riskhanteringsfunktionen**

Förslaget ställer krav på en förändrad och förstärkt roll för den funktion inom företaget som får uppgiften att följa upp ersättningspolicyns tillämpning. De oberoende funktionerna för risk- och regelefterlevnad förutsätts också ha en aktiv roll i utformningen av ersättningspolicyn. En tänkbar förstärkning av företagets kontrollfunktioner kan medföra vissa merkostnader för företagen.

#### **3.2.2 Justeringar av befintliga ersättningssystem**

Det kan uppstå kostnader för anpassningen av ersättningspolicyn. Exempelvis kan det uppstå kostnader för att omförhandla anställningsavtal som – utan att det kan motiveras på ett godtagbart sätt – strider mot de allmänna rådets principer. Kostnader för omförhandling av individuella ersättningsavtal kommer sannolikt att bli lägre för företag med få ersättningsavtal med höga rörliga kontantersättningar eller för företag där andelen individualiserade kontrakt är liten.

Den föreslagna regleringen kan leda till en förändring i sammansättningen av ersättningar, mot en högre andel fast ersättning och en lägre andel rörlig ersättning. En sådan utveckling kan leda till högre fasta lönekostnader som inte enkelt kan anpassas vid en försämrad resultatutveckling. Finansinspektionen förväntar sig å andra sidan en bättre koppling mellan uppskjuten ersättning och framtida resultat

---

<sup>1</sup> Några sådana företag finns inte under Finansinspektionens tillsyn för närvarande.

vilket kan leda till en minskning av utbetalningar av rörlig ersättning till följd av dåliga resultat. Huruvida den totala effekten av dessa förändringar på personalkostnaderna blir positiv eller negativ är svårt att bedöma.

### *3.2.3 Årligt offentliggörande*

En redogörelse för företagets ersättningar ska offentliggöras i samband med årsredovisningen. Många av de berörda företagen lämnar redan en årlig redogörelse för ledningspersonernas ersättningar i sin årsredovisning. Finansinspektionens förslag går längre än detta genom att kräva mer detaljerad uppgiftslämning.

### **3.3 Påverkas företagens möjligheter att behålla kvalificerad personal?**

Finansinspektionen föreslår en reglering som gäller alla finansiella företag under tillsyn. Om företag av en viss begränsad storlek generellt undantogs från regleringens tillämpningsområde skulle detta kunna snedvrیدا konkurrensen. Regleringen kan snedvrیدا arbetsmarknaden genom att påverka konkurrensen mellan reglerade företag jämfört med oreglerade företag vad gäller att attrahera högt kvalificerade medarbetare. Konkurrensproblematiken kan uppkomma ifråga om olika företagskategorier inom landet. Som redan framgått har Finansinspektionen funnit att regleringen bör gälla på samma sätt för alla finansiella företag under tillsyn.

Det är tänkbart att en svensk reglering skulle få en ogynnsam påverkan på de finansiella företagens möjlighet att rekrytera och behålla högkvalificerad personal i ett internationellt perspektiv, givet att andra länder skulle välja att införa mindre ingripande regler. Högkvalificerad personal skulle i så fall kunna anse det mer attraktivt att söka anställning utomlands eller hos en utländsk filial (som inte omfattas av regleringen) i Sverige.

Den internationella samordning som nu pågår på ersättningsområdet borde dock minska eventuella hot mot de svenska företagens internationella konkurrenskraft. Ekofin-rådet enades den 2 december 2009 om att rikta en uppmaning till samtliga EU-länder att i sina nationella lagstiftningar genast införa regler om ersättningsystem i finanssektorn som uppfyller FSB:s riktlinjer. Eftersom man kan anta att EU-länderna därför inom kort kommer att ha antagit liknande regler borde konkurrensproblemen åtminstone vad gäller EU-länderna vara mindre påtagliga.

En striktare svensk reglering skulle också kunna få positiva effekter, sett på lite längre sikt. Risken för att de svenska företagens anställda tar överdrivna risker minskar jämfört med anställda i andra europeiska länders banker. I dagsläget ser de rörliga ersättningarna olika ut exempelvis i de fyra svenska storbankerna. Det går utifrån detta inte att dra några slutsatser av att de banker som betalar ut högre ersättningar har haft en bättre utveckling eller haft möjligheter att attrahera mer kompetent personal.

### **3.4 Konsekvenser för små företag**

Generellt sett drabbas mindre företag ofta hårdare av reglering då en större andel av deras resurser måste användas till den administration som regleringen medför. Små företag har i regel inte heller någon administrativ funktion bestående av jurister eller ekonomer som är vana att läsa juridiska dokument av olika slag. Detta innebär att de kan få det svårare att anpassa verksamheten till nya regler. Därför är det viktigt att en specifik konsekvensanalys görs för de mindre företagen.

FI anser att reglerna om ersättningssystem som grund ska gälla för alla finansiella företag under tillsyn, oavsett storlek. Detta motiveras främst av att grunden för regleringen, dvs. att ett överdrivet risktagande ska undvikas, ska gälla för alla företag. Vidare är det i praktiken svårt att med kvantitativa mått undanta vissa företag från reglering. Finansiella företags balansomslutning står inte alltid i proportion till de risker som verksamheten är utsatt för eller de ersättningssystem som verksamheten har. Därför har bedömningen varit att en sådan avgränsning inte är lämplig.

I samband med remissförfarandet har mindre företag uttryckt att det framför allt är restriktionen för utbetalning av rörliga löner de närmaste tre åren efter att dessa intjänats som upplevs som problematisk. Det har anförts att mindre företags anställda i många fall har en större andel av sin totala ersättning som rörlig ersättning och att en sådan restriktion temporärt skulle innebära kraftigt minskad ersättning till dessa. Detta skulle i sin tur kunna påverka företagets möjlighet att attrahera personal. Alternativet är att företagen minskar den rörliga ersättningen till förmån för den fasta lönen. Detta skulle kunna ha en negativ effekt i så måtto att företagets fasta kostnader skulle öka, och möjligheterna att anpassa företagets kostnadsbas i takt med konjunkturutvecklingen och verksamhetens lönsamhet minskar.<sup>2</sup>

### **3.5 Övriga konsekvenser för företag**

Regleringen kan förväntas få långsiktigt positiva effekter för de finansiella företagen genom att de anställda inte stimuleras att ta överdrivna risker. På lång sikt kan de svenska finansiella företagens utveckling bli bättre jämfört med företagen i sådana länder som inte inför någon motsvarande reglering av ersättningspolicyerna. Detta i sin tur kan förväntas öka arbetstryggheten för de anställda och leda till större möjligheter att attrahera och rekrytera kvalificerad personal.

Å andra sidan är det möjligt att de allmänna råden om uppskjuten rörlig ersättning kan skapa en viss inlåsnings effekt för de anställda inom finanssektorn. Anställda kan bli mindre benägna att söka nytt arbete om det finns en risk att de går miste om den rörliga ersättning de byggt upp de senaste åren. Därmed kan det bli dyrare att rekrytera personal från andra företag då den uteblivna rörliga ersättningen under de första åren sannolikt behöver kompenseras med en högre fast lön alternativt andra förmåner. Resultatet skulle i så fall bli en förändrad ersättningsprofil för vissa kategorier anställda, utan att företagets totala personalkostnader nödvändigtvis påverkas.

<sup>2</sup> Detta kan sägas gälla för alla företag och är därmed ingenting specifikt för de små.

### ***3.6 Potentiella samhällsekonomiska kostnader***

Att Finansinspektionen reglerar ersättningssystemen mer ingående kan ge upphov till effekter av mer svårbedömd art, även på kort sikt. Exempelvis kan marknadsaktörernas innovationsvilja komma att påverkas när styrkan hos incitamenten att ta risk dämpas. Rent teoretiskt skulle regleringen kunna påverka den ekonomiska tillväxtpotentialen. Det är också tänkbart med vissa effekter på marknadsstruktur och aktörernas konkurrensmöjligheter. Det finns exempelvis en viss risk att transaktioner flyttas ut ur den reglerade delen av finanssektorn, till särskilt inrättade, oreglerade enheter.

En reglering av ersättningssystemen som endast gäller finansiella institut kan innebära att individer som tidigare sökt sig till den finansiella sektorn på grund av höga rörliga ersättningar i framtiden kan tänkas välja andra yrkesområden. I den utsträckning dessa individer är högpresterande finns en risk för att förändringarna har en negativ effekt på sektorns produktivitet och effektivitet. Detta produktivitetstapp bör dock till del kompenseras av högre produktivitet i de sektorer dit dessa individer söker sig istället.

Regleringen av ersättningssystemen kan innebära att de ersättningar företagen betalar i större utsträckning än tidigare kommer att vara i form av fasta löner. Detta innebär en ökad kostnad för företagen i dåliga tider jämfört med tidigare, eftersom en del av den rörliga ersättningen tidigare uteblivit. De ökade fasta lönerna skulle potentiellt kunna hämma bankernas utlåningsmöjligheter i dåliga tider, vilket skulle kunna förstärka konjunktursvängningarna i ekonomin i dess helhet.

Sammantaget bedömer dock Finansinspektionen att sannolikheten för långtgående samhällsekonomiska kostnader inte är särskilt stor, i alla händelser inte så stor att regleringsåtgärd inte bör genomföras.

### ***3.7 Samhällsekonomiska fördelar***

Den mest påtagliga risken som Finansinspektionen identifierat med anknytning till ersättningssystemen är risken att vissa former av ersättningssystem uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. I den internationella diskussionen har ofta ersättningssystemens riskdrivande egenskaper tagits upp som en förklaring till finansiella företags bristande riskhantering, inte minst under den senaste finanskrisen, med stora negativa effekter på systemets stabilitet. Man har pekat på att det överdrivna risktagandet, som i viss mån kopplats till ersättningssystemens utformning, ytterst har lett till stora påfrestningar på samhällsekonomin och till påtagliga direkta statsfinansiella kostnader på olika håll.

Den främsta vinsten med regleringen är därför en minskning av sådana systemriskerna som kommer av ett överdrivet risktagande i finanssektorn. Regleringen

avser att åstadkomma ersättningsstrukturer som innebär mer långsiktiga och riskjusterade incitament. I den mån den befintliga regleringen hjälper till att åstadkomma detta, kan den bidra till att systemriskerna minskas.

En annan positiv effekt kan vara att individer med hög riskaptit i mindre utsträckning kommer att söka sig till finanssektorn och därmed minska risken för ett överdrivet risktagande. Med anledning av finanssektorns centrala roll i ekonomin som helhet, leder ett alltför högt risktagande i finanssektorn till betydligt mer negativa konsekvenser för samhällsekonomin än ett liknande beteende gör i andra sektorer.

### ***3.8 Finansinspektionens nya tillsynsinsatser***

Finansinspektionen kommer att utöka sin tillsyn av ersättningssystemen inom ramen för tillsynen av de finansiella företag som är auktoriserade av Finansinspektionen. Det kommer att innebära ytterligare uppföljningsbesök hos företagen och uppföljning av ersättningsrisker som en del av den tillsyn och samlade kapitalbedömning som Finansinspektionen redan gör.

Den utökade tillsynen över företagens ersättningssystem kommer att betinga kostnader för myndigheten.

En positiv effekt för Finansinspektionen av regleringen är att ett ytterligare verktyg kan användas i det preventiva arbetet mot finansiella kriser. Finansinspektionen kommer att ha möjligheter att ingripa mot de företag vars ersättningssystem leder till överdrivet risktagande och får därmed större möjligheter att uppfylla sina verksamhetsmål.

Det ska dock betonas att detta område är svårbedömt och att Finansinspektionens möjligheter att i förväg bedöma om ett visst ersättningssystem ger incitament till ett överdrivet risktagande är relativt begränsade. Det är därför viktigt att betona att det stora ansvaret för att utvärdera huruvida ersättningssystemen leder till ett överdrivet risktagande även i framtiden kommer att ligga på företagen och dessas styrelser.

### ***3.9 Konsekvenser för konsumenter och investerare***

Om regleringen leder till högre fasta löner i dåliga tider (se avsnitt 3.6) skulle i teorin risken kunna öka för att företagen, givet att de avser behålla samma lönsamhet, istället ökar marginalerna mot kunderna. Därmed skulle kundernas kostnader kunna öka i dåliga tider.

Konsumenterna och investerarna kan också gynnas av regleringen då minskade ersättningar inte nödvändigtvis leder till att företagens resultat försämras. Tidigare studier av ersättningssystemens effekter tycks inte ge något stöd för att företags resultat försämras då ersättningar blir lägre eller begränsas på annat sätt. Om en begränsning av ersättningssystemen inte leder till sämre resultat kan det innebära antingen lägre priser för konsumenterna eller att bankernas vinster ökar, vilket gynnar ägarerna.

### 3.10 Andra möjliga regleringsalternativ

Regleringen av finansiella företags hantering av sina ersättningssystem är en EU-rekommendation och har beslutats av EU-kommissionen. Den svenska regeringen har genom sitt regleringsbrev gett Finansinspektionen i uppdrag att genomföra EU-rekommendationen i den svenska finanssektorn för de företag som är under Finansinspektionens tillsyn. Syftet med rekommendationen är enligt regeringen att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i företagen.

Finansinspektionens val av reglering har bestämts utifrån ovanstående utgångspunkt, samtidigt som vi beaktar företagets kostnad med anledning av reglerna. Det mest långtgående alternativet hade varit att Finansinspektionen föreskrivit den exakta utformningen på företagets ersättningssystem. Det alternativ som hade gett företagen störst möjligheter att fortsatt utforma sina ersättningssystem hade varit att utfärda endast kvalitativa allmänna råd utan några kvantitativa begränsningar. Finansinspektionen anser att den valda regleringen är välbalanserad. Ett lämpligt mått av flexibilitet kvarstår för företagen och dessa kan därmed utforma sina ersättningssystem enligt de krav som deras investerare och aktieägare ställer, så länge de uppfyller de krav på effektiv riskhantering som framgår av regleringen. De sistnämnda kraven minskar risken för att företagets ersättningssystem bidrar till framtida finansiella kriser.

Eftersom regeringen har som mål att minska risktagande på alla nivåer i företagen innebär detta att en stor del av företagets anställda måste beröras av ersättningsregleringen. Ovanstående målformulering kan dock uppfyllas utan att anställda inom företagen som saknar riskmandat berörs på ett alltför ingripande sätt. Finansinspektionen har därför valt att anställda med väsentligt risktagande ska omfattas av reglerings mer kvantitativa krav. Avgränsningen uppfyller enligt Finansinspektionens uppfattning regeringens målsättning samtidigt som det begränsar den administrativa bördan för företagen under tillsyn.

I praktiken kan de allra flesta anställda inom ett finansiellt företag påverka företagets risknivå i någon mån ("risktagare"). Exempelvis är en enskild handläggare på ett bankkontor en risktagare då denna inom vissa ramar kan bestämma vilka privatpersoner som ska beviljas lån och till vilka villkor. På samma sätt är en handlare av räntebärande värdepapper och aktier risktagare inom vissa ramar (limiter) som företagets ledning bestämt. Den stora skillnaden mellan dessa risktagare är de absoluta belopp som riskeras.

Finansinspektionens definition av vilka anställda som kan påverka företagets risknivå utgår från att en riskpåverkan som kan ha ett inte oväsentligt utslag på företagets resultat. En enskild bolånehandläggares risktagande har enligt Finansinspektionens uppfattning en begränsad effekt på företagets verksamhet och bör därmed inte omfattas av regleringen. Däremot kan till exempel en aktiemäklare inom kapitalmarknaden som har mandat att ingå kontrakt rörande

relativt stora belopp, ha en betydande effekt på företagets resultat, och bör därmed omfattas.

Avgränsningen mellan anställda som kan påverka företagets risknivå och anställda som normalt inte kan det är i enskilda fall komplicerad då företagens totala storlek och sammansättning skiljer sig åt. Det blir därför viktigt att varje enskilt företag i sin ersättningspolicy tydligt motiverar vilka anställda som anses ha möjlighet att påverka risknivån.

Finansinspektionen har också övervägt att helt överlåta definition av risktagare till företagen under tillsyn. Fördelen med detta skulle vara att regleringen då blir bättre anpassad för varje enskilt företag. Med en sådan reglering finns dock en risk för att företagens ersättningssystem inte skulle uppfylla den målformulering som regeringen satt upp. Eftersom de finansiella företagens ersättningssystem tycks ha bidragit till ett överdrivet risktagande i uppbyggnaden av finansiella kriser vid upprepade tillfällen, verkar företagen – i varje fall ur ett samhällsekonomiskt perspektiv - inte lyckas särskilt väl med denna avvägning. Finansinspektionen anser det därför nödvändigt att ange vissa ramar för definitionen. Ansvar för analysen i det enskilda fallet ligger dock fortfarande på företagen själva. Finansinspektionen kommer att granska den avgränsning som valts av företagen i samband med tillsynsinsatserna på området. Företagen ska då utförligt kunna ange hur de resonerat utifrån ett riskhanteringsperspektiv när de gjort avgränsningarna.

Finansinspektionen reglerar också i föreskrifter och allmänna råd hur företagens ersättningspolicy ska offentliggöras. En alternativ reglering hade kunnat vara att företagen rapporterar dessa uppgifter till Finansinspektionen utan ett offentliggörande. Finansinspektionen hade då kunnat bedriva sin tillsyn av företagens ersättningssystem samt publicera mer aggregerade rapporter om hur företagens ersättningssystem är utformade. Det kan finnas ett stort intresse hos företagens aktieägare att ta del av företagens ersättningspolicy. Investerare kan då fatta mer initierade beslut om vilka företag de ska investera i samt få en mer detaljerad uppfattning av betydelsen och utfallet av de ersättningssystem de beslutat om på företagens bolagsstämmor. Dessutom skapar ett offentliggörande en bättre genomlysning av företagens ersättningssystem för andra intressenter, såsom kunder och fordringsägare, vilket bör bidra till att företagen själva blir mer angelägna om att utforma väl avvägda ersättningssystem.