



Alþingi
Viðskiptanefnd
Austurstræti 8 - 10
150 REYKJAVÍK

Reykjavík 3. mars 2010

Efni: Frumvarp til laga um fjármálafyrirtæki, 343. mál.

Samtök atvinnulífsins (SA) hafa fengið til umsagnar ofangreint mál.

Samtökin vilja í þessari umsögn sinni beina sérstaklega athygli viðskiptanefndar að 39. gr. frumvarpsins er varðar kaupaukakerfi og starfslokasamninga.

Af ummælum í greinargerð með 39. gr. frumvarpsins má ráða að tilmæli Evrópusambandsins um kaupaukakerfi og starfslokasamninga hafi verið höfð til hliðsjónar við gerð frumvarpsins. (Commission Recommendation on remuneration policies in the financial services sector frá 30.04.2009). Nánari skoðun sýnir hins vegar að umrædd tilmæli og frumvarpið greinir á í verulegum atriðum eins og nánar verður greint frá hér að neðan.

Mikilvægt er að eftir því sem hægt sé verði löggjöf um íslenska fjármálaþjónustu sambærileg við það sem gerist í ríkjum Evrópusambandsins. Á þessu sviði sem hér er ræðir er líklegt að Evrópusambandið muni á næstunni setja tilskipun eða reglugerð sem Íslandi ber skylda til að innleiða hér á landi vegna skuldbindinga landsins í gegnum EES-samninginn. Öll slík innleiðing mun ganga betur fyrir sig ef hér á landi eru ekki fyrir reglur sem eru ólíkar regluverki annarra Evrópuþjóða. Samtök atvinnulífsins telja nauðsynlegt til að efla traust á íslenskum fjármálamarkaði að hér verði sett í lög ákvæði um kaupaukakerfi og starfslokasamninga fjármálafyrirtækja, en telja hins vegar að rétt að slík lög séu í samræmi við áður nefnd tilmæli Evrópusambandsins.

1. Tilmæli Evrópusambandsins eru afar skýr að því leyti að gert er ráð fyrir því að hvert fjármálafyrirtæki setji sér starfskjarastefnu sem taki mið af ákvæðum tilmælanna og hafi um leið eftirlit með framkvæmd stefnunnar. Eftirlitsstjórnvöld í hverju ríki fyrir sig hafi síðan það hlutverk að fylgjast með því að starfskjarastefnan sé í samræmi við tilmælin og að henni sé réttilega framfylgt. Texti tilmæla Evrópusambandsins er hér að neðan:

„(19) The governing body of the financial undertaking should have the ultimate responsibility for establishing the remuneration policy for the whole financial undertaking and monitoring its implementation. ... (21) The implementation of the principles laid down in this Recommendation should be reinforced through supervisory review at the national level. Therefore, supervisor's overall assessment of



compliance of the remuneration policy of the financial undertaking with the principles laid down in this Recommendation. “

2. Í Tilmælum Evrópusambandsins kemur fram að starfskjarastefnan eigi að ná til þeirra sem gegna starfi sem hefur efnisleg áhrif á áhættustjórnun fjármálafyrirtækisins.

„(13) Remuneration policy should cover those categories of staff whose professional activities have a material impact on the risk profile of the financial undertaking. “

Í frumvarpinu er hins vegar ekki að finna álíka skilgreiningu heldur virðist sem að reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi taki til allra starfsmanna og þá taka ákvæði frumvarpsins um starfslokasamninga til framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna sem er allt annar hópur en tilmæli Evrópusambandsins beinir sjónum sýnum að. Þannig gætu t.a.m. starfsmannastjóri og yfirmaður tölvudeildar verði skilgreindir sem lykilstarfsmenn þrátt fyrir að þeir komi ekkert að áhættustjórnun fjármálafyrirtækisins. Þá er vert að benda á að hugtakið „lykilstarfsmaður“ er ekki skilgreint í frumvarpinu og því óljóst til hvaða starfsmanna það nær. Fyrirtæki hafa sjaldnast skilgreint það hjá sér fyrirfram hverjir teljast til lykilstarfsmanna þess og því er ekki einhver listi til hjá viðkomandi fyrirtækjum hvaða starfsmenn falli þarna undir. Dæmi eru þó um að hugtakið sé skilgreint í lögum sbr. 127. gr. laga um verðbréfavíðskipti, nr. 108/2007. Væri hægt að vísa til þeirrar skilgreiningar eða taka hana upp.

3. Tilmæli Evrópusambandsins um starfslokasamninga mæla fyrir um að slíkir samningar tengist frammistöðu sem hefur náðst á lengri tíma og í þeim skuli ekki felast umbun fyrir að uppfylla ekki skyldur sínar.

4.5 Payments related to the early termination of a contract which are awarded on a contractual basis, should be related to performance achieved over time and designated in a way that does not reward failure.

Í frumvarpinu er hins vegar að finna allt aðra nálgun en þar er mælt fyrir um bann við starfslokasamningum nema hagnaður hafi verið af rekstri fyrirtækisins samfelld síðustu þrjú ár starfstíma hans. Þá segir að slíkir samningar skuli vera í formi beinna launagreiðslna og ekki vara lengur en í 12 mánuði eftir starfslok. Mun eðlilegri nálgun er að finna í tilmælum Evrópusambandsins sem tengir starfslokasamninga við frammistöðu viðkomandi í starfi fremur en hagnað alls fyrirtækisins sem starfsmaðurinn hefur oft enga möguleika til að hafa áhrif á. Í raun er þessi regla frumvarpsins í andstöðu við tilmæli Evrópusambandsins og í andstöðu við hagsmuni hluthafa og fjármálakerfisins í heild til lengri tíma litið.

4. Óljóst er hvernig ákvæði frumvarpsins falla að íslenskum raunveruleika þar sem stærstu fjármálafyrirtækin eru yngri en þriggja ára. Ótækt er að ákvæði frumvarpsins komi alveg í veg fyrir að þessi fyrirtæki geti gert starfslokasamninga við þann hóp starfsmanna sem ákvæðið nær til.



5. Algengt er að í starfslokasamningum sé kveðið á um að viðkomandi starfsmaður hafi tiltekin hlunnindi sem hann hafði í starfi sem þarf alls ekki að vera óeðlilegt ef meðalhófs er gætt og að það tímabil sem starfslokasamningurinn nær til er ekki of langt.

Þá virðist ákvæði frumvarpsins ekki taka mið af því hvernig fara skuli með tímabundna ráðningasamninga sem eru ekki með ákvæði um uppsagnarfrest en sem nauðsynlegt kann engu að síður að ljúka áður en til loka ráðningartíma kemur. Ljóst er að fyrirtækið getur náð hagstæðari samningi um starfslok en ráðningarsamningurinn segir til um t.d. með eingreiðslu til starfsmannsins í stað þess að greiða viðkomandi laun út samningstímamann án vinnuframlags. Slíkt uppgjör væri óheimilt samkvæmt ákvæðum frumvarpsins.

6. Hin 12 mánaða hámarkslengd starfslokasamninga getur í einstaka tilvikum verið of hamlandi s.s. þegar að kemur til óvæntra uppsagna einstaklinga sem eiga tiltölulega stutt eftir af sinni starfsævi, án þess þó að þeir hafi nokkuð brotið af sér. Getur þá verið eðlilegt að fjármálafyrirtækið brúi það bil sem myndast frá starfslokum og til þess tíma sem viðkomandi getur hafið tölu lífeyris enda ekki líklegt að viðkomandi muni á auðveldan hátt fundið starf við hæfi á því tímamarki.

7. Í frumvarpinu er mælt fyrir um að áunnin réttindi starfsmanna samkvæmt kaupaukakerfi skuli færð til gjalda á hverju ári og sérstaklega gerð grein fyrir þeim í skýringum með ársreikningi. Þetta ákvæði er mögulega í andstöðu við alþjóðlega reikningsskilastaðla. Er því lagt til að ákvæðið verði orðað á eftirfarandi hátt: „Áunnin réttindi starfsmanna samkvæmt kaupaukakerfi skulu færð til gjalda á hverju ári eftir því sem reikningsskilareglur heimila og sérstaklega gerð grein fyrir þeim í skýringum með ársreikningi.“ Þá er óljóst af ákvæðinu hvort það tekur eingöngu til starfslokasamninga framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna eða allra starfslokasamninga er fyrirtækið gerir.

8. Í ákvæði 39. gr. um starfslokasamninga er beinlínis kveðið á um afturvirkni laganna að því marki að þau taki til starfslokasamninga sem þegar hafa verið gerðir en ekki hafa komið til framkvæmda. Liggja refsingar við broti á þessu ákvæði. Bann við afturvirkni refsilaga telst til grundvallarmannréttinda sem er mælt fyrir um í 69. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands sem og 7. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu.

Hvað varðar önnur atriði frumvarpsins vilja Samtök atvinnulífsins taka undir þau sjónarmið sem fram koma í mjög ítarlegri umsögn Samtaka fjármálafyrirtækja.

Virðingarfyllst,
f.h. Samtaka atvinnulífsins

Guðrún Björk Bjarnadóttir hdl.