

## **AFLØNNING I DEN FINANSIELLE SEKTOR**

### **Indledning**

Den 14. januar 2015 offentliggjorde Finanstilsynet et notat om aflønning i den finansielle sektor ("Notatet"). Notatet fremhæver de aflønningstendenser og -praksisser, som Finanstilsynet har kunnet konstatere på baggrund af de oplysninger om aflønning af bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere, som de finansielle virksomheder har indberettet til Finanstilsynet.

Det fremgår af Notatet, at aflønningsområdet generelt er et fokuspunkt både for Finanstilsynet og Den Europæiske Banktilsynsmyndighed ("EBA"). Ligeledes fremgår det af Notatet, at Finanstilsynet flere gange har sanktioneret finansielle virksomheder som følge af lovovertrædelser eller forøget risiko i henhold til aflønningsreglerne.

Det følgende er de væsentligste principper i aflønningsreglerne i den finansielle sektor:

### **Udpegning af væsentlige risikotagere ud over bestyrelsen og direktionen**

For finansielle virksomheder er det vigtigt at udpege virksomhedens væsentlige risikotagere, idet der gælder særlige aflønningsregler for disse medarbejdere.

Det er bestyrelsens ansvar konkret at vurdere og udpege, hvilke personer der ud over bestyrelsen og direktionen udgør virksomhedens væsentlige risikotagere.

Europa-Kommissionen vedtog den 4. marts 2014 et sæt tekniske standarder, der indeholder en liste over kvalitative og kvantitative kriterier for, hvornår en medarbejder anses for at være væsentlig risikotager.

De kvalitative kriterier relaterer sig til medarbejderens rolle, ansvarsområde og beslutningskompetence, mens de kvantitative kriterier relaterer sig til lønniveauet for medarbejderen.

Særligt for de kvantitative kriterier gælder, at medarbejdere kan undtages fra at blive anset for at være væsentlig risikotager, på trods af at medarbejderen opfylder et af de kvantitative kriterier, såfremt det konkret vurderes, at medarbejderens arbejde ikke har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Finanstilsynet gav i efteråret 2013 fire finansielle virksomheder påtaler for ikke at have udpeget virksomhedens andre væsentlige risikotagere.

## Variabel aflønning

De særlige aflønningsregler indeholder en række begrænsninger for tildeling af variabel løn til bestyrelsen, direktionen og de øvrige væsentlige risikotagere. Begrænsningerne er blandt andet:

- loft for den variable løndel,
- krav om passende balance mellem faste og variable lønde,le,
- krav til fastsættelsen af resultatafhængige (variable) lønde,le, og
- krav om uafhængighed mellem medarbejdere i kontrolfunktioner og den afdeling, der kontrolleres, i tilfælde af at medarbejderen er berettiget til en resultatafhængig løndel.

Det fremgår af Notatet, at finansielle virksomheder tidligere har kategoriseret løntillæg fastsat på baggrund af medarbejdernes rolle og ansvar mv. som fast løn. Det er EBA's og Finanstilsynets vurdering, at disse løntillæg skal kategoriseres som variabel løn og således behandles efter de særlige aflønningsregler.

Ligeledes skal både nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser behandles efter de særlige aflønningsregler, dog med de særlige undtagelser, som gælder for fratrædelsesgodtgørelser under en vis værdi.

## Højtlønnede ansatte

Finansielle virksomheder skal hvert år senest den 1. maj indberette antallet af højtlønnede ansatte i virksomheden til Finanstilsynet.

Ved højtlønnede ansatte forstås personer, der som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i en finansiell virksomhed har optjent en samlet årsløn, inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro.

## Tilsyn og sanktion

Finanstilsynet foretager løbende inspektioner på aflønningsområdet, herunder både on-site- og off-site-inspektioner.

Såfremt Finanstilsynet i forbindelse med en inspektion konstaterer eventuelle mangler i de finansielle virksomheders aflønningspolitikker, kan Finanstilsynet vælge en eller flere af følgende reaktioner:

- administrativ bøde,
- politianmeldelse, således at sagen overdrages til politimæssig efterforskning og eventuel strafferetlig forfølgelse,
- påbud af en bestemt adfærd eller handling fremover,
- påtale om en konstateret lovovertrædelse, der ikke længere består, og
- risikooplysninger, der henleder virksomhedens opmærksomhed på, at virksomheden har en særlig forøget risiko på et område, uden at der foreligger en lovovertrædelse.

For ovenstående tilsynsreaktioner gælder det, at både Finanstilsynet og den finansielle virksomhed skal offentliggøre tilsynsreaktionen på deres respektive hjemmeside, bortset fra tilfælde, hvor sagen er overdraget til politimæssig efterforskning, og offentliggørelse vil medføre uforholdsmæssig stor skade for den anmeldte virksomhed, eller hvis efterforskningsmæssige hensyn taler imod offentliggørelse.

## **Vores vurdering**

Med Notatet har Finanstilsynet konkretiseret, hvilke dele af aflønningsreglerne der kan forventes særlig fokus på i den kommende tid.

Desuden giver Notatet svar på konkrete problemstillinger om aflønningsreglerne, som ifølge de indberettede oplysninger har været uklare i den finansielle sektor.

Notatet viser i øvrigt også, at brugen af variabel løn til direktionerne stiger, jo større virksomhederne er, mens brugen af variabel løn til bestyrelsesmedlemmer efterhånden er sjældent forekommende i Danmark. Notatet kan således også bruges for de enkelte finansielle virksomheder til at hente inspiration om trends og tendenser for aflønningen i de øvrige finansielle virksomheder.

*Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.*

## Kontakt



Pernille Nørkær, Partner  
Tel. +45 33 77 90 40  
Mob. +45 30 37 96 40  
E-mail [pno@mwblaw.dk](mailto:pno@mwblaw.dk)



Rasmus Albrechtsen, Advokatfuldmægtig  
Tel. +45 33 77 90 48  
Mob. +45 30 37 96 48  
E-mail [ral@mwblaw.dk](mailto:ral@mwblaw.dk)