



## HØRINGSNOTAT

**Høringsnotat vedrørende lov om ændring af lov om finansiel virksomhed, straffeloven og forskellige andre love** (Gennemførelse af Ansvarsudvalgets forslag om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder og ændring af reglerne om egnethed og hæderlighed)

### Indledning

Lovforslaget gennemfører den politiske aftale af 16. juni 2022 om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder og bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne i den finansielle sektor.

Lovudkastet blev sendt i høring den 30. juni 2022 med frist for høringssvar den 18. august 2022. Der er modtaget 17 høringssvar, heraf 13 med bemærkninger. De væsentligste bemærkninger fra de hørte parter til de enkelte emner i lovudkastet gennemgås og kommenteres nedenfor.

Visse høringssvar har givet anledning til redaktionelle ændringer og præciseringer i lovteksten og bemærkningerne. I det omfang disse ikke ændrer ved substansen i lovforslaget, omtales de ikke nærmere i dette notat.

### Overordnede bemærkninger

Finans Danmark er meget positiv over for de foreslåede ændringer på egnethed og hæderlighedsområdet. Finans Danmark ønsker en tidlig inddragelse, når der skal fastættes nærmere regler for den helhedsorienterede tilgang og formodningstilgangen.

F&P er positiv over for lovforslagets fokus på bekæmpelse af kriminalitet i den finansielle sektor og finder, at det er væsentligt at kunne stille ledelsen til regnskab, hvis den har handlet ansvarspådragende. F&P har imidlertid vanskeligt ved at se behovet for at have en anden erstatningsretlig ansvarsnorm for ledelsen i et forsikringsselskab end for ledelse i f.eks. offentlige myndigheder, der forvalter store samfundsværdier, eller ledelser af private selskaber som på anden vis har betydning for samfundets infrastruktur, f.eks. inden for lægemiddel- eller energiindustrien

F&P anfører, at lovforslagets fokus på bestyrelsesmedlemmernes individuelle kompetencer og ansvar vil kunne udfordre det kollektive ansvar i bestyrelsen med risiko for, at dette fører til ændret adfærd eller ændret lyst til at deltage i bestyrelsesarbejdet.

F&P anser de foreslåede regler om at undtage afgørelser om egnethed og hæderlighed fra krav om offentliggørelse, betingede godkendelser og krav om varighed af negative afgørelser om hæderlighed som positive tiltag.

F&P hilser det samtidig velkomment, at sektoren sikres indflydelse på den kommende regulering af egnethedskravene til ledelsesmedlemmer og nøglepersoner i forsikringsbranchen.

Finans Danmark og Finansforbundet anfører, at der allerede er sket betydelige stramninger af den finansielle regulering siden finanskrisen, hvilket har skabt et stærkt fundament til at kunne forhindre og straffe uforsvarlig ledelse. På den baggrund mener Finans Danmark og Finansforbundet grundlæggende ikke, at der er behov for yderligere stramninger af ansvarsvurderingen, hvilket også vil kunne risikere at have en negativ indvirkning på rekrutteringsmulighederne og konkurrencevilkårene for sektoren sammenlignet med andre lande.

Finans Danmark er imidlertid positiv over for, at eksemplerne på ledelsessvigt i bemærkningerne til lovforslagets strafbestemmelser overordnet set er gjort mere nuancerede.

Generelt konstaterer Finansforbundet, at lovudkastet er ændret og justeret på adskillige områder i forhold til de to underliggende rapporter fra henholdsvis Fagudvalget og Ansvarsudvalget.

Navnlig indenfor den del af lovudkastet, der vedrører rekrutteringsgrundlaget og egnetheds- og hæderlighedsreguleringen, er der i Finansforbundets optik sket forbedringer, der harmonerer med en betragtelig del af bl.a. Finansforbundets kommentarer og ændringsønsker til de forslag, der lå i Fagudvalgets rapport. Derimod har Finansforbundet stadig nogle betænkeligheder, særligt i forhold til den del af lovudkastet, der tager afsæt i Ansvarsudvalgets anbefalinger.

Finansforbundet anfører, at henset til, at det internationale perspektiv har en klar relevans for den danske finanssektor, virker det meget fornuftigt, at lovudkastet navnlig for så vidt angår overvejelserne om egnethed og hæderlighed har relateret disse til retstilstanden i andre sammenlignelige europæiske lande, herunder Holland, Sverige og Tyskland. Derimod virker det uhensigtsmæssigt, at lovudkastet ikke behandler tilsvarende overvejelser i forhold til de foreslåede ændringer vedrørende ansvarsgrundlaget. Også på dette område er der særdeles god grund til at skele til retstilstanden i sammenlignelige lande.

Dansk Metal og Fagbevægelsens Hovedorganisation bakker op om de skærpede krav til offentliggørelse af fratrædelsesordninger, samt at udbetalinger ved alvorlige ledelsesmæssige svigt kan indstilles.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening er grundlæggende enige i, at der kan være behov for at se nærmere på reguleringen af ansvarsgrundlaget for ledelsen i finansielle virksomheder og muligheden for at lempe egnethed og hæderlighedsreglerne.

Danske Regioner finder det positivt, at der fokuseres på tilførsel af personer med erfaringer fra andre sektorer, organisationer og myndigheder, og at udpegningen af højtplacerede politikere og overenskomstparter medvirker til at opnå den ønskede diversitet.

ATP støtter generelt tiltag, der er med til at understøtte god ledelse og ordentlig virksomhedsførelse, herunder for finansielle virksomheder, i det omfang de foreslåede tiltag er proportionale og ikke tilfører virksomhederne unødige byrder. Endvidere støtter ATP tiltag, der forbedrer og skaber et bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne i de finansielle virksomheder i det omfang, de giver alle virksomheder indenfor den finansielle verden samme muligheder, herunder ATP i det omfang hensynet til ATP's særlige forhold ikke er til hinder herfor.

### **Kommentar**

*Med lovforslaget gennemføres aftalen om "Skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder og bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne i den finansielle sektor" indgået mellem Socialdemokratiet, Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti og Liberal Alliance.*

*Som det fremhæves i den politiske aftale spiller de finansielle virksomheder en særlig rolle i samfundet, og er derfor generelt tættere reguleret end andre virksomheder, herunder særligt med hensyn til de krav der stilles til ledelsesmedlemmer. Det gælder bl.a. kravene til ledelsesmedlemmer og nøglepersoners egnethed og hæderlighed. Et af hensynene bag disse krav er at opretholde tilliden til den finansielle sektor.*

*Den finansielle regulering, som ledelsesmedlemmers adfærd bedømmes på grundlag af, er således styrket væsentligt sammenlignet med retsgrundlaget forud for og under finanskrisen. Dette indgik også i Ansvarsudvalgets afbalancering af udvalgets forslag, ligesom det er indgået i Erhvervsministeriets overvejelser og vurdering. Der foreslås derfor heller ikke i den politiske aftale, og dermed heller ikke i lovforslaget, indført nye handlepligter for de finansielle virksomheder eller medlemmerne af ledelsen.*

*Det er imidlertid afgørende for retsfølelsen og for tilliden til den finansielle sektor, at uforsvarlig ledelse også i praksis kan få både strafferetlige og erstatningsretlige konsekvenser for de personer, som leder de finansielle virksomheder. Overfor dette står, at et uforholdsmæssigt hårdt ansvarsregime for ledelsen i den finansielle sektor sammenholdt med andre sektorer vil kunne afholde i øvrigt egnede personer fra at vælge ledelsesposter i sektoren. Dette vil være skadeligt for både samfundet og den finansielle sektor. Det er Erhvervsministeriets opfattelse, at lovforslaget afbalancerer disse hensyn.*

*De danske regler om egnethed og hæderlighed er baseret på implementerede fælleseuropæiske regler og en sammenligning mellem regelanven-*

delse i Danmark og andre EU-medlemslande kan derfor løbende gennemføres. Regler om strafansvar og erstatningspligt udspringer derimod af mere grundlæggende nationale retstraditioner og retspraksis udviklet på baggrund af konkrete sager. Det er derfor langt mere komplekst, og det er mindre oplagt, at gennemføre landesammenligninger med henblik på at udlede forskelle og ligheder mellem landene. Det afgørende er, at Danmark gennemfører de regler om straf og erstatningsansvar, der svarer til behovet i Danmark.

### Bemærkninger til konkrete emner

Kommenteringen af høringssvarene tager udgangspunkt i følgende overordnede opdeling:

1. Egnethed- og hæderlighedsvurderinger
2. Indbringelse af afgørelser om egnethed og hæderlighed
3. Offentliggørelse
4. Ledelsesmedlemmers uafhængighed
5. Egnetheds- og hæderlighedsregler uden for lov om finansiel virksomhed
6. Erstatningsansvar mv.
7. Strafferetligt ansvar
8. Aflønning

## 1. Egnethed- og hæderlighedsvurderinger

### 1.1 Helhedsorienteret tilgang og formodningstilgang

Nationalbanken støtter en helhedsorienteret tilgang til egnethedsvurdering, som tager udgangspunkt i en samlet vurdering af den enkeltes kompetencer. Det anføres i den forbindelse, at det er vigtigt, at reglerne ikke hindrer en mangfoldig sammensætning af ledelsen i en finansiel virksomhed.

Finansforbundet støtter den foreslåede tostrengede tilgang, som ifølge dem giver et vigtigt bidrag til at sikre et relevant bredere rekrutteringsgrundlag.

F&P støtter forslaget om, at vurderingen af en ansøgers viden, faglige kompetencer og erfaring både under den helhedsorienterede tilgang og formodningstilgangen skal være proportional. I forhold til kravet om tilstrækkelig erfaring lægger F&P vægt på, at reglerne udmøntes med udgangspunkt i de roller, erfaringen er opnået i fremfor i forhold til antallet af års erfaring. F&P anfører, at det er et vigtigt politisk signal, at diversitet og erfaring fra andre sektorer kan inddrages som relevant erfaring, men kan ikke genkende beskrivelsen af Finanstilsynets praksis, hvor relevant erfaring fra andre hverv inddrages i vurderingen. F&P opfordrer til, at der sker direkte implementering af den politiske aftale.

F&P er desuden kritiske over for udmøntningen af godkendelsesproceduren i lov om finansiel virksomhed, og mener, at der alene bør være tale om en "orienteringsprocedure", hvor Finanstilsynets rolle består i at føre tilsyn

med, at reglerne overholdes. F&P anfører, at der bør være en frist for, hvor lang tid processen må tage for Finanstilsynet.

Finans Danmark støtter forslaget fokus på, at dansk praksis ikke må være mere restriktiv end sammenlignelige EU-lande, men mener ikke, at der på dette område bør henvises til ECB' retningslinjer.

Danske Regioner finder det positivt, at lovforslaget er fokuseret på, at tilførsel af personer med anden erfaring er vigtig for den finansielle sektor. Danske Regioner mener, at den eksisterende model, hvor højtplacerede politikere samt overenskomstparter udpeges som partsrepræsentanter i pensjonskassers bestyrelse, som medvirkende til at opnå diversitet.

### **Kommentar**

*Introduktionen af begreberne helhedsorienteret tilgang og formodningstilgang i lovforslaget har til hensigt at øge rekrutteringsgrundlaget ved at bidrage til øget transparens om de krav, der stilles samt bidrage til en mangfoldig sammensætning af ledelsen.*

*Et bredere rekrutteringsgrundlag til ledelsesposter er centralt, så diversitet, erfaring og inspiration fra andre sektorer også kan komme den finansielle sektor til gode. De nævnte eksempler i lovforslaget har til hensigt at synliggøre eksempler på hvilke andre erfaringer uden for en finansiell virksomhed der kan være relevant. Derudover er det vigtigt, at både erfaringer, der er opnået på det konkrete finansielle fagområde, beslægtede finansielle fagområder og relevante kompetencer fra andre erhverv kan indgå i den konkrete vurdering. En kandidats egnethed skal altid vurderes med udgangspunkt i den konkrete rolle i det pågældende institut overfor kandidatens konkrete erfaring.*

*Det fremgår således også af den politiske aftale, at det er vigtigt, at rekrutteringsgrundlaget til ledelsesposter i finansielle virksomheder er tilstrækkelig bredt for at sikre, at diversitet, erfaring og inspiration fra andre sektorer kan komme den finansielle sektor til gode. I overensstemmelse hermed fremhæves det ligeledes i lovforslagets indledning, at den finansielle sektor har brug for diversitet, indsigt og inspiration fra det omkringliggende samfund i den øverste ledelse, og som et helt centralt element, at erfaringer fra andre sektorer inddrages til bl.a. at holde trit med omverdens forventninger til sektorens generelle samfundsansvar og adfærd.*

*Lovforslaget og udmøntningen af den politiske aftale fratager ikke virksomhederne deres ledelsesret eller ansvaret for, at ledelsesmedlemmer og nøglepersoner kan varetage ledelsen og driften af virksomheden tilstrækkelig forsvarligt. Finansielle virksomheders særlige rolle i samfundet medfører, at det er nødvendigt, at Finanstilsynet ikke blot påser reglernes overholdelse, men også foretager en vurdering af, om ledelsesmedlemmer er egnede og hæderlige til at varetage rollen som f.eks. administrerende direktør i en finansiell virksomhed. Processen for Finanstilsynets vurdering skal overholde to hensyn, der til dels kan være modstridende. Ansøgninger*

*skal behandles hurtigt, men også tilstrækkeligt grundigt og korrekt. Navnlig ved afslag eller ved påbud om at en ansat eller et bestyrelsesmedlem fratræder er der tale om indgribende afgørelser. Disse sager vil ofte kræve en grundig og omfattende sagsbehandling, der er tidskrævende. Sager om egnethed og hæderlighed er altid forskellige, og det er derfor ikke hensigtsmæssigt at sætte en absolut frist for sagsbehandlingstiden.*

*Lovforslaget implementerer den politiske aftale for at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag for danske finansielle virksomheder. Ifølge den politiske aftale skal Finanstilsynets administration af egnethed- og hæderlighedsreglerne netop sikre, at praksis ikke er mere restriktiv end andre sammenlignelige europæiske lande, herunder Holland, Sverige og Tyskland. Udover disse sammenlignelige lande er det for så vidt angår vurdering af kandidater til danske SIFI-institutter ligeledes relevant at inddrage ECB's praksis og retningslinjer for at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag.*

## **1.2 Varighed af afgørelse om manglende hæderlighed**

Finans Danmark finder det positivt, at der indføres en forpligtelse for Finanstilsynet til at angive varighed ved afslag på en egnethed og hæderlighedsvurdering da det ifølge Finans Danmark medfører gennemsigtighed og større retssikkerhed. Finans Danmark finder det dog ikke hensigtsmæssigt, at der henvises til, at udgangspunktet for et afslag på fem år, da det kan påvirke Finanstilsynets skøn, og at varigheden, der i særlige tilfælde kan fastsættes til "indtil videre", er uklar.

Nationalbanken støtter også, at Finanstilsynet skal angive varigheden af et afslag på en afgørelse efter egnethed- og hæderlighedsreglerne, da det sikrer klarhed og flugter med, hvad der i øvrigt gælder for afgørelser vedrørende en persons muligheder for at udøve sit hverv andre steder.

Finansforbundet mener, at det er positivt, at det foreslås, at egnethed og hæderlighedsafslag skal indeholde varigheden af afgørelsen. Forbundet anfører, at bemærkningerne om, at perioden normalt ikke kan overstige fem år, er et rimeligt udgangspunkt.

### **Kommentar**

*Det beror på en konkret vurdering af de forhold, der giver anledning til afslaget eller påbuddet, hvor lang en varighed, der fastsættes for afgørelsen. Finanstilsynet skal ved fastsættelse af varigheden foretage en samlet vurdering af sagens grovhed, gentagelsestilfælde, hvor længe forholdet har stået på og hvor lang tid der er gået siden forholdet ophørte.*

*Det er ikke enhver tvivl om en persons omdømme eller adfærd, der kan føre til, at personen vurderes ikke-hæderlig. Forhold, der fører til et afslag, vil altid have en væsentlig tyngde. Baggrunden for reglen er hensynet til tilliden til den finansielle sektor, der kan blive påvirket negativt, hvis en person kort tid efter, at personen er vurderet ikke-hæderlig, atter kan være ledel-*

sesmedlem i en finansiel virksomhed. På den baggrund findes et udgangspunkt på fem år ikke at være for højt. Retningsgivende for fastsættelsen af en varighed på fem år vil således være, at der ikke er forhold, der taler for en kortere varighed, eller hvor karakteren og omfanget af forholdene tilsiger, at en længere varighed er påkrævet.

I nogle situationer kan varigheden dog fastsættes til kortere tid. Det kan for eksempel være i situationer hvor forholdene ligger tilbage i tiden, og hvor personen afgørelsen vedrører eller virksomheden allerede selv direkte har draget tilstrækkelige konsekvenser af de passerede forhold.

I helt særlige situationer kan såvel de passerede forhold som omstændighederne i forbindelse med afgørelsen have en sådan karakter, at varigheden ikke kan tidsbegrænses. I så fald skal det angives i afgørelsen, at den har varighed "indtil videre". Forholdene kan være så grove, at det ikke, når afgørelsen træffes, med tilstrækkelig sikkerhed kan skønnes, hvornår den berørte persons omdømme igen må forventes at være genoprettet i en sådan grad, at tilliden til den finansielle sektor ikke vil påvirkes af en gensættelse i ledelsen af en finansiel virksomhed.

### 1.3 Betingede godkendelser

Finans Danmark, F&P og Finansforbundet er positive overfor, at der gives mulighed for betingede egnethedsgodkendelser.

Finansforbundet mener, at betinget godkendelse vil være et godt supplement i situationer, hvor vedkommende kun mangler relativt lidt for at opnå en godkendelse og i en periode kan oparbejde de fornødne kompetencer.

F&P anfører, at lovforslaget medfører en skærpet opmærksomhedspligt, som medfører en forøget risiko for strafansvar for alle ledelsesmedlemmer, når et medlem er betinget godkendt, og ønsker dette præciseret.

#### **Kommentar**

*Forslaget om betingede godkendelser skærper ikke strafansvaret for ledelsen.*

*Ansvaret for en direktør eller nøgleperson er som udgangspunkt det samme uanset om vedkommende er godkendt eller betinget godkendt. En ansat, der opererer med en betinget godkendelse, har imidlertid en særlig opmærksomhedspligt på det område, betingelsen vedrører. Efter omstændighederne kan det derfor være ansvarspådragende for en person med en betinget godkendelse ikke at udvise en særlig agtpågivenhed. Den skærpede opmærksomhedspligt knytter sig til de områder, betingelsen i godkendelsen vedrører, og kan efter omstændighederne fordre, at direktøren eller nøglepersonen indhenter intern eller ekstern rådgivning til brug for sit beslutningsgrundlag i sager på disse områder. En betinget godkendt direktør eller nøgleperson kan dermed ikke påberåbe sig sin manglende erfaring – dokumenteret i form af en betinget godkendelse i forbindelse med vurderingen af vedkommendes erstatningsansvar.*

#### 1.4 Nøglepersoner i gruppe 3- og 4-institutter

Lokale Pengeinstitutter anfører, at det er vanskeligt at genfinde lempelserne for de mindste pengeinstitutter fra den politiske aftale i lovforslaget, da nøglepersoner i gruppe 3 fortsat skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes, selvom de er godkendt som en del af den registrerede direktion. Ændringerne for gruppe 3 og 4-institutter afspejles derfor ikke i tilstrækkelig grad i lovforslaget, da de oplyste nøglepersoner for gruppe 3 og 4-institutter ifølge Lokale Pengeinstitutter ikke skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet, hvis de allerede er godkendt som en del af den registrerede direktion.

Lokale Pengeinstitutter anfører, at de generelt er enige i, at man ikke kan lede et pengeinstitut eller besætte en nøglefunktion uden erfaring, men at det vil være vanskeligt at finde en administrerende direktør, hvis der gælder erfaringskrav for hver nøglefunktion, der varetages. Lokale Pengeinstitutter opfordrer til, at en administrerende direktør ikke skal egnethed og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet, selvom vedkommende i periode f.eks. agerer som hvidvaskansvarlig.

Nationalbanken anfører, at de danske finansielle virksomheder bør følge de fælleseuropæiske regler og standarder og støtter, at der foreslås lempeligere regler for de mindre pengeinstitutter.

Finansforbundet støtter lempelserne og finder dem fornuftige og afbalancerede.

#### **Kommentar**

*Lovforslaget indeholder i overensstemmelse med den politiske aftale en lempelse for de mindste institutter ved, at færre nøglepersoner skal egnetheds- og hæderlighedsgodkendes af Finanstilsynet.*

*Det fremgår af den politiske aftale, at personkredsen af nøglepersoner, der skal egnetheds- og hæderlighedsgodkendes i gruppe 3-institutter, skal begrænses til den complianceansvarlige, den risikoansvarlige, den ansvarlige for intern revision, den hvidvaskansvarlige samt CFO'en, hvis denne ikke allerede er godkendt som direktør. I gruppe 4-institutter er det alene den hvidvaskansvarlige, der skal godkendes af Finanstilsynet. Den hvidvaskansvarlige skal fortsat godkendes af Finanstilsynet, også i de mindste pengeinstitutter, da det er et særligt vigtigt område, og da risikoen for at et institut misbruges i forbindelse med hvidvask ikke er proportional med instituttets størrelse.*

*Lovforslaget ændrer ikke på, at nøglepersoner i alle pengeinstitutter fortsat skal være egnede og hæderlige.*

*Det er et grundlæggende princip i reglerne om ledelsesmedlemmers egnethed, at vurderingen altid sker i forhold til den konkrete stilling i det konkrete institut. Der stilles ikke efter de gældende regler krav om, at en*



*administrerende direktør skal kunne varetage alle specialiserede funktioner i den finansielle virksomhed, ligesom der stilles forskellige krav til en administrerende direktør og f.eks. en complianceansvarlig.*

*Hvis en administrerende direktør i et gruppe 3-institut også skal varetage rollen som nøgleperson (complianceansvarlig, risikoansvarlig, ansvarlig for intern revision eller hvidvaskansvarlig), skal vedkommende derfor have tilstrækkelige kompetencer til dette. En direktør i et gruppe 3-institut skal således også egnethedsgodkendes som eksempelvis hvidvaskansvarlig, hvis vedkommende skal varetage denne rolle.*

### **1.5 Egnetheds- og hæderlighedsvurdering af bestyrelsesformænd**

Finans Danmark anfører, at bestyrelsen skal kunne konstituere sig selv, og at der derfor ikke er behov for et krav om en fornyet egnetheds- og hæderlighedsvurdering ved udpegning af et bestyrelsesmedlem til bestyrelsesformand. Med kravet risikerer man, at udviklingen går mod en professionaliseret rekruttering af bestyrelsesmedlemmer, og at generalforsamlingens muligheder for at sammensætte bestyrelsen, herunder sikre repræsentation, diversitet m.m., udhules, hvilket trækker i en anden retning end den politiske aftale. På den baggrund opfordrer Finans Danmark til at lade bestemmelsen udgå.

F&P bemærker, at det er vanskeligt at se relevansen af bestemmelsen, herunder nye særskilte krav til vurdering af et bestyrelsesmedlems egnethed og hæderlighed, hvis der skiftes fra menigt medlem til bestyrelsesformand. Bestemmelsen giver anledning til tvivl om rækkevidden af den fornyede vurdering, herunder hvordan robusthed og gennemslagskraft afdækkes ved interview og opfordrer til at tilføje eksempler for tilstrækkelig dokumentation. F&P er dog positiv overfor, at forslaget lægger op til i højere grad at anerkende den ledelsestradition og de kompetencer, der findes i arbejdsmarkedspensionsselskaber, der bygger på den danske aftalemodel, og i gensidige forsikringsselskaber og tværgående pensionskasser, som bygger på medlemsdemokrati.

Fagbevægelsens Hovedorganisation lægger stor vægt på, at det nu i bemærkningerne eksplicit nævnes, at bestyrelses- eller ledelseserfaring fra en organisation (eksempelvis faglig eller erhvervspolitisk) tæller med som relevant erfaring ved vurderingen af en bestyrelseskandidat.

Dansk Metal anfører, at feltet af potentielle bestyrelsesmedlemmer begrænses, hvis der stilles for strikse krav for bestyrelsesmedlemmer. Dette kan medføre, at kun få kan bestride bestyrelsesposterne i finansielle virksomhed, og at bestyrelserne dermed bliver mindre mangfoldige og repræsentative for virksomhedens kunder.

Dansk Metal og Fagbevægelsens Hovedorganisation mener, at det er afgørende, at repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter kan indgå i bestyrelserne, herunder som formænd, hvorfor der ikke bør stilles ubetinget krav om, at bestyrelsesmedlemmer skal have særlig indsigt i finansielle virksomheder.

Fagbevægelsens Hovedorganisation understreger, at vurderingen af en bestyrelsesformands personlige egenskaber i praksis ikke lader sig efterprøve af Finanstilsynet. Det foreslås derfor, at Finanstilsynet bør lægge til grund, at virksomheden har foretaget denne vurdering. Det er ligeledes uklart, om der stilles andre krav til dokumentation af personlige kompetencer ved valg af et hidtidigt bestyrelsesmedlem til formand for bestyrelsen sammenlignet med valg af en udefrakommende kandidat.

### **Kommentar**

*Der er hverken efter de gældende eller de foreslåede regler eller i øvrigt i Finanstilsynets praksis krav om særlig indsigt i finansielle virksomheders forhold for det enkelte bestyrelsesmedlem. Dette fremgår også af bemærkningerne til den foreslåede bestemmelse i § 64 i lovforslaget.*

*Den foreslåede bestemmelse vedrører personlige og ikke faglige kompetencer, og er udtryk for, at det kræver yderligere kompetencer at være en bestyrelsesformand sammenlignet med menigt medlem af en bestyrelse. Det indgår allerede i dag i Finanstilsynets egnethedsvurdering af en eksternt rekrutteret bestyrelsesformandskandidat, om vedkommende har den nødvendige robusthed, gennemslagskraft og fornøden ledelsesmæssig tyngde til at kunne lede arbejdet i bestyrelsen og sørge for, at bestyrelsen løfter sine tilsyns- og kontrolopgaver over for direktionen. Efter de gældende regler påses dette ikke, hvis en bestyrelsesformand rekrutteres internt. Med forslaget ligestilles internt og eksternt rekrutterede kandidater.*

*Efter behandling af høringen over Ansvarsudvalgets betænkning blev bemærkningerne til lovforslaget uddybet med yderligere eksempler på, hvorfra den nødvendige ledelseserfaring kunne være opnået. Bemærkningerne indeholder dermed nu en ikke udtømmende opstilling, der netop tydeliggør at bestyrelsesformænd kan vælges med en bred vifte af erfaringer. Der ses ikke at være behov for at udvide den ikke udtømmende liste yderligere.*

*Erhvervsministeriet er dog enig i, at det med fordel kan uddybes i bemærkningerne, hvilken dokumentation for bestyrelsens overvejelser, der anses for tilstrækkelig, således at det fremgår, at virksomheden skriftligt skal redegøre for sin vurdering af de ovennævnte egenskaber underbygget med skriftlig dokumentation i videst muligt omfang.*

## 2. Indbringelse af afgørelser om egnethed og hæderlighed for domstolene.

F&P hilser forslaget om at ændre de gældende regler om domstolsprøvelse, således at også negative egnetheds- og hæderlighedsvurderinger i form af afslag på godkendelser kan indbringes for domstolene via Finanstilsynet. Det vil styrke retssikkerheden for de personer, afgørelserne er rettet imod, ligesom retsstillingen vil være den samme som for personer, der er genstand for en negativ egnetheds- og hæderlighedsvurdering i form af et påbud om at afsætte et ledelsesmedlem eller en nøgleperson. Da intentionen med den foreslåede § 351, stk. 10, jf. lovbemærkninger, er, at bestemmelsen omfatter såvel ledelsesmedlemmer som nøglepersoner, er der behov for at ændre stk. 10, idet den, som den er affattet, kun omfatter nøglepersoner.

### Kommentar

*Ordlyden af den foreslåede bestemmelse henviser både til afgørelser efter § 64, stk. 2, og § 64 d, så både afgørelser rettet mod ledelsesmedlemmer og nøglepersoner er allerede omfattet.*

## 3. Offentliggørelse

### 3.1 Fortrolighed om afgørelser om egnethed og hæderlighed

Finans Danmark finder det meget positivt, at der lægges op til, at afgørelser om egnethed og hæderlighed i relation til § 64, stk. 1, og afgørelser om at ledelsesmedlemmer skal afsætte tilstrækkelig tid efter § 64 a, undtages fra kravet om offentliggørelse. Dog ses afgørelser efter § 64 a alene omfattet af den foreslåede ændring til § 354 e, stk. 2, men ikke den foreslåede ændring til § 354 a, stk. 4, 1. pkt. Det bør være tilfældet, således at denne type afgørelser helt undtages fra offentliggørelse. I tråd med hensynene bag de foreslåede ændringer foreslår Finans Danmark dertil, at alle typer af afgørelser om påbud vedrørende nedlæggelse af hverv / afsættelse fra stilling, som træffes af Finanstilsynet med hjemmel i § 351, undtages fra offentliggørelse.

F&P er enig i, at hensynet til den enkelte person vejer tungere end hensynet til transparens vedrørende Finanstilsynets praksis i egnetheds- og hæderlighedssager og støtter derfor lovforslagets § 1, nr. 36-38, hvorefter alle typer af afgørelser om egnethed og hæderlighed undtages fra de gældende offentliggørelsesregler.

### Kommentar

*Forslaget om, at der ikke skal ske offentliggørelse efter hovedreglen i § 354 a, stk. 1, i sager om egnethed og hæderlighed, vil gælde for alle typer af egnetheds- og hæderlighedssager. Det vil sige, at der hverken skal ske offentliggørelse i sager, hvor vurdering sker i forbindelse med en ansættelse eller tiltræden eller hvor vurderingen tages op af Finanstilsynet under udøvelsen af det konkrete hverv.*

*De sagstyper, der undtages, vil være sager efter § 64 om hæderlighed og egnethed, § 64 a om, at ledelsesmedlemmer skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres stilling eller hverv, og § 64 b om, at et bestyrelsesmedlem skal gennemføre et grundkursus. Præciseringen vedrørende afgørelser om afsættelse af tilstrækkelig tid og tilføjelse om gennemførelse af grundkursus er medtaget i forbindelse med høringen.*

*Det foreslås desuden, at der sker en ændring af § 354 e, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed, hvorefter der ikke skal ske offentliggørelse i påbudssager om overtrædelse af kravene om egnethed og hæderlighed og sager efter § 64 a om, at ledelsesmedlemmer skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres stilling eller hverv. Det ligger allerede i forslaget, at alle afgørelser, der træffes over for personer, om nedlæggelse af hverv eller afsættelse af stilling undtages fra offentliggørelse. Det præciseres at dette også gælder for afgørelser, hvor en virksomhed pålægges af afsætte et ledelsesmedlem.*

### **3.2 Redegørelse om Finanstilsynets praksis**

Finans Danmark finder det meget positivt, at lovforslaget indeholder krav om, at Finanstilsynet skal redegøre for praksis på egnethed- og hæderlighedsområdet, men foreslår dog, at redegørelsen får karakter af en egentlig vejledning, og mener desuden, at det bør overvejes at inddrage praksis i forhold til hæderlighedsvurderinger i redegørelsen.

F&P støtter forslaget om at øge transparensen om Finanstilsynets praksis for egnethedsvurderinger og finder det vigtigt, at selskaberne har forudgående kendskab til, hvad Finanstilsynet lægger til grund i sin vurderinger. F&P er dog ikke enig i, at redegørelsen alene skal have fokus på positive egnethedsafgørelser, da der også er behov for transparens med hensyn til de kriterier, der ligger til grund for tilsynets negative afgørelser, herunder også negative hæderlighedsafgørelser.

Nationalbanken anfører, at der er vigtigt for institutterne at få kendskab til de kriterier, som Finanstilsynet lægger vægt på i sine afgørelser. Nationalbanken støtter derfor forslaget om en pligt til at offentliggøre en redegørelse om Finanstilsynets praksis på området.

#### **Kommentar**

*En redegørelse er mere dynamisk end en vejledning, og det vurderes således at være et godt format for Finanstilsynet til at orientere om praksis.*

*Det vurderes ikke hensigtsmæssigt at redegørelsen også skulle omfatte negative egnethedsafgørelser samt hæderlighedsafgørelser. Hensynet til at beskytte anonymiteten for de ansøgere, der får et afslag på grund af manglende egnethed eller hæderlighed, skal vægtes højere end værdien for virksomhederne i at få kendskab til, hvornår man ikke er egnet eller hæderlig.*

*Dette uanset om det i redegørelsen blev forsøgt at anonymisere beskrivelserne.*

*For så vidt angår positive hæderlighedsvurderinger anses en person som udgangspunkt for at være hæderlig og have et godt omdømme, medmindre andet er påvist. Det er således vanskeligt at beskrive, hvad der ligger til grund for, at en givet ansøger er vurderet hæderlig. Finanstilsynet har i foråret 2022 offentliggjort et praksispapir om betragtninger ved hæderlighedsvurderinger for at øge transparensen om og forståelsen for Finanstilsynets fortolkning af reglerne og de bagvedliggende hensyn. Dette dokument, der beskriver overordnede principper og hensyn, og således ikke kompromitterer konkrete personers anonymitet, forventes opdateret, når Finanstilsynets praksis tilsiger dette.*

#### **4. Ledelsesmedlemmers uafhængighed**

Erhvervsministeriet er efter høringsfristens udløb blevet gjort opmærksom på, at reglen om egnethed og hæderlighed i lov om finansiel virksomheds § 64, stk. 1, nr. 5, i sin nuværende formulering går længere end EU-reglerne kræver, og at bestemmelsen ikke vurderes at indeholde samme fleksibilitet som EU-reglerne på området.

#### **Kommentar**

*Lov om finansiel virksomhed § 64 indeholder to bestemmelser som stiller krav til ledelsesmedlemmers (direktion og bestyrelsesmedlemmer) uafhængighed. Bestemmelsen i § 64, stk. 1, nr. 2, er generel og bred, og omfatter en lang række forhold, der skal vurderes og håndteres (eksempelvis personlige relationer til ejere, ledelsespersoner eller ansatte, tidligere ansættelsesforhold, politiske roller mm.). Bestemmelsen i § 64, stk. 1, nr. 5, vedrører specifikt de interessekonflikter og deraf afledt mangelfuld uafhængighed, der kan opstå, hvis et ledelsesmedlem på grund af sine egen økonomiske situation eller den økonomiske situation i en virksomhed, som ledelsesmedlemmet har væsentlig indflydelse på, påfører eller kan påføre den finansielle virksomhed tab.*

*Reglen i § 64, stk. 1, nr. 5, er en regel, der ikke har baggrund i EU-regler, og som konkretiserer et delområde af den generelle regel i stk. 1, nr. 2. Reglen kan derfor ophæves, uden at Danmark kommer i konflikt med de europæiske regler. En ophævelse af denne bestemmelse vil indebære en mere tekstnær implementering af direktivet.*

*Der vil fortsat være et krav om ledelsesmedlemmers uafhængighed i § 64, stk. 1, nr. 2. Det gælder også krav om at ledelsesmedlemmerne ikke må være i en situation, hvor vedkommendes private eller professionelle økonomiske situation medvirker til, at ledelsesmedlemmet ikke handler uafhængigt. En ophævelse af § 64, stk. 1, nr. 5, vil imidlertid bidrage til at understrege, at der er tale om en konkret vurdering af interessekonfliktens væsentlighed, og dermed en proportionalitetsvurdering, hvor det også indgår, om der kan iværksættes kompenserende foranstaltninger.*

## 5. Egnethed- og hæderlighedsregler uden for lov om finansiel virksomhed

### 5.1 Særligt for betalingsområdet

DAFINA bemærker, at lovudkastet omfatter en række ændringer af egnetheds- og hæderlighedsreglerne i lov om finansiel virksomhed, og selvom e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter nævnes i den politiske aftale, fremgår det ikke af lovudkastet, at ændringerne tilsvarende indføres i lov om betalinger. På denne baggrund opfordrer DAFINA til, at ændringerne også indføres i lov om betalinger, så disse institutter ikke fremover underlægges skarpere egnetheds- og hæderlighedsregulering end eksempelvis pengeinstitutter. Dette begrundes ud fra et proportionalitetshensyn, så små betalingstjenesteudbydere ikke stilles vanskeligere end små banker. DAFINA foreslår derfor, at ændringerne om varighed af afslag og påbud, betingede egnethedsgodkendelse m.v. tilsvarende bør gælde for e-pengeinstitutter, betalingsinstitutter og betalingstjenesteudbydere. DAFINA mener dog ikke, at kravet om en særskilt vurdering af bestyrelsesformanden tilsvarende bør overføres til betalingsområdet.

DAFINA anfører, at de forstår lovudkastet således, at den foreslåede ændring af betalingsloven (jf. lovudkastets § 9) kun udgør ændring af den tekniske hjemmelsbestemmelse i loven (jf. § 30), hvorefter der kan udstedes en ledelsesbekendtgørelse på betalingsområdet, idet bestemmelsen fremover dog afgrænses, så en ledelsesbekendtgørelse kun kan omhandle regler om kompetence- og erfaringskrav og ikke længere ansvarsområder i forhold til den i bestemmelsen omhandlede personkreds.

#### **Kommentar**

*Det er korrekt, at e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter er nævnt i den politiske aftale for så vidt angår fastlæggelse af kriterier for formodningstilgangen, og det er hensigten, at et efterfølgende arbejde hermed også skal omfatte e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter. Det er således ikke hensigten, at e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter underlægges en strengere egnetheds- og hæderlighedsregulering. Det fremgår af lovforslaget, at der kan fastsættes nærmere regler for kompetence- og erfaringskrav for den relevante personkreds.*

*Det er endvidere hensigten, at de nye initiativer om bl.a. varighed ved afslag og betingede godkendelser også indføres for e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, ligesom de bliver indført i de øvrige finansielle sektorlove, med de begrænsninger EU-regulering medfører, ved førstkommende lejlighed.*

*Det er ikke hensigten med lovforslaget at fjerne lovhjemlen til at udstede en ledelsesbekendtgørelse på betalingsområdet, da Finanstilsynets hjemmel til at udarbejde en ledelsesbekendtgørelse for betalingsinstitutter fremgår af § 25, stk. 3, i lov om betalinger.*

*Der er ikke for nuværende overvejelser om at udvide kravet om fornyet egnetheds- og hæderlighedsvurdering af bestyrelsesformanden for betalingsinstitutter.*

## 5.2 Særligt for ATP og LD

ATP bemærker, at ATP ikke omfattes af de foreslåede ændringer i forhold til egnetheds- og hæderlighedsvurderingerne af ledelsesmedlemmer. ATP mener, at forslagens krav for de finansielle virksomheder om eksempelvis varigheden af et afslag pga. manglende hæderlighed skal fremgå af afgørelsen, ligeledes bør omfatte ATP, da der er tale om et generelt retssikkerhedshensyn. Tilsvarende mener ATP, at de foreslåede regler om betingede godkendelser også bør indføres for ATP.

### Kommentar

*De nye initiativer på fit and properområdet (varighed af afgørelser, betingede godkendelser, lettere adgang til domstolsprøvelse og fortrolighed om afslag) skal efter den politiske aftale indføres for finansielle virksomheder, herunder også forsikringsselskaber. Det er kutyme, at ATP og LD i videst muligt omfang reguleres som finansielle virksomheder – for så vidt angår ATP først og fremmest forsikringsselskaber. På den baggrund er det vurderingen, at ATP og LD allerede i dette lovforslag kan omfattes af de nye forslag.*

## 6. Erstatningsansvar mv.

Finans Danmark finder, at indførelsen af objektive hæftelsesansvar for visse eksponeringer er et indgribende tiltag. Omfanget af den objektive hæftelse bør i forlængelse heraf stå meget klart. Den foreslåede bestemmelse indeholder dog efter Finans Danmarks vurdering en række skøn, som kan give anledning til usikkerhed i praksis om, hvilke situationer der er omfattet af hæftelsen. Som udgangspunkt finder Finans Danmark derfor, at det objektive hæftelsesansvar bør afgrænses til eksponeringer jf. § 78, stk. 1, nr. 1.

Alternativt bør det præciseres yderligere i bemærkningerne til § 78, stk. 1, nr. 2, hvilke aftaler, der omfattes af en aftale med en direktør, som omfatter større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, eller med en tredjemand hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds jf. § 78, stk. 1, nr. 2. Endvidere bør det præciseres yderligere, hvornår objektive ansvar, jf. § 78, stk. 3-4, ifaldes i forhold til nærtstående. Finans Danmark finder, at bestemmelsen bør afgrænses til alene at omfatte forhold omhandlende reelle nærtstående. Familienmedlemmer, som den pågældende ikke har et nærtstående forhold

til, bør eksempelvis ikke være omfattet af reglerne om objektivt ansvar. Den nuværende afgrænsning risikerer at blive for omfattende og medføre u hensigtsmæssige registreringer af personer, hvor der reelt ikke er en interessekonflikt. Alternativt bør det i bemærkningerne tydeliggøres, i hvilket omfang f.eks. ”bonusbørn”, værgemål, halvsøskende, kollektiver etc. er omfattet af begrebet nærtstående for at skabe øget klarhed.

Finansforbundet anfører, at det er bemærkelsesværdigt, at forslaget til nyaffattelse af lov om finansiel virksomhed § 78, stk. 1-4, indeholder omvendt bevisbyrde for de enkelte bestyrelsesmedlemmer mht. engagementer mellem virksomheden og ledelsesmedlemmer. Et alternativ kunne være yderligere at skærpe og kvalificere kravene til beslutningsprocessen. Finansforbundet finder det i øvrigt betænkeligt, at mens bestemmelsen i øvrigt afgrænser omfattede relationer til andre virksomheder på en rimelig objektivt konstaterbar måde, f.eks. ”besidder af en kvalificeret andel”, der i lov om finansiel virksomhed § 5, stk. 3 defineres som mindst 10 pct., så anvendes der i § 78, stk. 1, nr. 2 det mere upræcise udtryk ”væsentlig interesse”.

For at skabe klarhed og forudsigelighed finder Finansforbundet, at det bør overvejes at anvende samme afgrænsning i hele bestemmelsen, så der ikke er usikkerhed mht., at det i nogle tilfælde beror på en efterfølgende skønsmæssig myndighedsvurdering, om der har været tale om en ”væsentlig interesse.”

Danske Advokater anfører, at når en erstatningsregel med omvendt bevisbyrde anvendes på en part, som ikke har det fulde dokumentmateriale, og som ikke effektivt kan skaffe sig adgang hertil, vil det efter Danske Advokaters overbevisning give anledning til retssikkerhedsmæssige betænkeligheder. Danske Advokater bemærker, at hvis reglen om omvendt bevisbyrde indføres, bør det overvejes, om der samtidig bør indføres en særlig adgang for sagsøgte til dokumenter mv. i den finansielle virksomhed af relevans for de rejste krav.

F&P mener ikke den foreslåede skærpelse er nødvendig. Indførelse af en særlig ansvarsform for udvalgte sektorer vil være et opgør med en ellers klar dansk retstradition og udgør en potentiel glidebane i et retssamfund. Såfremt man fra lovgivers side mener, at en sådan skærpelse af ansvaret for bestyrelsesmedlemmer i forsikringsselskaber er nødvendig, er det F&P’s opfattelse, at skærpelse bør ske i målrettede og branchespecifikke bestemmelser (f.eks. i en kommende lov om forsikringsvirksomhed), og ikke i lov om finansiel virksomhed. F&P finder ikke umiddelbart, at der er situationer, hvor omvendt bevisbyrde i praksis kunne tænkes at være relevant for et forsikringsselskab.

### **Kommentar**

*De foreslåede ændringer vedrører områder, hvor erfaringerne fra de gennemførte retssager efter finanskrisen har vist, at der er et behov for at ændre de gældende regler. Ansvarsudvalget havde efter sit kommissorium til*



*opgave at komme med forslag, der kunne styrke mulighederne for at holde ledelsesmedlemmer erstatningsretligt ansvarlige for uforsvarlige beslutninger og uforsvarlig ledelse, som fører til tab for virksomheden.*

*I overensstemmelse med Ansvarsudvalgets anbefalinger indføres der ikke med lovforslaget generelt en skærpet ansvarsnorm for ledelsen i finansielle virksomheder, men for så vidt angår aftaler mellem virksomheden selv og dens ledelse vurderes der at være behov for at styrke reglerne. Dette skal sikre en ordentlig beskyttelse af den finansielle virksomhed mod beslutninger truffet under indflydelse af en interessekonflikt.*

*Det er nødvendigt, at der skabes et bedre grundlag for at efterprøve, om beslutninger om at indgå aftale mellem den finansielle virksomhed og dens ledelsesmedlemmer har været behørigt forelagt for bestyrelsen, at beslutningen om at indgå aftalen mm. er truffet på et forsvarligt grundlag og at dette kan dokumenteres.*

*Formålet er at sikre, at der ikke indgår uvedkommende hensyn i bevillingsbeslutningen. I forbindelse med eventuelle erstatningssager bør det derfor også påhvile bestyrelsesmedlemmerne at godtgøre, at der ikke er handlet ansvarspådragende i forbindelse med beslutningen om at bevillige eksposeringen mod et ledelsesmedlem.*

*Der vil ikke kunne pålægges erstatningsansvar ved ethvert tab på aftaler mellem ledelsen og den finansielle virksomhed, idet de almindelige betingelser for erstatningsansvar (kausalitet og adækvans) fortsat vil skulle være opfyldt.*

*Der foreslås indført et hæftelsesansvar for ledelsesmedlemmer, til hvis fordel der indgås en aftale med den finansielle virksomhed, hvis beslutningen ikke forelægges bestyrelsen. Hæftelsesansvaret skal ses som en værnsregel, der skal forebygge, at disse typer af aftaler bevidst ikke forelægges bestyrelsen pga. den foreslåede regel om omvendt bevisbyrde for så vidt angår ansvarsgrundlaget.*

*Hæftelsen skal påhvile det ledelsesmedlem, i hvis interesse aftalen indgås, men skal også omfatte aftaler, der indgås med ledelsesmedlemmets nærtstående personer eller selskaber hvori ledelsesmedlemmet har en væsentlig interesse, idet hensynet til at undgå interessekonflikter er det samme i disse situationer. Formuleringen er videreført fra den gældende § 76, som efter praksis er fortolket som personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst to år eller slægtskab i op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører eller har en kvalificeret andel på 10 pct. eller mere af kapitalen eller stemmerettighederne, eller i hvilke disse personer kan udøve betydelig indflydelse eller er medlemmer af bestyrelsen.*

*Såfremt der konkret måtte være tvivl om en aftale kan være omfattet af den foreslåede bestemmelse vil en eventuel risiko desuden kunne mitigeres ved*

*at forelægge sagen for bestyrelsen og at sikre dokumentation for sagens forsvarlige behandling.*

*I erstatningssager, som føres af Finansiell Stabilitet mod tidligere medlemmer af ledelsen i pengeinstitutter, vil Finansiell Stabilitet overtage alle arkiver, både fysiske og elektroniske i det nødlidende institut. Det er således sagsøger (Finansiell Stabilitet), der som udgangspunkt råder over det materiale, der potentielt kan dokumentere, hvad der er foregået i banken frem mod det tidspunkt, hvor banken er blevet overtaget. Sagsøgte kan dog begære materiale, herunder samtlige bestyrelsesprotokoller, udeleveret fra Finansiell Stabilitet, såfremt der rejses en sag med påstand efter disse regler. Bestyrelsen har derfor med de foreslåede regler en eksplicit interesse i at sikre, at dokumentation for forsvarlig behandling i denne sagstype opbevares i virksomheden på et varigt medie. Det vil være i bestyrelsens egeninteresse at sikre, at dokumentation for forhandlingerne i bestyrelsen samt fortegnelser over materiale, der er indgået i beslutningsgrundlaget er grundigt dokumenteret og opbevaret.*

*Erhvervsministeriet har en forventning om, at den teknologiske udvikling de kommende år yderligere vil understøtte bestyrelsens muligheder for at sikre tilgængeligheden tilstrækkeligt.*

## **6.1 Interne retningslinjer**

Finans Danmark finder det vigtigt at tydeliggøre, at der fortsat skal foretages en konkret ansvarsvurdering, hvis der er sket en tilsidesættelse af en intern retningslinje. Det forhold, at en intern retningslinje er blevet fraveget, er ikke i sig selv ensbetydende med, at der er handlet ansvarspådragende.

Finansforbundet anfører, at det er svært at vurdere, hvilken betydning de foreslåede justeringer kan have for ansvarsforhold mv., men isoleret set giver det mening at lade fravigelser fra fastlagte politikker/retningslinjer begrunde og indføre i forhandlingsprotokollen.

Finansforbundet mener, at der alt i alt dog kan være risiko for, at interne retningslinjer ikke videreudvikles og specificeres optimalt, men holdes på et så generelt niveau som muligt, henset til den tilsigtede mulighed for at vægte sådanne retningslinjer højere i ansvarsvurderingen. En sådan udvikling kan i sidste ende være til ulempe for virksomhedens øvrige administration og drift.

### **Kommentar**

*Retspraksis viser, at tilsidesættelse af interne retningslinjer kun i ringe grad har påvirket ansvarsvurderingen af ledelsen til trods for, at de hensyn, der ligger bag kravet om interne retningslinjer i finansielle virksomheder, ikke adskiller sig principielt fra de hensyn, der ligger bag den regulering af ledelsen og styringen af finansielle virksomheder, som findes i lovgivningen.*

*Der er derfor behov for at understrege, at interne retningslinjer, hvis tilsidesættelse må antages at have betydning for de beslutninger, der kan medføre tab for virksomheden, skal tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager, der anlægges mod ledelsen i finansielle virksomheder.*

*Erhvervsministeriet er enig i, at det er vigtigt at tydeliggøre, at den omstændighed, at bestyrelsen fraviger egne retningslinjer eller accepterer, at direktionen fraviger disse, ikke i sig selv isoleret set kan anses for ansvarspådragende. Et ansvar må således forudsætte, at det efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde har været uforsvarligt at fravige egne retningslinjer eller at acceptere en sådan fravigelse.*

*Det er samtidig vigtigt, at de interne retningslinjer fremadrettet fortsat er klare og forståelige og ikke udvandes og bliver for generelle og ukonkrete. Der stilles dog allerede i dag krav til, hvad de interne retningslinjer og forretningsgange skal indeholde og beskrive. Samtidig har det Finanstilsynets fokus, at der foreligger interne retningslinjer, der i tilstrækkeligt og nødvendigt omfang fastsætter rammer og principper for virksomhedens ageren på bestemte forretningsområder.*

## **7. Strafferetligt ansvar**

F&P og Finanssektorens Arbejdsgiverforening bemærker, at lovforslaget ikke lægger op til at foretage ændringer i lovens § 1, stk. 4, således at § 373 b tilføjes i opremsningen af bestemmelser, som finder anvendelse for filialer af udenlandske virksomheder.

Finans Danmark anfører, at bemærkningerne bør præciseres i forhold til, at sanktionen skal være proportional med tabet eller risikoen for tab. Efter som finansielle virksomheder primært beskæftiger sig med økonomiske dispositioner, vil fejl ofte kunne medføre tab eller risiko for tab for enten virksomheden, investorer eller kunder. Det bør fremgå, at der skal være tale om, at tabet skal have en væsentlig økonomisk konsekvens for den involverede part.

F&P kvitterer for, at Erhvervsministeriet i forbindelse med lovarbejdet på flere punkter har udbygget og suppleret lovbemærkningerne, så disse i højere grad end tidligere indeholder eksempler, som er relevante for forsikringselskaber. F&P vil dog samtidig fremhæve, at de foreslåede bestemmelser med tilhørende bemærkninger fortsat er uklare ud fra et forsikringselskabsperspektiv. Dette er betænkeligt ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt, og lovforslagets bemærkninger bør af den årsag præciseres yderligere inden fremlæggelsen. F&P bemærker, at flere begreber i lovforslaget ikke er anvendt konsistent, hvilket giver anledning til fortolkningsvivl. Det bør være klart, hvornår ”ledelse” i lovens forstand omfatter hele ledelsesgruppen, herunder den faktiske ledelse.

F&P anfører, at det af retssikkerhedsmæssige årsager bør være helt klart for en ansat i et forsikringsselskab, om vedkommende risikerer strafansvar for sine handlinger eller undladelser i den pågældende funktion - og præcist hvad vedkommende bør foretage sig eller undlade for at undgå strafansvar. F&P påpeger i den forbindelse, at der eksempelvis bør fastsættes faste kriterier for, hvornår en person er omfattet af begreberne "faktisk ledelse" i § 373 b, stk. 1, og "ansat med ansvar for nøglefunktioner" i § 373 b, stk. 2. Personer med "ansvar for nøglefunktioner" bør efter F&P's opfattelse som udgangspunkt ikke kunne pålægges et strafansvar, da sådanne personer ikke har mandat til at træffe beslutninger af væsentlig betydning for virksomhedens daglige drift.

### **Kommentar**

*Den foreslåede bestemmelse i § 373 b er omfattet af den gældende opregning i § 1, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, som bl.a. omfatter §§ 373-374 og vil således også gælde for filialer her i landet af udenlandske virksomheder, der har tilladelse til at udøve den i §§ 7-11 nævnte virksomhed i et land inden for Den Europæiske Union, eller et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område.*

*Gruppe 1-forsikringsselskaber skal i medfør af den gældende bestemmelse i § 64 d, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed identificere selskabets nøglepersoner og har efter stk. 2 pligt til at underrette Finanstilsynet om, hvilke ansatte der er identificeret som nøglepersoner. De personer, der skal identificeres, er for det første de ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse i selskabet, men som ikke er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen. Dernæst vil det være ansatte, der er ansvarlige for en nøglefunktion, eksempelvis compliancefunktionen, og som ikke er en del af den faktiske ledelse.*

*Med lovforslaget foreslås det, at ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, skal være omfattet af bestemmelsen i § 373 b, stk. 1, mens de øvrige nøglepersoner, der har ansvar for en nøglefunktion, er omfattet af bestemmelsen i stk. 2. Ansatte, der er nøglepersoner, fordi de i det daglige er en del af den faktiske ledelse, træffer ledelses- og styringsmæssige beslutninger. Derfor bør disse nøglepersoner omfattes af den foreslåede bestemmelse om grove eller oftere gentagne ledelsessvigt i det foreslåede stk. 1. Ansatte, der er nøglepersoner, fordi de er ansvarlige for en nøglefunktion, men ikke er en del af den faktiske ledelse, udøver ikke ledelse og styring, hvorfor de ikke omfattes af stk. 1. Disse ansatte vil efter omstændighederne kunne ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse i stk. 2 om personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed.*

*De i bemærkningerne anførte eksempler på forsikringsområdet er drøftet med repræsentanter fra sektoren med henblik på at sikre den nødvendige relevans på området.*

## 7.1 Eksempler på ledelsessvigt

Finans Danmark finder det positivt, at eksemplerne på ledelsessvigt i de specielle bemærkninger til den foreslåede § 373, stk. 6 og 7, overordnet er gjort mere nuancerede. Dette er med til at sikre, at man med eksemplerne ikke utilsigtet kommer til at fastsætte en unødigt streng ansvarsbedømmelse.

Som en generel bemærkning til nogle af de angivne eksempler opfordrer Finans Danmark til, at det tydeliggøres, at der skal være tale om systematiske eller grove overtrædelser – og ikke blot f.eks. enkeltstående tilfælde – før man kan ifalde straf. Derudover er henvisningen til ”stiltiende accepterer” i eksemplet om markedsføring af finansielle produkter ikke klart i forhold til, hvad der kræves. Der bør være tale om en betydelig grovhed f.eks. i form af, at ledelsen undlader at gribe ind, selvom det helt klart fremgår af omstændighederne, at produktet ikke er egnet til en bestemt type kunde. Det er ikke givet, at ledelsen er bekendt med dette forhold, blot fordi produktet er godkendt.

De specielle bemærkninger indeholder endelig eksempler på ledelsessvigt i forhold til manglende ressourcer. Finans Danmark mener, at eksemplet bliver for vidtgående, idet der lægges op til, at en ledelse kan straffes ikke kun ved en åbenbart uforsvarlig organisering i virksomheden, men også hvis ledelsen ikke har ”forholdt sig til manglende ressourcer”. Sidstnævnte formulering dækker meget bredt i forhold til en almindelig forekommende problemstilling om ressourceprioritering i enhver organisation. Finans Danmark opfordrer til, at formuleringen ”ikke har forholdt sig til manglende ressourcer” slettes, eller at der som minimum indlægges en væsentlighedsbetragtning. Eksemplet henviser endvidere til, at direktionens manglende orientering af bestyrelsen om behovet for tilførsel af yderligere ressourcer vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt. Fordeling af ressourcer ligger inden for direktionens mandat, og Finans Danmark finder det uhenigtsmæssigt at strafbelægge en generel rapporteringspligt, som ikke afspejles i reguleringen. Finans Danmark foreslår derfor dette slettet.

### **Kommentar**

*Det er en generel og overordnet forudsætning i relation til de anførte eksempler, at der er tale om grove eller oftere gentagne ledelsessvigt og uforsvarlig adfærd.*

*Grove ledelsessvigt vil kunne foreligge i situationer, hvor direktionen ikke har forholdt sig aktivt til manglende ressourcer eller åbenbart uforsvarlig organisering i virksomheden. Hvis et væsentligt forretningsområde gennem længere tid lider under ressourcemangel, bør dette desuden indgå i bestyrelsens risikobillede af virksomheden. Direktionens manglende orientering af bestyrelsen om, at et væsentligt forretningsområde eller funktion har behov for tilførsel af yderligere ressourcer, vil derfor i sig selv kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis den manglende orientering medfører, at bestyrelsen ikke opnår et retvisende risikobillede.*

*Erhvervsministeriet er enig i, at forhold dette kan fremgå tydeligere i bemærkningerne.*

*Som det fremgår af de specielle bemærkninger til eksemplet om manglende ressourcer, er det er ikke hensigten, at en forventeligt forbigående situation, som direktionen har taget skridt til at imødegå gennem rekruttering eller uddannelse af medarbejdere, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt efter den foreslåede bestemmelse.*

## **7.2 Strafansvar for personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed**

Finans Danmark anfører, at ”kunder” tilføjes som noget nyt til den personkreds, der skal lide eller have risiko for at lide tab, som betingelse for at et groft ledelsessvigt vil være strafbart. Det fremgår imidlertid ikke klart, hvor langt ansvaret for f.eks. en ansat går, hvis en kunde påføres et tab. Der er på den baggrund behov for præcisering af bemærkninger til denne bestemmelse. Finans Danmark bemærker, at den foreslåede bestemmelse i § 373, stk. 7, 1. pkt. er en videreførelse af den gældende bestemmelse om strafansvar for almindelige medarbejdere. Finans Danmark mener dog, at de angivne eksempler på strafansvar for den enkelte medarbejder visse steder bliver for vidtgående. Der henvises blandt andet til en medarbejders ”meget utilstrækkelige udførelse” af vedkommendes opgaver, eller som et andet eksempel ”gentagne tilsidesættelse af interne retningslinjer og instrukser”. Finans Danmark mener ikke, at det er rimeligt, at almindelige medarbejdere i sådanne tilfælde skal strafforfølges. Det bør være op til virksomhederne selv at sanktionere en sådan adfærd. Dertil vil virksomheden alligevel skulle holde eksterne skadesløse for de tab, de måtte lide på grund af en medarbejders adfærd.

### **Kommentar**

*Formålet med den foreslåede bestemmelse er gennem nyaffattelse af regelsættet og ved at tilføre bemærkningerne en række eksempler, at gøre det klart, hvilken adfærd, der er strafbelagt for personer, der er tilknyttet en finansiel virksomhed uden at være bestyrelsesmedlem, direktør eller i øvrigt en del af den faktiske ledelse.*

*Som udgangspunkt er der tale om en videreførelse af de nugældende betegnelser for den strafbare adfærd gennem begreberne ”forsømmelse eller skødesløshed”, idet de ansatte arbejder under ledelse af medlemmer af direktionen eller den faktiske ledelse i den finansielle virksomhed.*

*For så vidt angår ansatte i en finansiel virksomhed, som givet deres kundekontakt er i en position til at påføre kunder tab eksempelvis i forbindelse med eksekvering af konkrete aftaler om investeringer el. vil det også være en betingelse, at den ansattes adfærd kan karakteriseres som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed for at være omfattet af bestemmelsen. Det er således ikke enhver skødesløs adfærd hos en ansat, som er strafbar i den foreslåede § 373, stk. 7, uanset om den kan påføre en*

*kunde et tab. I den sammenhæng vil det være relevant at se på om eventuelle ansættelsesretlige eller erstatningsretlige tiltag over for den ansatte må anses for passende og tilstrækkelige reaktioner på adfærden. Hertil kommer, at det efter anklagemyndighedens praksis er udgangspunktet, at tiltale rejses mod den juridiske person og ikke en ansat i virksomheden, jf. Rigsadvokatens meddelelse nr. 5 -1999 – Strafansvar for juridiske personer.*

*Der er ikke tilsigtet ændringer i den kreds af fysiske personer, som vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i forhold til, hvem der er omfattet af den gældende bestemmelse i § 373, stk. 7, 1. pkt., 2. led.*

## **8. Aflønning**

Finans Danmark mener ikke, at behovet for kravet om, at virksomhedens øverste organ skal godkende bestyrelsens aflønning, er uddybet hverken i de almindelige eller de specielle bemærkninger, og at behovet for kravet derfor er uklart. Finans Danmark anfører endvidere, at lovforslaget fremstår som om, det vil være en strafbar handling, at virksomhedens øverste ledelsesorgan undlader at godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

Nationalbanken anfører, at øget regulering af lønforhold samt offentliggørelse heraf ikke er forhold, der synes begrundet i at understøtte den finansielle stabilitet. Nationalbanken anfører endvidere, at der bør udvides tilbageholdenhed med yderlig særlig regulering af lønforhold i den finansielle sektor.

## **Kommentar**

*Reguleringen af aflønning understøtter den finansielle stabilitet ved at sikre, at finansielle virksomheders lønpolitik ikke fører til overdreven risikotagning. Det er derfor centralt, at virksomhedernes lønpolitikker er forsvarlige. Virksomhedens øverste ledelsesorgan er allerede i dag forpligtet til at godkende virksomhedens lønpolitik, herunder retningslinjer for tildelelse af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser.*

*En af de centrale mekanismer i aflønningsreglerne er gennemsigtighed om aflønning af ledelsen, der motiverer virksomhederne til at overholde kravet om forsvarlige aflønningsordninger. Der gælder allerede krav om, at bestyrelsesformanden i sin beretning redegør for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. I naturlig forlængelse heraf foreslås krav om, at virksomhedens øverste ledelsesorgan godkender bestyrelsens aflønning.*

*Den eksisterende bestemmelse § 77 d er strafbelagt med bøde, og forslaget medfører, at § 77 d, med det nye krav om, at virksomhedens øverste organ skal godkende bestyrelsens aflønning, også vil være strafbelagt i lighed med de resterende krav i § 77 d. Det er ikke hensigten med lovforslaget, at det tilfælde, hvor generalforsamling stemmer et forslag om godkendelse af bestyrelsens aflønning ned, skal anses for at være en strafbar handling.*

*Den strafbare handling vil bestå i ikke at bede generalforsamlingen tage stilling hertil, hvilket bør reflekteres i lovforslaget.*

### 8.1 Fratrædelsesgodtgørelse

Finansforbundet er enig i, at en direktør med en fratrædelsesordning ikke skal kunne få godtgørelse udbetalt på én gang, men løbende, så udbetalingen kan standses, hvis virksomhedens ledelse konstaterer så kritisable forhold, at det juridisk ville medføre bortfald af aftalen om fratrædelsesordningen.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening har forståelse for behovet for at se nærmere på reguleringen af fratrædelsesgodtgørelser og er tilfredse med, at lovforslaget bestræber sig på at balancere de mange hensyn og samspillet med den eksisterende regulering på området. Konkret ønsker Finanssektorens Arbejdsgiverforening dog belyst, hvad der forstås ved ”rimelig kompensation” for påtagelse af konkurrence- og kundeklausuler.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening efterspørger en afklaring af forskellen mellem begreberne ”indstille” og ”tilbageholde”, da begreberne anvendes skiftevis i § 77 l, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed. Endvidere ønsker Finanssektorens Arbejdsgiverforening en afklaring af, hvorvidt bestyrelsen bliver erstatningsansvarlig, hvis bestyrelsen ikke indstiller eller kræver fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt efter § 77 l, stk. 5, i lov om finansiel virksomhed, eftersom det ikke fremgår, at bestemmelsen er strafbelagt. Endvidere anfører Finanssektorens Arbejdsgiverforening, at det er uklart, om en fratrædelsesgodtgørelse skal kræves tilbagebetalt, før direktionsmedlemmet bliver sigtet, hvis fratrædelsesgodtgørelsen er blevet udbetalt.

I forhold til ikrafttræden af de foreslåede §§ 77 k, 77 l, stk. 2-5, og 77 m i lov om finansiel virksomhed anfører Finanssektorens Arbejdsgiverforening, at de forstår § 10, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed og ikrafttrædelse af bestemmelserne således, at de nye regler finder anvendelse på aftaler, som er indgået inden lovens ikrafttræden, men hvor aftalen først aktualiseres efter ikrafttræden. Finanssektorens Arbejdsgiverforening mener som konsekvens heraf, at der er behov for en overgangsregel for de foreslåede bestemmelser, som bør udformes, så ændringerne finder anvendelse på nye fratrædelsesaftaler eller fratrædelsesaftaler, der efter lovens ikrafttræden genforhandles mellem virksomheden og direktionsmedlemmet. Finanssektorens Arbejdsgiverforening gør det samme gældende for det foreslåede § 10, stk. 3, om offentliggørelse, som ifølge Finanssektorens Arbejdsgiverforening må forstås sådan, at det finder anvendelse på aftaler, som er indgået inden lovens ikrafttræden.

F&P bemærker, at Ansvarsudvalget ikke havde lagt op til, at forsikrings-selskaber skulle være omfattet af forslagetets bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Det fremgår af Ansvarsudvalgets betænkning, at i det omfang



tilsvarende regelsæt overvejes for øvrige finansielle virksomheder, bør regelsættene tilpasses den konkrete virksomhedstype. F&P er derfor forundret over, at Erhvervsministeriet har valgt, at forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder er omfattet af bestemmelserne og anbefaler, at de udgår af bestemmelserne.

ATP mener ikke, at reglerne om fratrædelsesgodtgørelser får en betydning for ATP i praksis. ATP har dog en række konkrete bemærkninger til udformningen af reglerne. Endvidere anfører ATP, at ordlyden i den foreslåede § 24 k bør justeres, så det fremgår, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for ATP.

Efter ATP's opfattelse er afgrænsningen af personkredsen for fratrædelsesgodtgørelser for ATP for bred, da reglerne vil komme til at omfatte personer i ATP, som må anses for ansatte under direktionsniveau og/eller som ansatte, som ikke er en del af den finansielle ledelse af ATP. Som følge heraf foreslår ATP, at de generelle og specielle bemærkninger tilpasses for at undgå, at personkredsen for ATP kommer til at omfatte ansatte under direktionsniveau og kun kommer til at omfatte de ledelsespersoner i ATP med tilknytning til pensions- og investeringsforretningen, som kan sidestilles med de medlemmer af direktionen i større finansielle virksomheder, der typisk registreres i Erhvervsstyrelsen.

### **Kommentar**

*Begreberne "indstille" og "tilbageholde" er valgt, da bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen og lade den resterende del af den udskudte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde i de tilfælde, hvor bestyrelsen er påbegyndt udbetalingen og herefter bliver bekendt med en adfærd under ansættelsen, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, og som giver grundlag for at indstille udbetalingen. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, der er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden. Bestyrelsen tilbageholder således udbetalingen indtil afklaring af den pågældende sigtelse. I begge tilfælde, dvs. både hvor bestyrelsen indstiller udbetalingen på grund af et alvorligt ledelsesmæssigt svigt eller tilbageholder på baggrund af en sigtelse af direktøren eller virksomheden, hvor det strafbare forhold kan tilregnes direktøren, skal allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse kræves tilbage.*

*Den foreslåede § 77 l, stk. 5, i lov om finansiel virksomhed strafbelægges ikke, da betingelserne for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser er af subjektiv karakter og i høj grad er baseret på virksomhedens skøn. Hvorvidt bestyrelsen kan blive erstatningsansvarlig, hvis bestyrelsen ikke indstiller eller kræver en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt efter den foreslåede § 77l, i lov om finansiel virksomhed, vil afhænge af om de almindelige erstatningsretlige betingelser er opfyldt. Det bemærkes endvidere, at hensigten bag det foreslåede i § 77 l i lov om finansiel virksomhed er at*

*supplere bestyrelsens aftale- og ansættelsesretlige indgrebsmuligheder efter gældende ret. Virksomheden, og dermed bestyrelsen, vil i øvrigt have en interesse i at indstille eller kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt, hvis direktøren eksempelvis er sigtet for et strafbart forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.*

*De foreslåede §§ 77 k, 77 l, stk. 2-5, og 77 m i lov om finansiel virksomhed finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt. Dette indebærer, at de foreslåede bestemmelser om udbetaling af fratrædelsesordninger finder anvendelse på alle indgåede aftaler, der endnu ikke er aktualiseret. § 77 l finder desuden anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden. Reglerne om anvendelsen skal sikre, at bestemmelserne får effekt allerede fra lovens ikrafttræden, da direktørkontrakter ikke altid genforhandles løbende under direktørens ansættelse, hvilket vil betyde, at de nuværende aftaler om fratrædelsesordninger vil bestå uændret i mange år frem i tiden og dermed ikke omfattes af de foreslåede regler.*

*Erhvervsministeriet bemærker, at der ved "aktualiseret" forstås direktørens fratrædelse, da fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i forbindelse med direktørens fratrædelse.*

*Den politiske aftale af 31. august 2010 og den politiske aftale af 10. oktober 2013, fastsætter, at aflønningsreglerne skal gælde ens for alle finansielle virksomheder. Dette gælder således også afgrænsning af personkredsen.*

*For så vidt angår kravet om offentliggørelse af fratrædelsesordninger er det begrundet i den disciplinerende effekt, som transparens om aflønningsforhold har, herunder at det medvirker til at holde fratrædelsesgodtgørelser på et niveau, der er rimeligt.*

*Endeligt skal det bemærkes, at hvorvidt en ansættelsesklausul er rimelig, skal vurderes i forhold til den praksis, der er udviklet ved domstolene og i det arbejdsretlige system i forbindelse med ansættelsesretlige sager.*

### **8.1 Offentliggørelse af vederlagsrapport**

Fondsmæglerforeningen bemærker, at offentliggørelse af vederlagsrapporten skal ske på en hjemmeside og foreslår, at dette ændres til "skal offentliggøres" i tråd med den nugældende bestemmelse i stk. 4. Forslaget begrundes med, at der kan være eksempelvis fondsmæglerholdingvirksomheder, som ikke har en hjemmeside, samt at der med tiden kan komme andre og mere hensigtsmæssige måder at offentliggøre på.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening anfører, at kravet om, at offentliggørelse af en stor fratrædelsesordning skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter aftalens indgåelse, er en ualmindelig kort frist, som i praksis betyder, at kommunikationen skal være på plads, før fratrædelsesaftalen er

endeligt indgået. Ifølge Finanssektorens Arbejdsgiverforening vil fratrædelsesaftalen i nogle tilfælde være indgået lang tid før den aktuelle overdragelse, fratrædelse eller tilsvarende, før ændringer meldes ud internt og/eller eksternt eksempelvis i forbindelse med et planlagt generationsskifte. På denne baggrund foreslår Finanssektorens Arbejdsgiverforening, at fristen forlænges, og/eller at fristen regnes fra det tidspunkt, hvor aftalen træder i kraft.

ATP mener ikke, at begrebet vederlagsrapport giver mening for ATP. Det anføres i den sammenhæng, at de gældende bekendtgørelser for ATP allerede indeholder krav til offentliggørelse af relevante oplysninger om aflønning, som indebærer, at ATP skal offentliggøre aflønning af de enkelte ledelsesmedlemmer. På denne baggrund anfører de, at kravet om udarbejdelse af vederlagsrapport ATP vil være uden reelt nyt indhold.

### **Kommentar**

*I overensstemmelse med den politiske aftale indføres der med lovforslaget en forpligtelse til, at alle fratrædelsesaftaler med en værdi over to års vederlag skal offentliggøres.*

*Erhvervsministeriet konstaterer, at ikke alle holdingselskaber har en hjemmeside. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at offentliggørelse af vederlagsrapporten for disse virksomheder kun kan ske på virksomhedens egen hjemmeside. Offentliggørelse bør derfor kunne ske på en hjemmeside, der tilhører en anden virksomhed i samme koncern.*

*Erhvervsministeriet bemærker samtidigt, at alle andre virksomheder allerede i henhold til den finansielle lovgivning er forpligtet til at offentliggøre oplysninger på deres hjemmeside.*

*Ifølge det foreslåede § 77 j, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed skal offentliggøres hurtigst muligt og senest tre hverdage efter, at en aftale om en fratrædelsesordning er indgået. Offentliggørelseskravet gælder som nævnt aftaler om særligt store fratrædelsesgodtgørelser, dvs. hvis godtgørelsens værdi overstiger to års samlet vederlag inklusive alle vederlagsandele, herunder pension. Niveauet for, hvad der anses for at være en stor fratrædelsesgodtgørelse, er lagt på det niveau, som Komiteen for god Selskabsledelse anbefaler ikke at overstige. En virksomhed kan vælge at tildele en større fratrædelsesordning, men den skal i så fald offentliggøres hurtigst muligt.*

*Hensigten med offentliggørelses kravet er at skabe gennemsigtighed over aftaler om store fratrædelsesgodtgørelser, der indgås mellem direktionsmedlemmer og virksomheden allerede på det tidspunkt, hvor aftalen indgås, over for virksomhedens kapitalejere, kreditorer, kunder og andre. Det er forventningen, at denne transparens vil medvirke til at motivere virksomhederne til at anvende fratrædelsesordninger ansvarligt.*

## 9. Oversigt over hørte organisationer, myndigheder m.v.

### Organisationer m.v.

Aalborg Universitet  
Aarhus BSS  
Advokatsamfundet  
Akademisk Arkitektforening  
Akademikerne  
Andelskassen  
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd,  
Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)  
Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)  
Brancheforeningen for Aktive Ejere i Danmark  
Capital Law CPH  
CBS  
CEPOS  
Computershare  
DAFINA  
Danmarks Nationalbank  
Danmarks Skibskredit A/S  
Dansk Aktionærforening  
Dansk Arbejdsgiverforening  
Dansk Byggeri  
Dansk Ejendoms kredit  
Dansk Ejendoms mæglerforening  
Dansk Energi  
Dansk Erhverv  
Dansk Forening for International Motorkøretøjsforsikring (DFIM)  
Dansk Industri  
Dansk Iværksætter forening  
Dansk Investor Relations Forening – DIR  
Dansk Kredit Råd  
Dansk Management Råd  
Dansk Metal  
Dansk Standard  
Danske Advokater  
Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening  
Danske Maritime  
Danske Rederier  
Danske Regioner  
Den Danske Aktuarforening  
Den Danske Dommerforening  
Den Danske Finansanalytikerforening  
Den danske Fondsmæglerforening  
Det nationale netværk af virksomhedsledere  
Den Sociale Retshjælp  
Det økonomiske råds sekretariat (DØRS)  
Drivkraft Danmark

e-nettet  
Ejendomsforeningen  
Experian  
Fagbevægelsens Hovedorganisation  
FDFA – Foreningen af Danske Forsikringsmæglere og Forsikrings Agenturer  
FDIH – Foreningen for Distance- og Internethandel  
FinansDanmark  
Finans og Leasing  
Finansforbundet  
Finanshuset i Fredensborg A/S  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening  
First North  
Forbrugerrådet Tænk  
Forbrugsforeningen  
Foreningen af Forretningsførere for Udenlandske Forsikringselskaber, Foreningen af Interne Revisorer v/ Jesper Siddique Olsen  
Foreningen Danske Revisorer  
Foreningen for platformsøkonomi  
FOREX  
Forsikring & Pension  
Forsikringsforbundet  
Forsikringsmæglerforeningen, v/ Direktør Flemming Kosakewitsch  
FSR – danske revisorer  
Garantiformuen  
HK  
Horesta Arbejdsgiverorganisation  
Håndværksrådet  
Indsamlingsorganisationernes Brancheorganisation (ISOBRO)  
Intertrust (Denmark)  
ISACA Denmark Chapter  
IT-branchen  
KommuneKredit  
Kommunernes Landsforening  
Komiteen for god selskabsledelse  
Kromann Reumert  
Kuratorforeningen  
Københavns Universitet  
Landbrug & Fødevarer  
Landsdækkende banker  
Landsforeningen af forsvarsadvokater  
Landsforeningen for Bæredygtigt Landbrug  
Ledernes Hovedorganisation  
Liberale Erhvervs Råd  
Lokale Pengeinstitutter  
Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD)  
Mastercard Payment Services Denmark A/S  
Mybanker

NASDAQ Copenhagen A/S  
Nets A/S  
Nokas Kontantservice P/S  
Nordic Blockchain Association  
Oxfam IBIS  
Parcelhusejernes Landsforening  
Penneo A/S  
Postnord Juridiske afdeling  
Revisornævnet  
Rigsrevisionen  
Roskilde Universitetscenter  
Skibs- og Bådebyggeriets Arbejdsgiverforening  
Syddansk Universitet  
Telekommunikationsindustrien i Danmark  
Udbetaling Danmark  
VISA  
VP Securities A/S  
Western Union  
Thomson Reuters Nordic  
Transparency International Danmark  
Ældresagen  
Ørsted  
Færøernes Hjemmestyre via Rigsombudsmanden på Færøerne  
Naalakkersuisut via Rigsombudsmanden i Grønland  
Den Europæiske Centralbank

#### **10. Oversigt over organisationer, myndigheder m.v. som har haft bemærkninger med indhold**

Følgende organisationer, myndigheder m.v. har haft bemærkninger med indhold:

Danske Advokater  
Danske Regioner  
DAFINA  
Dansk Metal  
F&P  
Finans Danmark  
Finansforbundet  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening  
Den danske Fondsmæglerforening  
Fagbevægelsens Hovedorganisation  
Danmarks Nationalbank  
Lokale Pengeinstitutter  
Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)

**11. Oversigt over organisationer, myndigheder m.v., der har afgivet  
høringssvar uden bemærkninger:**

Dansk Arbejdsgiverforening  
Den Danske Aktuarforening (DDA)  
KL  
Rigsrevisionen