

# Lovforslag om aflønningsregler for finansielle virksomheder.



Økonomi- og Erhvervsministeren har den 9. november 2010 fremsat lovforslag om regler om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder. Lovforslaget implementerer de nye regler i EU's Kapitalkravsdirektiv, EU-Kommissionens henstilling om aflønningspolitik i finanssektoren samt regeringens aftale med forligspartierne om forsvarlig lønpolitik i den finansielle sektor. Lovforslaget forventes endeligt vedtaget den 16. december 2010 og skal træde i kraft den 1. januar 2011. Udkast til lovforslaget har været i høring, og det fremsatte lovforslag er ændret på en række punkter i forhold hertil. Du kan læse nærmere om udkastet på dette [link](#).

I denne udgave af Arbejds- og Ansættelsesretsgruppens nyhedsbrev sætter vi fokus på indholdet af det fremsatte lovforslag.

## Formål

Reglerne i lovforslaget har til formål at medvirke til, at aflønning af ledelse og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, ikke fører til en overdreven risikovillig adfærd.

## Anvendelsesområde

Reglerne omfatter pengeinstitutter, realkreditinstitutter, børsmægler- og fondsmæglerselskaber samt investeringsselskaber. Forsikringselskaber er også omfattet af lovforslaget og reglerne om aflønning skal også gælde for ATP og LD.

## Hovedpunkter

Hovedpunkterne i lovforslaget er forsat:

- ❖ Lønpolitikken i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal være i overensstemmelse med og fremme sund og effektiv risikostyring
- ❖ Der sættes loft over den variable løn for bestyrelse, direktion og andre ansatte i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil
- ❖ Større finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal nedsætte et aflønningsudvalg
- ❖ Lønpolitikken, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn samt retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser, skal godkendes i virksomhedens øverste organ (ofte generalforsamlingen)
- ❖ Finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal offentliggøre forhold vedrørende lønpolitik og –praksis samt offentliggøre samlede beløbsstørrelser fordelt på henholdsvis bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere

---

For bestyrelse og direktion må andelen af aktieoptioner eller lignende instrumenter højst udgøre 12,5 % af den faste løn.

## Ændringer fra høringsfase til lovforslag

Høringsparternes bemærkninger til udkast til lovforslaget har medført visse ændringer til det endelige lovforslag. De væsentligste ændringer er opregnet nedenfor:

- ❖ Ansatte, hvis samlede løn svarer til bestyrelse, direktion eller væsentlige risikotagere, er ikke længere omfattet af reglerne. Reglerne omfatter kun ansatte, som virksomheden vurderer, har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, dvs. bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere
- ❖ Den del af den variable løn som skal bestå af aktier eller aktielignende instrumenter, kan være i virksomheden selv eller virksomhedens moderselskab, hvis moderselskabet ejer virksomheden fuldt ud
- ❖ Aktieoptioner eller lignende instrumenter må højst udgøre 12,5 % af henholdsvis honoraret og den faste løn mod tidligere 25 % af den variable løn. Dette giver potentielt mulighed for en forholdsmæssig større andel af aktieoptioner eller lignende instrumenter afhængig af den konkrete ordning
- ❖ Det fremgår ikke længere af lovforslagets bemærkninger, at en variabel løn på 100 % af den faste løn for væsentlige risikotagere anses for højt
- ❖ Det fremgår ikke længere af lovforslagets bemærkninger, at en variabel løn på 20 % af den faste løn anses for et større beløb, der medfører at 60 % heraf skal udskydes
- ❖ Det fremgår ikke længere af lovforslagets bemærkninger, at en båndlæggelsesperiode mindst svarende til udskydelsesperioden på henholdsvis 3 – 4 år for den del af den variable løn, der ydes i aktier mv., anses for passende
- ❖ Ved tilbagebetaling (claw back) af den variable løn (helt eller delvist), stilles der nu krav om, at modtageren skal være i ond tro. Kravet om, at udbetalingsgrundlaget skal være dokumenterbart fejlagtigt for at kræve tilbagebetaling, fastholdes
- ❖ Der skal nedsættes et aflønningsudvalg, hvis virksomheden har 1000 eller flere fuldtidsansatte. Under høringsfasen var antallet 125 fuldtidsansatte. Der er fortsat krav om aflønningsudvalg, hvis virksomheden er optaget til handel på et reguleret marked
- ❖ Reglerne om regulering af variabel løn skal anvendes på nye ordninger og ordninger der forlænges efter lovens ikrafttræden. Loven træder i kraft den 1. januar 2011.

## Lønpolitik

Det fremgår af lovforslaget, at finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal have en lønpolitik, der skal være i overensstemmelse med og fremme sund og effektiv risikostyring. Det bliver fremover obligatorisk for alle finansielle virksomheder eller finansielle holdingvirksomheder at have en lønpolitik.



Lønpolitikken, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn samt retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser, skal godkendes i virksomhedens øverste organ.

Det er fortsat et krav, at formanden for bestyrelsen i en finansiel virksomhed overfor virksomhedens øverste organ skal redegøre for aflønning af virksomhedens direktion i det foregående, indeværende og kommende regnskabsår.

Finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal offentliggøre forhold vedrørende lønpolitik og –praksis samt offentliggøre samlede beløbsstørrelser fordelt på henholdsvis bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere. Finanstilsynet vil udstede en bekendtgørelse, der fastsætter kravene til lønpolitikken og de nærmere regler om offentliggørelse.

### **Der sættes loft over den variable løn**

Lovforslaget sætter loft over den variable løn for bestyrelse, direktion og andre ansatte i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

#### **Hvilken personkreds er omfattet?**

Identifikation af bestyrelse og direktion i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder giver ikke anledning til tvivl. Det er straks noget vanskeligere at identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil – de såkaldte ”væsentlige risikotagere”.

Det er bestyrelsen, der skal vurdere og beslutte, hvem der er virksomhedens væsentlige risikotagere. I en kommende bekendtgørelse, som Finanstilsynet udsender inden jul, forventes en præcisering af personkredsen af væsentlige risikotagere.

#### **Begrænsninger i brug af variabel løn**

Der findes allerede i dag et loft for direktionens variable løn i lov om finansiel virksomhed. Det gældende loft på 50 % af den faste løn inkl. pension fastholdes for direktionen i finansielle virksomheder.

Ifølge lovforslaget skal 50 % -begrænsningen for den variable løn gælde for både finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder. Det gældende loft på 50 % for direktionen fastholdes, og der fastsættes et tilsvarende loft for bestyrelsesmedlemmers honorar.

Særligt for de virksomheder, der modtager statsstøtte eller er ejet af Finansiell Stabilitet A/S, gælder, at der skal fastsættes et loft for variabel løn på 20 % af henholdsvis løn inkl. pension og honorar for direktion og bestyrelse.

For risikotagere skal virksomheden fastsætte et passende loft over den variable løn. Loftet kan variere afhængigt af den ansattes aktiviteter mv., og der er således ikke umiddelbart noget loft over den variable løn. Virksomheden bør derfor nøje overveje grænsen for det passende loft og skriftligt redegøre for de overvejelser og vurderinger, der ligger til grund for beslutningen. Såfremt det passende loft sættes højt, bør det således indgå i overvejelserne, om det vil føre til overdreven risikovillig adfærd og dermed påvirke virksomhedens risikoprofil.

### **Andel af aktier eller aktiebaserede instrumenter**

Udover at den variable del af lønnen for bestyrelse, direktion maksimalt må udgøre 50 % af den faste løn, og at der for risikotagere skal fastsættes et passende loft for den variable løndel, stilles der yderligere krav til hvor stor en andel af den variable løn, der skal udgøres af aktier eller aktiebaserede instrumenter.

Mindst 50 % af den variable løn skal bestå af aktier, aktiebaserede instrumenter eller andre typer af instrumenter, der afspejler virksomhedens kreditværdighed, f.eks. hybrid kernekapital eller ansvarlig lånekapital i virksomheden. 50 % -kravet gælder både den del af den variable løn, som udbetales umiddelbart og den del, der skal udskydes (se næste afsnit om udskydelse).

For bestyrelse og direktion må andelen af aktieoptioner eller lignende instrumenter højst udgøre 12,5 % af den faste løn. Der indføres samtidig et krav om, at eksisterende ordninger, som overstiger denne grænse, ikke må forlænges eller fornys.

### **Udskydelse af udbetaling af den variable løn**

Mindst 40 % af den variable løn skal udskydes over en periode på mindst tre år (for bestyrelse og direktion dog mindst fire år) med lige fordeling over årene. Ved særligt store variable løndelev skal mindst 60 % af den variable løn udskydes på tilsvarende vis. Udbetaling af den udskudte løn skal ske med et års mellemrum.

Virksomheden skal sikre, at udbetaling af den variable løndel er betinget af, at de kriterier, der blev lagt til grund ved beregningen af den variable løndel, er opfyldt, og at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i perioden, inden der sker udbetaling.

Ved udskydelse af udbetaling af den variable løn er det hensigten at sikre en langsigtet, sund og effektiv risikostyring af virksomheden.

### **Tilbageholdelsesperiode og begrænsninger ved udbetaling**

Finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal sikre, at det af aftalerne med de omfattede personer fremgår, at den ansatte ikke må afhænde aktier mv., der er en del af den variable løn, i en passende periode, samt at de ansatte forpligter sig til ikke at

foretage en risikoafdækning, der knytter sig til aktierne mv. Det er virksomheden, der skal vurdere, hvad der er en passende periode. Det Europæiske Banktilsynsudvalg (CEBS) har i deres retningslinjer givet deres bidrag til, hvad der skal forstås ved en passende bindingsperiode.

Den finansielle virksomhed eller finansielle holdingvirksomhed skal ligeledes sikre sig i aftalen med de omfattede personer, at virksomheden kan undlade at udbetale den variable del af lønnen helt eller delvist, hvis virksomheden ikke overholder kapitalkravet eller solvenskravet, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko for, at virksomheden ikke er i stand til at opfylde kravene. Virksomheden skal ligeledes sikre, at den variable løn ikke udbetales til bestyrelse og direktion, hvis virksomheden har fået en frist fra Finanstilsynet til opfyldelse af solvenskravet.

Den finansielle virksomhed eller finansielle holdingvirksomhed skal sikre sig, at det fremgår af aftalen med de omfattede personer, der modtager variabel løn, at den variable løn skal tilbagebetales helt eller delvist, hvis den variable løn er udbetalt på baggrund af dokumenterbart fejlagtige oplysninger om virksomhedens resultater, og at modtageren er i ond tro.

### **Aflønningsudvalg**

Større finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal nedsætte et aflønningsudvalg, hvis deres kapitalandele er optaget til handel på et reguleret marked i Danmark (dvs. på Nasdaq OMX eller Dansk AMP) eller såfremt virksomheden i de to seneste regnskabsår på balancetidspunktet har haft 1.000 eller flere fuldtidsansatte.

Aflønningsudvalget skal forberede bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, eksempelvis gennemgang af lønpolitikken og øvrige tiltag, der kan påvirke virksomhedens risikoprofil. Udvalget skal varetage virksomhedens langsigtede interesser, blandt andet i forhold til aktionærer og andre investorer.

Medlemmerne af aflønningsudvalget skal være medlemmer af bestyrelsen. Aflønningsudvalget skal sammensættes sådan, at medlemmerne er i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om reglerne overholdes, og om lønpolitik og –praksis er i overensstemmelse med og fremmer sund og effektiv risikostyring.

### **Hvornår træder reglerne i kraft?**

Lovforslaget forventes vedtaget endeligt den 16. december 2010 og med ikrafttræden den 1. januar 2011.

Finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder må ikke forlænge eller forny eksisterende aktieoptionsprogrammer eller lignende ordninger med bestyrelse eller direktion, hvis disse overstiger 12,5 % -grænsen af den variable løn. Finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, der modtager statsstøtte eller er ejet af Finansiell Stabilitet

A/S, må ikke forlænge eller forny eksisterende aktieoptionsprogrammer eller lignende ordninger med bestyrelsen - tilsvarende regler er allerede gældende også for direktionen.

### **Bemærkninger**

Lovforslaget vil berøre bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere. Konsekvenserne vurderes at være betydelige, og der må forventes forhandlinger om de fremtidige ansættelsesvilkår mellem virksomhederne, de berørte parter og de faglige organisationer.

Virksomhederne står foran et stort arbejde med at udarbejde nye incitamentsprogrammer i overensstemmelse med de nye regler, herunder også at overveje andre incitamentsstrukturer end de eksisterende.

Reglerne om aflønningsudvalg og godkendelse af lønpolitikken på generalforsamlingen skal først have virkning fra den førstkomende generalforsamling efter 1. januar 2011. Der skal dog være en lønpolitik for virksomheden allerede den 1. januar 2011. Indtil den førstkomende generalforsamling vil aftaler om variabel løn alene kunne indgås, hvis lønpolitikken er godkendt af virksomhedens bestyrelse.

Som en del af processen skal virksomhederne vurdere, hvilken personkreds, herunder særligt hvem der er væsentlige risikotagere, der er omfattet af reglerne.



## Kontakt

### Thomas Meyer Stage

Advokat, Senior manager  
Leder af Arbejds- og Ansættelsesretsgruppen  
Tlf. +45 36 10 21 03  
[tstage@deloitte.dk](mailto:tstage@deloitte.dk)

### Klaus Berentsen

Partner  
Leder af den finansielle sektor  
Tlf. +45 36 10 21 14  
[kberentsen@deloitte.dk](mailto:kberentsen@deloitte.dk)

### Heidi Persson

Director  
Business Consulting  
Tlf. +45 36 10 25 96  
[hepersson@deloitte.dk](mailto:hepersson@deloitte.dk)

### Søren Keller

Tax Manager  
Tlf. +45 36 10 22 45  
[stkeller@deloitte.dk](mailto:stkeller@deloitte.dk)

**[www.deloitte.dk](http://www.deloitte.dk)**

*Arbejds- og Ansættelsesretsgruppens Nyhedsbrev kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Som følge heraf påtager Deloitte sig intet ansvar for direkte eller indirekte skader eller tab, der skyldes brug heraf. Dette gælder uanset om skaden eller tabet skyldes fejlagtig information eller andre forhold i relation til nyhedsbrevet.*

#### Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser inden for Revision, Skat, Consulting og Financial Advisory til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Vores globale netværk med medlemsfirmaer i mere end 140 lande sikrer, at vi kan trække på stærke kompetencer foruden en dybt-gående lokal indsigt, når vi skal hjælpe vores kunder overalt i verden. Deloitte's mere end 170.000 medarbejdere arbejder målrettet efter at sætte den højeste standard. Deloitte's medarbejdere understøttes af en virksomhedskultur, der fremmer integritet og merværdi til kunderne, en forpligtelse over for hinanden og en styrke gennem forskellighed. De arbejder i et miljø præget af konstant udvikling, udfordrende oplevelser og berigende karrieremuligheder. Deloitte's medarbejdere arbejder målrettet på at styrke ansvarlighed, opbygge tillid og sikre positiv indfyldelse i deres lokalsamfund.

#### Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar, og dets netværk af medlemsfirmaer. Hvert medlemsfirma udgør en separat og uafhængig juridisk enhed. Vi henviser til [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for en udførlig beskrivelse af den juridiske struktur i Deloitte Touche Tohmatsu Limited og dets medlemsfirmaer.