

Vejledning om fortolkning af § 71, stk. 1, nr. 9, og stk. 3, og §§ 77 a-d i lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder

Indledning

Denne vejledning vedrører fortolkning af aflønningsreglerne i lov om finansiel virksomhed § 71, stk. 1, nr. 9, og stk. 3, og §§ 77 a-d og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder (aflønningsbekendtgørelsen).

Vejledningen afløser Finanstilsynets vejledning nr. 9173 af 31. marts 2014 om fortolkning af § 71, stk. 1, nr. 9, og §§ 77 a-d i lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder.

Aflønningsreglerne i lov om finansiel virksomhed og aflønningsbekendtgørelsen gælder for finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder, som alle er nærmere definerede i lov om finansiel virksomhed. I denne vejledning benævnes disse virksomheder "virksomheden" eller "virksomhederne".

§ 71, stk. 1, nr. 9, i lov om finansiel virksomhed indeholder et krav om, at finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder skal have en skriftlig lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

§ 71, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed vedrører en pligt for pengeinstitutter, realkreditinstitutter og for fondsmæglerselskaber I til at sikre, at aflønningsreglerne overholdes på koncernniveau.

§§ 77 a-d i lov om finansiel virksomhed indeholder en række begrænsninger for udbetaling af variabel løn til direktionen, bestyrelsen og øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (de såkaldte "andre væsentlige risikotagere"), kravet om nedsættelse af et aflønningsudvalg og krav om offentliggørelse af visse oplysninger om aflønning m.v.

Reglerne i lov om finansiel virksomhed og aflønningsbekendtgørelsen gennemfører den politiske aftale af 31. august 2010 om forsvarlig aflønning i den finansielle sektor og den politiske aftale af 10. oktober 2013 om regulering af systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) samt krav til alle banker og realkreditinstitutter om mere og bedre kapital og højere likviditet. Samtidig gennemfører regelsættet direktiv 2013/36/EU (kapitalkravsdirektivet (CRD IV)) ("CRD IV"), som på baggrund af de politiske aftaler er indført, så reglerne finder anvendelse på alle finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder i Danmark.

Nogle finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder er direkte omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber (CRR). Disse virksomheder er endvidere direkte omfattet af en række forordninger. Nedenfor gengives en liste over de virksomheder, som henholdsvis er og ikke er omfattet af CRR.

Finansielle virksomheder omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber (CRR)

Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber (CRR) finder direkte anvendelse på en række finansielle virksomheder.

De virksomheder, som er omfattet af CRR, er:

- Pengeinstitutter,
- Realkreditinstitutter,
- fondsmæglerselskaber I, som defineret i § 5, stk. 1, nr. 32, i lov om finansiel virksomhed og
- visse finansielle holdingvirksomheder.

Disse virksomheder skal offentliggøre oplysninger om aflønning i medfør af CRR artikel 450.

Finansielle virksomheder, som ikke er omfattet af CRR:

- investeringsforvaltningsselskaber,
- forsikringselskaber,
- finansielle holdingvirksomheder omfattet af kravene i § 170, stk. 1, 2 eller 3, jf. dog § 170, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed, (dvs. finansielle holdingvirksomheder som ikke er omfattet af CRR) og
- forsikringsholdingvirksomheder og fondsmæglerselskaber, som alene har tilladelse til investeringsservice i henhold til bilag 4, afsnit A, nr. 1, 2, 4 og 5, til lov om finansiell virksomhed og som ikke opbevarer kunders midler eller værdipapirer.

Disse virksomheder skal offentliggøre oplysninger om aflønning i medfør af aflønningsbekendtgørelsens § 17.

Reguleringsmæssige tekniske standarder om henholdsvis udpegning af andre væsentlige risikotagere og kategorier af instrumenter

Europa-Kommissionen har i marts 2014 vedtaget følgende to reguleringsmæssige tekniske standarder (herefter: RTS) med supplerende regler til CRD IV:

- RTS om udpegning af andre væsentlige risikotagere¹
- RTS om instrumenter²

Både RTS om udpegning af andre væsentlige risikotagere og RTS om instrumenter finder direkte anvendelse på virksomheder omfattet af CRR. RTS om udpegning af andre væsentlige risikotagere er offentliggjort i Den Europæiske Unions Tidende (EU-tidende) og er trådt i kraft den 26. juni 2014. RTS om instrumenter er offentliggjort i EU-tidende og er trådt i kraft den 9. juni 2014.

RTS om udpegning af andre væsentlige risikotagere er nærmere beskrevet under vejledningens afsnit 2.2 om andre væsentlige risikotagere. De instrumenter, som kan anvendes til opfyldelse af instrumentkravet i § 77 a, stk. 1, nr. 4, er nærmere beskrevet under vejledningens afsnit 3.7

Det Europæiske Banktilsyns retningslinjer om aflønning

Det Europæiske Banktilsyn (EBA) (tidligere Committee of European Banking Supervisors (CEBS)) offentliggjorde den 10. december 2010 "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" ("CEBS retningslinjer"³). EBA er i færd med at revidere disse retningslinjer, og nye retningslinjer forventes offentliggjort i løbet af 2015. Finanstilsynet inddrager på nuværende tidspunkt CEBS retningslinjer som et fortolkningsbidrag i forbindelse med sit tilsyn i de tilfælde, hvor der måtte være fortolkningsstvív, og i det omfang, det måtte være relevant. Finanstilsynet vil fremadrettet inddrage de nye retningslinjer fra EBA.

Lignende aflønningsregler

For ATP, LD og forvaltere af alternative investeringsfonde er der indført regler, der i det væsentlige svarer til reglerne for finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder. For ATP og LD fremgår disse regler af bekendtgørelse nr. 283 af 27. marts 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der er udstedt i medfør af § 24 f og § 32 a, stk. 2, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og § 5 e og § 14 a, stk. 2, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond. For forvaltere af alternative investeringsfonde fremgår disse regler af §§ 20-22 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. og af den dertilhørende bekendtgørelse nr. 296 af 27. marts 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Denne vejledning vedrører som udgangspunkt kun finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder. I det omfang bestemmelserne i lov om finansiell virksomhed, som der henvises til, svarer til lignende bestemmelser gældende for Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtidsfond, og der i øvrigt ikke er særlige forhold hos ATP og LD, der begrunder en anden fortolkning, vil denne vejledning også kunne anvendes ved fortolkning af de

¹ Kommissionens delegerede forordning nr. 604/2014 af 4. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutteres risikoprofil

² Kommissionens delegerede forordning nr. 527/2014 af 12. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder til præcisering af de kategorier af instrumenter, der i tilstrækkelig grad afspejler et instituts kreditkvalitet som en going concern, og som egner sig til at blive anvendt for så vidt angår variabel løn

tilsvarende bestemmelser for ATP og LD. Det samme gør sig gældende for aflønningsreglerne for forvaltere af alternative investeringsfonde.

1. Lønpolitik

1.1. Krav om lønpolitik

Virksomheder skal efter § 71, stk. 1, nr. 9, i lov om finansiel virksomhed have en skriftlig lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Kravet om udarbejdelse af en skriftlig lønpolitik gælder alle virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed. Kravet finder anvendelse, uanset om virksomheden tildeler variabel løn, eller om virksomheden udbetaler løn i det hele taget.

Virksomhedens skriftlige lønpolitik og den praksis, som virksomheden fører for så vidt angår aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere (som defineret nedenfor i afsnit 2.2), skal stemme overens.

Lønpolitikken skal angive bl.a. retningslinjerne for virksomhedens tildeling af variabel løn, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, herunder et loft for tildeling af variabel løn til henholdsvis bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere inden for rammerne af § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, og § 77 b, stk. 1 og 3, i lov om finansiel virksomhed. Dette følger af § 9, stk. 1, nr. 1, i aflønningsbekendtgørelsen. Virksomheden kan beslutte at anvende det loft, som er fastsat for henholdsvis bestyrelsen og direktionen og andre væsentlige risikotagere i § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om finansiel virksomhed, eller ét, der er mindre. For så vidt angår variabel løn til virksomhedens andre væsentlige risikotagere kan virksomhedens øverste organ beslutte et loft på op til 200 pct. af den faste grundløn i medfør af § 77 a, stk. 1, nr. 3, i lov om finansiel virksomhed, forudsat at kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 3, a-e er opfyldt.

Hvis virksomheden tildeler variabel løn til bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere, skal lønpolitikken sikre en passende balance mellem den faste og den variable løn. Den passende balance kan variere afhængig af modtagerens funktion og virksomhedens forhold i øvrigt. Dette følger af § 9, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen.

Virksomheden skal endvidere i lønpolitikken tage stilling til de begrænsninger for brugen af variabel løn, som følger af §§ 77 a og 77 b i lov om finansiel virksomhed. Dette følger af § 9, stk. 3, i aflønningsbekendtgørelsen.

Lønpolitikken skal endvidere angive virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, jf. § 4 i aflønningsbekendtgørelsen. At lønpolitikken skal angive retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser fremgår endvidere af § 77 d, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed.

Virksomheden skal selv vurdere, hvilke forhold, der i øvrigt skal angives i virksomhedens lønpolitik. Lønpolitikken bør dog indeholde følgende forhold i det omfang, det er relevant:

- Fastsættelse af aflønning til bestyrelsen og direktionen, herunder processen for fastsættelse af denne løn.
- Fremgangsmåden for udpegning af andre væsentlige risikotagere.
- Aflønning af andre væsentlige risikotagere, herunder processen for fastsættelse af denne løn.
- Tildeling af variabel løn, herunder hvilke former for variabel løn, som kan tildeles (traditionelle bonusordninger, resultatkontrakter, nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesbonusser m.v.)
- Kriterier for tildeling og udskydelse af variabel løn.
- De former for instrumenter, som virksomheden kan tildele (aktier, aktiebaserede instrumenter, hybrid kernekapital, efterstillet gæld m.v.).
- Om virksomheden har nedsat et aflønningsudvalg.
- Maksimal størrelse af nyansættelsesgodtgørelser, f.eks. i forhold til årsløn.

I tilfælde, hvor en virksomhed ikke tildeler variabel løn til bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere, skal dette fremgå af lønpolitikken. I sådanne tilfælde er det ikke relevant at tage stilling til kriterier for tildeling af variabel løn. Virksomheden skal dog stadig udpege andre væsentlige risikotagere i overensstemmelse med reglerne herom.

Kravet til indholdet og omfanget af en lønpolitik varierer afhængig af virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter.

Ved vurdering af virksomhedens størrelse kan der bl.a. lægges vægt på værdien af virksomhedens aktiver og passiver, værdien af risikovægtede aktiver, summen af store engagementer, kapitaldækning samt antallet af ansatte og størrelsen af koncernen. Ved vurdering af virksomhedens organisation kan der bl.a. lægges vægt på virksomhedens organisering af passende risikostyringsfunktioner. Ved vurdering af omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter kan der bl.a. lægges vægt på typen

af finansiell virksomhed samt kompleksiteten og gennemsigtheden af virksomhedens forretningsmodel, produkter, distributjonskanaler og kontrakter samt underliggende aktiver og passiver.

Virksomhedens lønpolitik fastlægges af bestyrelsen, jf. § 4 i aflønningsbekendtgørelsen. Bestyrelsen skal mindst én gang om året gennemgå lønpolitikken og sørge for, at der foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes, jf. §§ 5 og 6 i aflønningsbekendtgørelsen. Det skal fremgå af bestyrelsesprotokollatet, at denne gennemgang har fundet sted, og hvad den har ført til.

Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen med lønpolitikken overholdelse. Kontrollen kan udføres af f.eks. en økonomi- eller personalefunktion, så længe revisionen påser, at kontrollen har fundet sted og kan dokumenteres. Den kontrollerende afdelings rapportering til bestyrelsen bør indeholde en erklæring om, hvorvidt lønpolitikken er i overensstemmelse med kravene i aflønningsreglerne.

Det er Finanstilsynets vurdering, at virksomheden, udover den beskrevne kontrol og revision, så vidt muligt skal inddrage virksomhedens compliancefunktion, der skal kontrollere og vurdere, om metoder og procedurer i forhold til aflønningsreglerne er egnede til at opdage og mindske risikoen for manglende overholdelse heraf.

1.2. Godkendelse af lønpolitikken af virksomhedens øverste organ

Virksomhedens øverste organ, dvs. generalforsamlingen eller repræsentantskabet, skal godkende virksomhedens lønpolitik. Kravet om godkendelse af lønpolitikken – det såkaldte "say on pay-princip" – følger af § 77 d, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed.

Godkendelse af lønpolitikken skal udgøre et særskilt punkt på dagsordenen på samme måde som godkendelse af incitamentsprogrammer efter selskabslovens § 139. Det er således ikke tilstrækkeligt til opfyldelse af kravet i § 77 d, stk. 1, at lønpolitikken godkendes som en del af formandens beretning.

Hvis lønpolitikken ændres, skal den reviderede lønpolitik godkendes på ny af virksomhedens øverste organ.

Hvis det øverste organ ikke godkender lønpolitikken, skal bestyrelsen udarbejde en ny lønpolitik, der tager højde for det øverste organs bemærkninger, og denne reviderede lønpolitik skal igen forelægges til godkendelse for det øverste organ.

Der vil først kunne indgås aftaler om variabel løn til bestyrelsen og direktionen i medfør af reviderede dele af en lønpolitik, når den reviderede lønpolitik er godkendt af virksomhedens øverste organ. Dette følger af bemærkningerne til § 77 d, stk. 1. Det ville være i modstrid med det nævnte »say on pay-princip«, hvis ændrede dele af lønpolitikken kunne benyttes for direktionen og bestyrelsen, før virksomhedens øverste organ har taget stilling til den reviderede lønpolitik.

For væsentlige risikotagere kan ændrede dele af en revideret lønpolitik benyttes, når den reviderede lønpolitik er godkendt af bestyrelsen. Den reviderede lønpolitik skal herefter godkendes af virksomhedens øverste organ ved førstkommande lejlighed.

Formanden for bestyrelsen skal hvert år i sin beretning for virksomhedens øverste organ redegøre for virksomhedens aflønning af bestyrelsen og direktionen, jf. § 77 d, stk. 2, i lov om finansiell virksomhed. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønning af bestyrelsen og direktionen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i det indeværende og det kommende regnskabsår. Redegørelsen skal indgå i beretningen hvert år, også selvom der ikke er sket ændringer i virksomhedens aflønning af bestyrelsen og direktionen. Det bør fremgå af generalforsamlingsprotokollatet m.v., at en sådan redegørelse er givet.

2. Personkreds omfattet af aflønningsreglerne

2.1. Bestyrelsen og direktionen

Bestyrelsen og direktionen udgør sammen med andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, virksomhedens væsentlige risikotagere. Væsentlige risikotagere i virksomhederne er omfattet af aflønningsreglerne i lov om finansiell virksomhed og aflønningsbekendtgørelsen.

Medlemmer af bestyrelsen og direktionen er de personer, der er eller burde være registrerede hos Erhvervsstyrelsen som medlem af bestyrelsen eller direktionen i medfør af anmeldelsesbekendtgørelsen. Bestyrelsessuppleanter er ikke omfattet af aflønningsreglerne før det tidspunkt, hvor de indtræder i bestyrelsen som bestyrelsesmedlemmer.

I koncerner vil nogle medlemmer af bestyrelsen og direktionen som oftest være medlem af ledelsen i flere koncernselskaber.

I de tilfælde, hvor disse personer aflønnes af et af koncernselskaberne, mens lønudgifterne fordeles mellem koncernselskaberne, eksempelvis efter en fordelingsnøgle, må hver enkelt virksomhed omfattet af aflønningsreglerne, jf. vejledningens indledningsafsnit - også hvor virksomheden ikke selv udbetaler løn til bestyrelses- eller direktionsmedlemmet - sikre sig, at den del af lønnen, som udbetales til bestyrelses- eller direktionsmedlemmet (af et andet koncernselskab) for varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlem eller stillingen som direktør i virksomheden selv, er i overensstemmelse med kravene i § 77 a-d i lov om finansiell virksomhed og aflønningsbekendtgørelsen.

I det tilfælde, hvor et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en finansiell virksomhed m.v. varetager ledelsesposter i flere koncernselskaber, men udelukkende aflønnes af den finansielle virksomhed, og lønudgifterne ikke fordeles mellem koncernselskaberne, f.eks. via refusion, er det den finansielle virksomhed, som aflønner den pågældende, der skal sikre, at lønnen er i overensstemmelse med aflønningsreglerne.

Der henvises til vejledningens afsnit 3.6 for så vidt angår medarbejdere omfattet af en splitkontrakt.

2.2. Andre væsentlige risikotagere

Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil – såkaldte andre væsentlige risikotagere – er omfattet af aflønningsreglerne.

Bestyrelsen har ansvaret for, at virksomhedens andre væsentlige risikotagere udpeges, jf. § 2, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen.

Følgende virksomheder skal udpege andre væsentlige risikotagere i overensstemmelse med § 2, stk. 3, i aflønningsbekendtgørelsen:

- investeringsforvaltningsselskaber,
- forsikringsselskaber,
- finansielle holdingvirksomheder omfattet af kravene i § 170, stk. 1, 2 eller 3, jf. dog § 170, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed, (dvs. finansielle holdingvirksomheder som ikke er omfattet af CRR)
- forsikringsholdingvirksomheder og
- fondsmæglerselskaber, som alene har tilladelse til investeringsservice i henhold til bilag 4, afsnit A, nr. 1, 2, 4 og 5, til lov om finansiell virksomhed og som ikke opbevarer kunders midler eller værdipapirer.

Disse virksomheder er ikke omfattet af CRR.

§ 2, stk. 3, nr. 1-6, i aflønningsbekendtgørelsen angiver en række eksempler på ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Der er ikke tale om en udtømmende opremsning, hvorfor det er op til virksomheden at vurdere, om der er andre ansatte i virksomheden, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Virksomheden skal i den forbindelse tage udgangspunkt i dens risikoprofil og vurdere, hvornår en ansat kan have en indflydelse herpå, som må anses for væsentlig. Virksomheden skal ved vurderingen bl.a. inddrage virksomhedens størrelse, kompleksitet og forretningsmodel.

De virksomheder, som er omfattet af CRR, skal fra den 26. juni 2014 udpege andre væsentlige risikotagere i overensstemmelse med RTS om udpegning af væsentlige risikotagere. De virksomheder, som er omfattet af CRR og dermed direkte omfattet af den nævnte RTS, er nærmere angivet i vejledningens indledningsafsnit.

RTS om udpegning af væsentlige risikotagere fastsætter kvalitative og kvantitative kriterier for udpegning af andre væsentlige risikotagere.

Medarbejdere i de af CRR omfattede virksomheder, der opfylder et eller flere af de kvalitative kriterier i artikel 3 i RTS om udpegning af væsentlige risikotagere eller et eller flere af de kvantitative kriterier i artikel 4 i RTS om udpegning af væsentlige risikotagere, anses for at have væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, dvs. er væsentlige risikotagere i virksomheden. De kvalitative kriterier i artikel 3 vedrører bl.a. den pågældende medarbejders ansvarsområde, herunder medarbejderens ledelsesansvar. Artikel 4, stk. 1, indeholder en række relative og absolutte lønlofter, og hvis en medarbejder i en virksomhed er omfattet af et eller flere af disse lønlofter, er den pågældende medarbejder som udgangspunkt en væsentlig risikotager i virksomheden.

Artikel 4, stk. 2, indeholder en undtagelse til artikel 4, stk. 1, som medfører, at en medarbejder kan undtages, selv om vedkommende er omfattet af et eller flere af de kvantitative kriterier i artikel 4, stk. 1, hvis den pågældende opfylder ét af undtagelseskriterierne i artikel 4, stk. 2, litra a eller b.

Hvis en virksomhed vurderer, at undtagelsesbestemmelsen i artikel 4, stk. 2, finder anvendelse i forhold til en medarbejder, som i det forudgående regnskabsår blev tildelt en samlet aflønning svarende til minimum 500.000 euro (dvs. en medarbejder omfattet af artikel 4, stk. 1, litra a), skal virksomheden underrette Finanstilsynet herom. Dette følger af artikel 4, stk. 4, i RTS om udpegning af væsentlige risikotagere. Underretningen skal være skriftlig, og den skal indeholde oplysninger som angivet i artikel 4, stk. 4. Underretningen skal indgives til Finanstilsynet i umiddelbar forlængelse af virksomhedens vurdering. Underretningen kan sendes med e-mail til adressen aflønning@ftnet.dk.

Det er en forudsætning for anvendelse af undtagelsesbestemmelsen i artikel 4, stk. 2, i forhold til medarbejdere, som i det forudgående regnskabsår blev tildelt en samlet aflønning svarende til 750.000 euro eller derover eller medarbejdere, der i det forudgående regnskabsår var blandt de 0,3 pct. af virksomhedens højest lønnede medarbejdere (dvs. medarbejdere omfattet af artikel 4, stk. 1, litra b), at Finanstilsynet er enig i, at undtagelsesbestemmelsen finder anvendelse. Anvendelse af undtagelsesbestemmelsen kræver således i disse tilfælde, at virksomheden forudgående indhenter Finanstilsynets samtykke hertil ved en skriftlig henvendelse til Finanstilsynet

I anmodningen skal det angives, om den pågældende er tildelt en samlet aflønning svarende til 750.000 euro eller derover i det forudgående regnskabsår, eller om medarbejderen i dette regnskabsår var blandt de 0,3 pct. af virksomhedens højest lønnede medarbejdere. Anmodningen skal endvidere indeholde en begrundelse for, at virksomheden vurderer, at den pågældende medarbejders arbejde ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil og i den forbindelse hvilken undtagelse, der efter virksomhedens vurdering finder anvendelse, dvs. enten artikel 4, stk. 2, litra a eller litra b. Begrundelsen bør indeholde en nærmere beskrivelse af medarbejderens funktion, herunder af medarbejderens beføjelser og beslutningskompetencer, og oplysninger om, hvem medarbejderen refererer til, samt hvilke medarbejdere, der refererer til medarbejderen. Hvis medarbejderen er beskæftiget med salg, bør det oplyses, hvor stor en andel af virksomhedens salg/indtjening, medarbejderen er ansvarlig for, samt om der er større enkeltkunder i medarbejderens portefølje. Begrundelsen bør i videst muligt omfang ledsages af relevant dokumentation i form af eksempelvis virksomhedens mandat til medarbejderen til at handle for virksomhedens beholdning, kunders midler m.v., en beskrivelse af forretningsenhedens interne procedurer, en klar og detaljeret beskrivelse af medarbejderens ansvarsområder, arbejdsopgaver og funktion i virksomheden m.v.

Finanstilsynet vil på baggrund af det fremsendte materiale foretage en konkret vurdering for hver enkelt medarbejder, der søges undtaget.

Undtagelsesbestemmelsen i artikel 4, stk. 2, kan kun i helt ekstraordinære tilfælde finde anvendelse i forhold til medarbejdere, som i det forudgående regnskabsår er blevet tildelt en samlet aflønning svarende til 1 mio. euro eller derover.

Finanstilsynet er efter artikel 4, stk. 5, i RTS om udpegning af andre væsentlige risikotagere forpligtet til at underrette EBA om anmodninger vedrørende undtagelse af medarbejdere, som i det foregående regnskabsår har en samlet løn på over 1 mio. euro, forinden afgivelse af et samtykke. Anmodninger om samtykke til at undtage medarbejdere, der i det forudgående regnskabsår er tildelt en løn svarende til 1 mio. euro eller derover, skal derfor være på engelsk, hvilket tillige gælder den dertilhørende dokumentation.

Finanstilsynet vil i forbindelse med tilsyn med virksomhedernes udpegning af andre væsentlige risikotagere være opmærksomt på følgende tilfælde, som efter omstændighederne vil kunne være udtryk for, at en virksomhed har indordnet sig på en måde med det formål at omgå reglerne om udpegning af andre væsentlige risikotagere:

- Tilfælde, hvor det formelle ansættelsessted for medarbejdere, der udfører aktiviteter, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, flyttes til en koncernvirksomhed, der ikke er underlagt aflønningsreglerne.
- Tilfælde, hvor medarbejdere er ansat i en koncernvirksomhed, der ikke selvstændigt er underlagt aflønningsreglerne, men udfører opgaver for en virksomhed underlagt aflønningsreglerne, som kan påvirke denne virksomheds risikoprofil. Dette vil f.eks. være tilfældet for koncernstrukturer, hvor der er oprettet et særskilt ikke-finansielt administrationselskab, og hvor medarbejdere i administrationselskabet udfører opgaver for en virksomhed underlagt aflønningsreglerne, hvor disse opgaver kan påvirke virksomhedens risikoprofil. Dette kan ligeledes være tilfældet ved udstationering af medarbejdere fra danske eller udenlandske koncernselskaber til virksomheden uden ændring af det formelle ansættelsessted. Hvis den virksomhed, der er underlagt aflønningsreglerne, er et pengeinstitut, et realkreditinstitut eller et fondsmæglerselskab I, så finder § 71, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed anvendelse, og der henvises der til vejledningens afsnit 4 herom.
- Tilfælde, hvor virksomheden benytter agenter, der kontraktuelt ikke kan anses for ansatte i virksomheden, og hvor virksomhedens anvendelse af agenter er indordnet på en sådan måde, at de agenter, som der er indgået aftale med, må sidestilles med ansatte i virksomheden.

I tilfælde, hvor medarbejdere af praktiske, ressourcemæssige og økonomiske grunde er ansat i en virksomhed, der ikke er underlagt aflønningsreglerne, eller fortsat forbliver ansat i den virksomhed, som medarbejderen udstationeres fra, vil Finanstilsynet have forståelse for, at den formelle ansættelse i koncernvirksomheden opretholdes, hvis aflønning af den pågældende medarbejder behandles efter aflønningsreglerne. På denne måde tilgodeses det, at det i nogle koncerner er økonomisk og

ressourcemæssigt hensigtsmæssigt at tilrettelægge koncernstrukturen på en måde, hvor medarbejdere ikke umiddelbart er ansat i og aflønnet af det selskab, medarbejderne udfører opgaver for.

3. Begrænsninger for anvendelse af variabel løn

3.1. Variabel løn

Variable løndelev er i § 5, stk. 1, nr. 42, i lov om finansiel virksomhed defineret som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel.

Det afgørende ved vurderingen af, om en løndel er variabel, er, om den endelige aflønning forbundet med løndelen er kendt på forhånd. Det er således ikke en betingelse, at løndelen er resultatafhængig.

For personalegoder, der er skattepligtige, må det vurderes, om værdien heraf anses for fast eller variabel aflønning. Personalegoder, der er aftalt i ansættelseskontrakten mellem medarbejderen og virksomheden, anses for fast løn. Dette kan f.eks. være fri bolig, fri bil, fri telefon/internet m.v. Hvis personalegoder gives på skønsmæssig basis, f.eks. skattepligtige private rejser, anses den skattepligtige værdi for variabel aflønning. Skattepligtige personalegoder, der gives som en del af en generel ordning i hele virksomheden, som ikke er diskretionære og som ikke tilskynder til risikofyldte aktiviteter, skal i overensstemmelse med CEBS retningslinjer pkt. 1.1.1 (11) ikke anses som variabel løn. Skattefrie goder anses hverken for fast eller variabel aflønning.

Dividende eller afkast, der tilkommer en aktionær i en finansiel virksomhed, anses således ikke for vederlag for arbejde og dermed ikke for variabel løn i lovens forstand. Dividende/afkast skal være vedtaget på baggrund af en godkendt årsrapport. Omvendt vil overskudsdeling (udover dividende og afkast) anses for vederlag for arbejde og dermed for variabel løn. Der må således skelnes mellem, hvad en ejer modtager af vederlag på baggrund af sin ejerinteresse (dividende og afkast), og hvad en ejer modtager som vederlag for arbejde på grundlag af sin kontrakt (løn).

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er det således alene vederlag, som medarbejderen modtager som led i hvervet som bestyrelsesmedlem i virksomheden, der er omfattet af aflønningsreglerne. Den løn, som et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem modtager som led i sin almindelige ansættelse, er således ikke omfattet af aflønningsreglerne, med mindre vedkommende er udpeget som anden væsentlig risikotager. For nærmere om splitkontrakter og flere ansættelseskontrakter for andre medarbejdere end medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer henvises til vejledningens afsnit 3.6.

3.2. Nyansættelsesgodtgørelser (sign on-bonus)

§ 14 i aflønningsbekendtgørelsen regulerer nyansættelsesgodtgørelser.

En nyansættelsesgodtgørelse (sign on-bonus) udgør variabel løn.

En aftale om nyansættelsesgodtgørelse skal derfor opfylde kravene i § 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed, med mindre betingelserne i § 14, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen er opfyldt. Efter § 14, stk. 1, nr. 1, i aflønningsbekendtgørelsen skal nyansættelsesgodtgørelsen være indgået i forbindelse med besættelse af stillingen, hvilket indebærer, at aftalen skal indgås i forbindelse med vedkommendes ansættelse. Efter § 14, stk. 1, nr. 2, i aflønningsbekendtgørelsen skal den aftalte nyansættelsesgodtgørelse være begrænset til det første ansættelsesår, hvilket indebærer, at nyansættelsesgodtgørelsen maksimalt må udgøre et beløb svarende til ét års samlet vederlag, hvorved forstås både fast og variabel løn og begge inklusive pension. Og efter § 14, stk. 1, nr. 3, i aflønningsbekendtgørelsen skal virksomheden have et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

Efter § 14, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen er nyansættelsesgodtgørelser omfattet af lov eller kollektiv overenskomst undtaget fra stk. 1.

§ 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed finder ikke anvendelse på nyansættelsesgodtgørelser omfattet af § 14, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen og sådanne nyansættelsesgodtgørelser medregnes derfor ikke ved vurdering af, om 50 pct.-loftet for direktører og bestyrelsesmedlemmer (§ 77 a, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed) eller 100 pct.-loftet eller det højere loft, som virksomhedens øverste ledelsesorgan måtte have besluttet, for væsentlige risikotagere (§ 77 a, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om finansiel virksomhed) er iagttaget.

De dele af en nyansættelsesgodtgørelse, som overstiger ét års samlet vederlag, vil være omfattet af kravene i § 77 a, stk. 1-7, og "tæller med" som variabel løn i forbindelse med vurderingen af, om loftet på variabel løn er iagttaget.

§ 14 i aflønningsbekendtgørelsen finder anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der indgås eller genforhandles efter den 31. marts 2014, hvor bestemmelsen blev indført i aflønningsbekendtgørelsen.

Hvis virksomheden vil have mulighed for at kunne tildele nyansættelsesgodtgørelser, må virksomhedens lønpolitik give mulighed for at indgå aftaler om variabel løn generelt eller særskilt give mulighed for at indgå aftaler om nyansættelsesgodtgørelse.

3.3. Kompensation eller frikøb fra andre kontrakter

Efter § 15 i aflønningsbekendtgørelsen skal lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse være tilpasset virksomhedens interesser på længere sigt. Kompensation eller frikøb fra andre kontrakter udgør efter § 15 variabel løn, og udbetaling heraf skal derfor ske i overensstemmelse med § 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed.

Ved lønpakke forstås den samlede aftale om aflønning, som indgås mellem en virksomhed og den ansatte. Lønpakker indgås som oftest i forbindelse med ansættelsen.

Kompensation eller frikøb fra andre kontrakter udgør som udgangspunkt engangsvederlag, der tildeles i forbindelse med ansættelsen.

Ved kompensation forstås et vederlag som tildeles i forbindelse med en ansættelse med det formål at godtgøre for andre vederlag, som den pågældende medarbejder ville have været berettiget til i henhold til tidligere ansættelse, men som vedkommende gav afkald på for at påtage sig ny ansættelse, og som vedkommende ikke kompenseres for i forbindelse med den faste og variable aflønning, som vedkommende modtager i forbindelse med den nye ansættelse.

Ved frikøb forstås en aftale om vederlag, som har til formål at frigøre en medarbejder fra et eller flere vilkår i vedkommendes ansættelseskontrakt. En frikøbssituation opstår typisk i tilfælde, hvor en virksomhed forsøger at rekruttere en medarbejder, som allerede er ansat andetsteds, og hvis ansættelseskontrakt indeholder elementer, der kan virke begrænsende i forhold til medarbejderens muligheder for at indgå ny aftale om ansættelse, eksempelvis et vilkår om en lang opsigelsesperiode eller en konkurrenceklausul.

§ 15 i aflønningsbekendtgørelsen omfatter kun de tilfælde, hvor en virksomhed indgår aftale om frikøb i forhold til en allerede indgået ansættelseskontrakt mellem den pågældende medarbejder og en anden arbejdsgiver, og hvor vederlaget for frikøbet tildeles den pågældende medarbejder. § 15 i aflønningsbekendtgørelsen omfatter således ikke tilfælde, hvor aftalen om frikøb indgås mellem virksomheden og medarbejderens tidligere arbejdsgiver.

Et vederlag tildelt i overensstemmelse med § 15 i aflønningsbekendtgørelsen skal stemme overens med virksomhedens interesser på længere sigt og skal tildeles i overensstemmelse med aflønningsreglerne i § 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed. Dette indebærer bl.a., at vederlaget skal overholde de lofter for variabel løn, som er fastsat i § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om finansiel virksomhed.

Ved vurdering af om et vederlag udgør kompensation i forhold til en tidligere ansættelse eller en nyansættelsesgodtgørelse, skal virksomheden fastlægge hensigten med vederlaget.

Har hensigten med vederlaget eksempelvis været at godtgøre medarbejderen for en fastholdelsesbonus, som vedkommende ville have været berettiget til som led i en tidligere ansættelse, men som den pågældende går glip af som følge af jobskiftet, vil den del af nyansættelsesgodtgørelsen, som godtgør den tabte fastholdelsesbonus, udgøre en kompensation i henhold til § 15 i aflønningsbekendtgørelsen.

§ 15 i aflønningsbekendtgørelsen finder anvendelse på aftaler, der indgås eller genforhandles efter den 31. marts 2014, hvor bestemmelsen blev indført i aflønningsbekendtgørelsen.

3.4. Fastholdelsesbonusser

En fastholdelsesbonus udgør variabel løn, idet bonussen er afhængig af, at den pågældende medarbejder fortsat er ansat på et givent tidspunkt, hvorfor den endelige aflønning forbundet med godtgørelsen ikke er kendt på forhånd.

Idet en fastholdelsesbonus er en variabel løndel, skal bonussen sammen med den øvrige variable løn, som er tildelt modtageren, kunne holdes inden for det tilladte loft for variabel løn i medfør af lov om finansiel virksomhed. Loftet er for direktionen og bestyrelsen på 50 pct. af den faste løn, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed. For andre væsentlige risikotagere er loftet på 100 pct. af den faste løn, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 2, i lov om finansiel virksomhed, med mindre virksomhedens øverste ledelsesorgan i overensstemmelse med § 77 a, stk. 1, nr. 3, har vedtaget et højere loft, som dog maksimalt må udgøre 200 pct.

Hvis virksomheden vil have mulighed for at kunne tildele fastholdelsesbonusser, må virksomhedens lønpolitik give mulighed for at indgå aftaler om variabel løn generelt eller særskilt give mulighed for at indgå aftaler om fastholdelsesbonus.

3.5. Fratrædelsesgodtgørelser

En fratrædelsesgodtgørelse udgør en variabel løn, da den endelige aflønning forbundet med godtgørelsen ikke er kendt på forhånd.

§ 13 i aflønningsbekendtgørelsen regulerer fratrædelsesgodtgørelser. Bestemmelsen finder anvendelse på fratrædelsesgodtgørelser tildelt både til bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere.

§ 13, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen regulerer fratrædelsesgodtgørelser aftalt forud for fratrædelsestidspunktet, mens § 13, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen regulerer fratrædelsesgodtgørelser aftalt i forbindelse med fratrædelsen.

§ 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed finder ikke anvendelse ved tildeling af en fratrædelsesgodtgørelse, hvis kriterierne i § 13, stk. 1 eller 2, i aflønningsbekendtgørelsen er opfyldt.

For at være omfattet af § 13, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen kræves, at aftalen om fratrædelsesgodtgørelse indgås i forbindelse med besættelse af en stilling, og at fratrædelsesgodtgørelsen ikke er afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Besættelse af en stilling omfatter nyansættelse men også forfremmelser m.v. inden for samme virksomhed, hvor kontrakten inklusive vilkår om fratrædelsesgodtgørelse genforhandles. Det er endvidere et kriterie efter § 13, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen, at fratrædelsesgodtgørelsen på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgør en værdi svarende til de sidste 2 års samlede vederlag inklusive pension.

For at være omfattet af § 13, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen kræves, at aftalen om fratrædelsesgodtgørelse indgås i forbindelse med fratrædelse, og at den aftalte fratrædelsesgodtgørelse ikke udgør mere end ét års samlet vederlag inklusive pension. Bestemmelsen tilgodeser, at det f.eks. i tilfælde af usaglig afskedigelse kan være nødvendigt at indgå aftale om (yderligere) fratrædelsesgodtgørelse for at afslutte ansættelsesforholdet og med henblik på at godtgøre for konkurrenceklausuler, undgå retssager m.v.

For fratrædelsesgodtgørelser aftalt i forbindelse med fratrædelse vil beløb, som overstiger ét års samlet vederlag, anses for variabel løn, der er underlagt de almindelige regler om variabel løn, herunder loftet for variabel løn, udstedelse i instrumenter, udskydelse m.v. Dette vil bl.a. være tilfældet for de såkaldte "gyldne håndtryk", hvis det udgør mere end ét års samlet vederlag.

Ved samlet vederlag forstås både fast og variabel løn.

Tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, som er større end 2 års samlet vederlag, er efter Finanstilsynets opfattelse som udgangspunkt ikke udtryk for en lønpolitik, der fremmer sund og effektiv risikostyring. Loftet på 2 års samlet vederlag svarer til, hvad Komitéen for god Selskabsledelse anbefaler for børsnoterede selskaber, jf. Anbefalingerne for god selskabsledelse, afsnit 4.1.5.

Fatrædelsesgodtgørelser omfattet af § 13, stk. 1 eller 2, i aflønningsbekendtgørelsen medregnes ikke ved vurdering af, om 50 pct.-loftet for direktører og bestyrelsesmedlemmer (§ 77 a, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed) eller 100 pct.-loftet eller det højere loft, som virksomhedens øverste ledelsesorgan måtte have besluttet, for væsentlige risikotagere (§ 77 a, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om finansiel virksomhed) er iagttaget.

Efter § 13, stk. 3, i aflønningsbekendtgørelsen skal fratrædelsesgodtgørelser, som hverken er omfattet af aflønningsbekendtgørelsens § 13, stk. 1 eller 2, afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelsen af stillingen over en periode, og godtgørelsen må ikke belønne manglende resultater eller forseelser. Virksomheden kan i forbindelse med en vurdering af, om dette krav er opfyldt, inddrage en vurdering af den pågældendes resultater i virksomheden, herunder om vedkommende har nået eventuelle resultatmålsætninger. Virksomheden kan endvidere inddrage sammenhængen mellem vedkommendes resultater og størrelsen på fratrædelsesgodtgørelsen. Virksomheden kan også inddrage en vurdering af, om den pågældende har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i tab for virksomheden.

Efter § 13, stk. 4, i aflønningsbekendtgørelsen er fratrædelsesgodtgørelser omfattet af lov eller kollektiv overenskomst undtaget fra stk. 1 og 2.

I tilfælde, hvor en fratrædelsesgodtgørelse er aftalt eller genforhandlet umiddelbart inden fratrædelsen eller på et tidspunkt, hvor det stod klart, at fratrædelse ville blive aktuelt, kan der efter omstændighederne være tale om en omgåelse af reglerne.

3.6. Splitkontrakter eller flere ansættelsesaftaler

Hvis medarbejdere i en virksomhed, herunder også direktører, udfører arbejde i flere koncernvirksomheder, benyttes i nogle tilfælde splitkontrakter. Benyttelse af splitkontrakter medfører, at personen er ansat i to forskellige koncernvirksomheder, som kan være beliggende i to forskellige lande.

I tilfælde hvor en medarbejder via splitkontrakter er ansat i koncernvirksomheder i forskellige lande, skal aflønningsreglerne i de respektive lande overholdes. Idet aflønningsreglerne er direktivbaserede, vil reglerne i høj grad svare til hinanden i lande, der er medlem af EU.

De danske aflønningsregler afviger dog på enkelte punkter fra de direktivbaserede regler som følge af den politiske aftale bag aflønningsreglerne. Dette gælder særligt 50 pct.-loftet for variabel løn til direktører og bestyrelsesmedlemmer samt loftet for benyttelse af aktieoptioner.

Når der indgås en splitkontrakt med et medlem af bestyrelsen, direktionen eller en anden væsentlig risikotager, og vedkommendes arbejde deles mellem koncernvirksomheder i to forskellige lande, skal de danske aflønningsregler efterleves for så vidt angår den del af lønnen, der hidrører fra det arbejde, som vedkommende udfører i Danmark. Det er Finanstilsynets vurdering, at fast og variabel løn som udgangspunkt skal fordeles forholdsmæssigt mellem ansættelsesforholdene set i forhold til fordelingen af arbejdstid.

Hvis eksempelvis en koncern indgår en splitkontrakt med en direktør, der ansættes som direktør i to dattervirksomheder, hvoraf den ene har hjemsted i Danmark og den anden i et andet land i EU, skal den del af direktørlønnen, som hidrører fra det arbejde, som vedkommende udfører som direktør i det danske datterselskab, tildeles i overensstemmelse med de danske aflønningsregler. Finanstilsynet vil som led i sit tilsyn med aflønningsreglerne have fokus på, om splitkontrakter i tilstrækkelig grad afspejler fordelingen af medarbejderens arbejdstid mellem de forskellige virksomheder.

I tilfælde, hvor en medarbejder enten via en splitkontrakt eller to separate ansættelsesaftaler varetager to forskellige typer af stillinger inden for samme virksomhed, og hvor kun den ene stillingsbetegnelse er omfattet af aflønningsreglerne, skal hele aflønningen til medarbejderen tildeles i overensstemmelse med aflønningsreglerne efter lov om finansiel virksomhed. § 77 a i lov om finansiel virksomhed indeholder regler om variabel aflønning tildelt bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder. Bestemmelsen omfatter al aflønning af denne personkreds fra den pågældende finansielle virksomhed, finansielle holdingvirksomhed eller forsikringsholdingvirksomhed og er ikke begrænset til den aflønning, som de pågældende modtager som vederlag for udførelsen af den post eller stilling, som medfører, at vedkommende omfattes af bestemmelsen § 77 a i lov om finansiel virksomhed. I tilfælde, hvor en medarbejder er omfattet af to forskellige lofter for variabel løn, eks. fordi vedkommende både udfylder stillingen som direktør i en virksomhed og derudover er udpeget som anden væsentlig risikotager i medfør af en anden stilling i samme virksomhed, skal hele aflønningen af den pågældende overholde begge lofter – hvilket betyder, at hele aflønningen af den pågældende skal overholde det laveste af de to lofter. Er en direktør, omfattet af 50 pct. loftet i § 77 a i lov om finansiel virksomhed, også anden væsentlig risikotager i samme virksomhed, og har generalforsamlingen vedtaget en lønpolitik, som foreskriver, at andre væsentlige risikotagere i virksomheden maksimalt kan tildeles variabel løn, der udgør 40 pct. af den faste løn, skal den samlede aflønning af den pågældende medarbejder overholde 40 pct.-loftet.

Se vejledningens afsnit 2.1 for så vidt angår tilfælde, hvor et medlem af bestyrelsen eller direktionen besidder flere ledelsesposter inden for samme koncern, herunder tilfælde, hvor en eller flere af koncernens virksomheder afholder udgifter til aflønning af dette ledelsesmedlem.

Se vejledningens afsnit 2.2 om andre væsentlige risikotagere, som formelt set er ansat i en anden koncernvirksomhed end den, hvori vedkommende udfører sit arbejde.

3.7. Loft over variabel løn til bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere

Variable løndelev til et medlem af bestyrelsen eller direktionen må højst udgøre 50 pct. af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed. For virksomheder, der modtager eller har fået tilsagn om statsstøtte, herunder statsligt kapitalindskud, eller datterselskaber af Finansiell Stabilitet A/S, udgør loftet for medlemmer af bestyrelsen og direktionen dog 20 pct., jf. § 77 b, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed.

Variable løndelev til andre væsentlige risikotagere må som udgangspunkt højst udgøre 100 pct. af den faste løn (inklusive pension), jf. § 77 a, stk. 1, nr. 2, i lov om finansiel virksomhed. Virksomhedens øverste organ kan dog beslutte, at de variable løndelev til virksomhedens andre væsentlige risikotagere kan udgøre op til 200 pct. af den faste grundløn, inklusive pension, forudsat at kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 3, litra a-e, opfyldes, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 3, i lov om finansiel virksomhed. Kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 3, litra a-e, er kumulative, hvilket indebærer, at samtlige af kravene i litra a-e skal være opfyldt, før det øverste organ kan træffe beslutning om forhøjelse af loftet for variabel løn til andre væsentlige risikotagere.

Virksomheden kan anbefale og det øverste organ kan vedtage forskellige lofter for variabel løn til forskellige kategorier af andre væsentlige risikotagere.

Virksomheden kan i forbindelse med anbefalingen til det øverste organ, herunder begrundelsen for indstillingen, inddrage forhold vedrørende de væsentlige risikotagere, som bliver omfattet af loftet, herunder typen af arbejdsopgaver og de pågældendes stilling i organisationen. Virksomheden kan i den forbindelse inddrage en vurdering af, hvor risikobetonede de arbejdsopgaver, som de omfattede væsentlige risikotagere varetager, er, og om der er stor gennemsigthed i de væsentlige risikotageres arbejdsopgaver. Arbejde med komplekse områder kan tale imod en forhøjelse af andelen af variabel løn, som den enkelte kan tildeles, idet komplekse områder kan være mere risikobetonede områder. Hvis de pågældende andre væsentlige risikotagere har et højt ansvarsniveau og stor beslutningskompetence i organisationen, kan dette tale imod en forhøjelse af andelen af variabel løn, som den enkelte kan tildeles. Virksomheden kan endvidere i forbindelse med anbefalingen inddrage følgende forhold:

- Virksomhedens forhold, herunder virksomhedens organisering af passende risikostyringsfunktioner.
- Godkendelsesniveau, herunder hvor højt oppe i organisationen variable løndelev godkendes.
- Længden af udskydelses- og tilbageholdelsesperioden, herunder om udskydelses- og tilbageholdelsesperioden er længere end den krævede.

Virksomheden skal i forbindelse med indstillingen til det øverste organ om forhøjelse af loftet for variabel løn til andre væsentlige risikotagere sikre, at der – uanset lofterne i lovgivningen – er en passende balance mellem faste og variable løndelev, jf. aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 1. Ved denne vurdering kan der ligeledes lægges vægt på ovenstående kriterier.

Loftet for variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere skal overholdes på beregningstidspunktet. Der skal ikke tages hensyn til eventuel senere reduktion af den beregnede variable løn grundet udbetalingsbegrænsninger eller clawback-reglerne, ligesom der ikke skal tages hensyn til eventuelle værdistigninger eller værdifald på tildelte aktier m.v. i udskydelses- eller tilbageholdelsesperioden.

Loftet for variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere omfatter al løn, som virksomheden tildeler denne personkreds, herunder både det honorar, vederlag eller løn, som den pågældende tildeles som medlem af bestyrelsen eller direktionen eller for udførelse af den stilling, som medfører, at den pågældende er udpeget som anden væsentlig risikotager, og andre honorar, vederlag eller aflønning, som virksomheden måtte tildele den pågældende.

Såfremt et bestyrelsesmedlem, en direktør eller en anden væsentlig risikotager har en anden stilling i virksomheden, skal både fast og variabel løn tildelt som følge af denne anden stilling medregnes ved beregning af, om det loft over variabel løn, som den pågældende er omfattet af, er overholdt. Dette gælder, uanset om virksomheden og den pågældende har indgået to særskilte ansættelseskontrakter eller en splitkontrakt, eller om den anden stilling knytter sig til det hverv eller den stilling, som medfører, at den pågældende er omfattet af et loft over variabel løn.

Der henvises til vejledningens afsnit 3.6 for nærmere om splitkontrakter og tilfælde, hvor én medarbejder har flere ansættelseskontrakter.

3.8. 50 pct. i instrumenter

Mindst 50 pct. af en variabel løndel til bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere skal på tidspunktet for beregningen heraf bestå af en balance af aktier, tilsvarende ejerandele afhængigt af virksomhedens juridiske struktur, aktiebaserede instrumenter eller, hvis der er tale om en virksomhed, hvis kapitalandele ikke er optaget til handel på et reguleret marked, af tilsvarende instrumenter, der afspejler virksomhedens kreditværdighed, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiell virksomhed.

Pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber I og fondsmæglerselskaber, der har tilladelse til udførelse af ordrer og skønsmæssig porteføljepleje, jf. bilag 4, afsnit A, nr. 2 og 4, i lov om finansiell virksomhed, skal, hvor det er muligt og hensigtsmæssigt, anvende instrumenter som reguleret i artikel 52 og 63 i CRR eller andre instrumenter, der kan konverteres til egentlige kernekapitalinstrumenter eller nedskrives, og som i passende grad afspejler virksomhedens kreditværdighed som en virksomhed, hvis aktivitet formodes at fortsætte (going concern).

Forsikringsselskaber kan anvende efterstillet gæld i forsikringsselskabet til opfyldelse af instrumentkravet.

Ved beregningstidspunktet forstås det tidspunkt, hvor opgørelsen af den variable løn, der sker i henhold til de kriterier, som ligger til grund for beregningen af den variable løns størrelse i henhold til aftalen mellem virksomheden og den pågældende modtager, foretages. En variabel løndel vil typisk være opgjort og dermed beregnet på det tidspunkt, hvor den tildeles, og hvor størrelsen af den variable løndel er kendt for både virksomheden og modtageren. Tildelingstidspunktet kan afvige fra udbetalingstidspunktet.

Virksomhedernes bonusprogrammer kan være indrettet på en sådan måde, at det efter omstændighederne kan være hensigtsmæssigt at foretage en samlet opgørelse af variable løndele tildelt inden for en nærmere fastsat periode og dermed samlet at opfylde kravet om, at mindst 50 pct. af en variabel løndel skal bestå af instrumenter, for de variable løndele tildelt i perioden. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvor en virksomhed har et bonusprogram, som indeholder hyppige bonustildelinger, eller hvor dele af en bonus tildeles drypvis. Det er Finanstilsynets opfattelse, at kravet om, at 50 pct. af en variabel løndel skal bestå af instrumenter, efter omstændighederne kan opfyldes ved en sådan periodeopgørelse, således at variable løndele tildelt i den givne periode samlet set opfylder kravet. Det er en betingelse for anvendelse af periodeopgørelser, at formålet med 50 pct.-kravet stadig tilgodeses, og dermed at den omfattede personkreds i forbindelse med tildelingen opnår en øget interesse i, at virksomhedens aktiekurs m.v. stiger på længere sigt. Formålet er i den forbindelse at sikre, at den omfattede personkreds ikke har incitament til at foretage risikofyldte aktiviteter for derved på kort sigt at opnå en kontant bonus.

Virksomheder, der gør brug af periodeopgørelser, skal til enhver tid over for Finanstilsynet kunne redegøre for, at strukturen af virksomhedens bonusordninger gør det hensigtsmæssigt at anvende periodeopgørelser, og for, at virksomheden ved anvendelse af periodeopgørelser stadig tilgodeser formålet med 50 pct.-kravet.

En sådan periodeopgørelse kan under ingen omstændigheder foretages for en periode længere end ét år.

Beskatning af aktietildelinger, efterstillet gæld, kontantbonus og fantomaktier

Løn tildelt i aktier samt efterstillet gæld beskattes som personlig indkomst på retserhvervestidspunktet, jf. statsskattelovens § 4 og ligningslovens § 16.

For A-indkomst (løn i form af kontanter, herunder også fantomaktier) gælder, at beløbet er skattepligtigt i det indkomstår, hvor udbetaling finder sted, dog senest på det tidspunkt, hvor der er forløbet 6 måneder efter retserhvervelsen, jf. § 20, stk. 1, i kildeskattebekendtgørelsen.

Efter retserhvervesprincipper skal en indtægt beskattes, når der er erhvervet endelig ret til indtægten. Hvis retten til en indtægt er betinget, vil retserhvervestidspunktet afhænge af, om betingelsen er af en sådan karakter, at der hersker reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen bliver gennemført. Kravet om udskydelse af udbetalingen af en variabel løndel over 3 eller 4 år, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 5, i lov om finansiel virksomhed, vil normalt udskyde beskatningstidspunktet til det tidspunkt, hvor det afgøres af virksomheden, om betingelserne for udbetaling af den variabel løn er opfyldt. Det skyldes, at betingelserne i § 77 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed for endelig fastsættelse af de udskudte dele af den variabel løn har en sådan karakter, at der typisk vil herske reel usikkerhed om, hvorvidt udbetalingen vil finde sted, samt, at modtageren ikke selv har kontrol over, om betingelserne for udbetaling opfyldes. For nærmere om udbetalingsbegrænsningen i § 77 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed henvises der til vejledningens pkt. 3.12.

Kravet i § 77 a, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed om tilbageholdelse, udskyder ikke beskatningstidspunktet. Dette medfører, at værdien af aktier typisk beskattes, når tilbageholdelsesperioden begynder. Da modtageren ikke må afhænde aktierne i tilbageholdelsesperioden, vil modtageren skulle svare skat af aktierne, inden værdien kan realiseres. For nærmere om tilbageholdelseskravet i § 77 a, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed henvises der til vejledningens pkt. 3.10.

Der vil være tilfælde, hvor det ikke er muligt for modtagere af variable løndele, hvoraf 50 pct. tildeles i aktier i medfør af § 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiel virksomhed, at svare skattebetalingen på den variable løndel med den kontante del af løndelen. Om dette er tilfældet vil bl.a. afhænge af den pågældendes individuelle skatteforhold. I sådanne situationer er det efter omstændighederne Finanstilsynets opfattelse tilladeligt at undtage fra kravet i § 77 a, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed om tilbageholdelse i en passende periode i det omfang, det er nødvendigt for at kunne svare skattebetalingen på den variable løndel med kontante midler fra løndelen. Den pågældende modtager må således afhænde aktier i umiddelbar forlængelse af disses udbetaling – dog kun det antal aktier, hvis værdi svarer til forskellen mellem skattebetalingen på den udbetalte del af den pågældende variable løndel og den udbetalte kontantdel af den pågældende variable løndel.

Undtagelsesmuligheden kan illustreres med nedenstående eksempel:

I eksemplet nedenfor tildeles en variabel løn på 200.000 kr. til en modtager, der har en indkomstbeskatning på 60 pct., og instrumentdelen af den variable løndel tildeles i aktier. Undtagelsesmuligheden beskrevet ovenfor kan anvendes i dette tilfælde, idet beskatningen på den udbetalte del af den variable løndel er større end kontantdelen af den variable løndel. Forskellen på beskatningen og kontantdelen er 12.000 kr., og ved anvendelse af undtagelsesmuligheden kan den pågældende undtage fra kravet i § 77 a, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed om tilbageholdelse for så vidt angår det antal aktier, som det er nødvendigt at afhænde for at opnå et kontantbeløb svarende til 12.000 kr.

Størrelsen på den variable løndel	200.000 DKK
Den udskudte andel af den variable løndel	40 pct.
Størrelsen på den del, der kommer til udbetaling i umiddelbar	120.000 DKK

forlængelse af tildelingstidspunktet	
Aktieandelen af den udbetalte del	60.000 DKK
Modtagerens indkomstbeskatning (pct.)	60 pct.
Størrelsen på beskatningen af den udbetalte del (både den udbetalte kontantdel og den udbetalte aktiedel)	72.000 DKK
Forskellen på skattebetalingen på den udbetalte del og kontantdelen af den udbetalte del	12.000 DKK

Det bemærkes, at den angivne beskatningsprocent alene er til brug for ovenstående eksempel, og at det er den enkeltes egentlige beskatningsprocent, som skal anvendes ved vurdering af om og i hvilket omfang undtagelsesmuligheden finder anvendelse.

Beskatning af købe- og tegningsretter til aktier

Værdien af købe- og tegningsretter til aktier beskattes som personlig indkomst på det tidspunkt, hvor retterne udnyttes eller afstås, jf. ligningslovens § 28. Beskatningen opgøres på dette tidspunkt på grundlag af køberettens eller tegningsrettens værdi på udnyttelsestidspunktet henholdsvis afståelsestidspunktet, dvs. favørelementet (forskellen mellem udnyttelsesprisen og markedsprisen). Såfremt en købe- eller tegningsretten udløber uudnyttet, sker der ingen beskatning.

Udnyttelse af købe- og tegningsretter til aktier kan tidligst ske efter udløbet af tilbageholdelsesperioden. Modtageren vil derfor kunne tilpasse finansieringen af den udløste skat ved umiddelbart efter udnyttelsen - helt eller delvist - at sælge de erhvervede aktier og anvende provenuet til betaling af skatten. Det er derfor ikke muligt at anvende den ovenfor beskrevne undtagelsesmulighed, når instrumentdelen af en variabel løndel tildeles som købe- eller tegningsretter.

Instrumenter

EBA har udstedt en reguleringsmæssig teknisk standard med en præcisering af de kategorier af instrumenter, der i tilstrækkelig grad afspejler et instituts kreditkvalitet som en going concern, og som dermed egner sig til at blive anvendt til opfyldelse af instrumentkravet³ (RTS om instrumenter). RTS om instrumenter er trådt i kraft den 9. juni 2014 og finder fra dette tidspunkt direkte anvendelse på de virksomheder, som er omfattede heraf, dvs. virksomheder omfattet af CRR.

Pkt. 121-127 i CEBS' retningslinjer omhandler de typer af instrumenter, som kan anvendes til opfyldelse af instrumentkravet. EBA er i færd med at revidere CEBS' retningslinjer, og de reviderede retningslinjer forventes offentliggjort i løbet af 2015.

De instrumenter, der kan anvendes til opfyldelse af instrumentkravet i § 77 a, stk. 1, nr. 4, er:

- (i) aktier eller tilsvarende ejerandele afhængig af virksomhedens struktur
- (ii) aktiebaserede instrumenter

For virksomheder, hvis kapitalandele ikke er optaget til handel på et reguleret marked, kan endvidere anvendes:

- (iii) tilsvarende instrumenter, der afspejler virksomhedens kreditværdighed (herefter "tilsvarende instrumenter")

For virksomheder omfattet af CRR kan anvendes:

- (iv) instrumenter som reguleret i CRR artikel 52 om hybride kernekapitalinstrumenter og artikel 63 om supplerende kapitalinstrumenter eller andre instrumenter, der kan konverteres til egentlige kernekapitalinstrumenter eller nedskrives, og som i passende grad afspejler virksomhedens kreditværdighed som en virksomhed, hvis aktivitet formodes at fortsætte (going concern).

Tilsvarende ejerandele er ejerandele i virksomheden, som ikke er aktier. Der kan således – afhængig af virksomhedens struktur – anvendes andre ejerandele som i det væsentlige svarer til aktier til opfyldelse af instrumentkravet i § 77 a, stk. 1, nr. 4. Tilsvarende ejerandele kan eksempelvis være garantbeviser i en sparekasse, da garantbeviser udgør ansvarlig kapital på linje med aktiekapital.

Aktiebaserede instrumenter er instrumenter, som ikke er aktier, men hvor værdien af instrumentet afhænger af aktiekursen på en bestemt aktie. Værdien af det aktiebaserede instrument følger således udviklingen i aktiekursen. Aktiebaserede instrumenter kan eksempelvis være aktieoptioner eller tegningsretter.

³ Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014 af 12. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder til præcisering af de kategorier af instrumenter, der i tilstrækkelig grad afspejler et instituts kreditkvalitet som en going concern, og som egner sig til at blive anvendt for så vidt angår variabel løn

Tilsvarende instrumenter, der afspejler virksomhedens kreditværdighed, er instrumenter, hvis værdi ikke knytter sig til en aktie, men som alligevel afspejler kreditværdigheden af virksomheden. Tilsvarende instrumenter kan eksempelvis efter omstændighederne udformes som syntetiske obligationer, hvor værdien er knyttet til virksomhedens resultater.

Om et instrument udgør et tilsvarende instrument afhænger af, om værdien af instrumentet afspejler virksomhedens kreditværdighed på tilstrækkelig vis. Aktier og aktiebaserede instrumenter afspejler i høj grad virksomhedens kreditværdighed, idet værdien forøges og forringes i takt med, at virksomhedens værdi i markedet ændrer sig.

Om et instrument afspejler virksomhedens kreditværdighed på tilstrækkelig vis afhænger efter Finanstilsynets opfattelse af, hvor stor en risiko for tab, der er knyttet til instrumentet, og om denne risiko for tab i det væsentlige svarer til den risiko for tab, som er forbundet med aktier og aktiebaserede instrumenter. Et instruments risiko for tab kan bl.a. vurderes ud fra den placering i konkursrækkefølgen, som instrumentet ville have i tilfælde af, at virksomheden gik konkurs. Denne placering afspejler et instruments reelle tabsrisiko for ejeren af instrumentet i de tilfælde, hvor virksomhedens økonomiske situation forringes.

Finansielle virksomheders kapitaltyper opdeles i kernekapital og supplerende kapital. Hybride kernekapitalposter er defineret i artikel 52 i CRR. Supplerende kapitalinstrumenter er defineret i artikel 63 i CRR. Kernekapitalen består af egenkapitalen, herunder aktiekapitalen, og hybrid kernekapital, hvor egenkapitalen i tilfælde af konkurs mister sin værdi først. Supplerende kapital består af gæld, der står før egenkapitalen og den hybride kernekapital i konkursrækkefølgen. I tilfælde af konkurs vil der først være dækning til de simple krav, derefter den supplerende kapital og til sidst kernekapitalen (først hybrid kernekapital og dernæst egenkapitalen). I tilfælde af konkurs er det således kernekapitalen, der mister sin værdi først.

Aktier og aktiebaserede instrumenter vil i tilfælde af konkurs falde i værdi, før den hybride kernekapital gør. Hvis der ikke er dækning for kernekapitalen, vil der dermed ikke være dækning for aktier, aktiebaserede instrumenter eller hybrid kernekapital, som så vil have mistet hele deres værdi. Ved en vurdering af om et instrument i tilstrækkelig grad afspejler virksomhedens kreditværdighed og dermed kan udgøre et tilsvarende instrument, er det afgørende, om instrumentet har en tabsrisiko, der svarer til den tabsrisiko, som er forbundet med aktier, aktiebaserede instrumenter, supplerende kapitalinstrumenter og hybrid kernekapital, og dermed om instrumentet i en konkurssituation mister hele sin værdi på det tidspunkt, hvor der ikke er dækning for kernekapitalen og den supplerende kapital. Det er således Finanstilsynets opfattelse, at instrumenter, der er konkursretligt sidestillede med enten egenkapital, hybrid kernekapital eller supplerende kapital i tilstrækkelig grad afspejler virksomhedens kreditværdighed.

Forsikringsselskaber har endvidere mulighed for at benytte efterstillet gæld til opfyldelse af instrumentkravet i § 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiell virksomhed. Det er Finanstilsynets vurdering, at også instrumenter, som konkursretligt sidestilles med efterstillet gæld, i tilstrækkelig grad afspejler forsikringsselskabers kreditværdighed.

Virksomheder, som anvender tilsvarende instrumenter til opfyldelse af instrumentkravet i § 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiell virksomhed, skal kunne godtgøre, at disse instrumenter i tilstrækkelig grad afspejler virksomhedens kreditværdighed.

Aktier og aktiebaserede instrumenter kan udstedes i virksomheden selv eller i virksomhedens moderselskab, hvis moderselskabet ejer 100 pct. af virksomheden. Dette gælder også indirekte moderselskaber, så længe de mellemliggende datterselskaber også er 100 pct.-ejet.

Tilsvarende instrumenter skal som udgangspunkt afspejle virksomhedens kreditværdighed, men kan i de tilfælde, hvor virksomheden er 100 pct. ejet, indrettes på en sådan måde, at instrumentet afspejler moderselskabets kreditværdighed eller afhænger af udviklingen i tal på moderselskabs- eller koncernbasis, hvis instrumenterne på denne måde efter omstændighederne afspejler virksomhedens kreditværdighed på tilstrækkelig vis.

3.9. Udskydelse, herunder "større bonusbeløb"

Virksomheden skal udskyde udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løndel, dog mindst 60 pct. ved større beløb, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiell virksomhed.

Finanstilsynet vurderer, at der er tale om "større beløb", hvis den samlede variable løn før skat overstiger 750.000 kr. om året. For variable løndele, der ikke overstiger 750.000 kr. om året, må virksomheden foretage en vurdering af, om de variable løndele konkret må anses for "større beløb". Ved vurderingen kan der, som angivet i forarbejderne til lov om finansiell virksomhed § 77 a, stk. 1, nr. 4, lægges vægt på sammenhængen mellem den variable løndel og den pågældendes løn og risikoprofil i øvrigt.

3.10. Passende tilbageholdsperiode

Virksomhederne skal sikre, at aktier og andre instrumenter, der overdrages til bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere som en del af en variabel løndel, ikke må afhændes i en "passende periode", jf. § 77 a, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed.

virksomhed. Både de aktier og andre instrumenter, der overdrages umiddelbart i forlængelse af beregningstidspunktet, og den del, som udskydes, skal underlægges en passende tilbageholdelsesperiode.

Ved fastlæggelse af længden af den passende tilbageholdelsesperiode kan der lægges vægt på, om de pågældende aktier og andre instrumenter har været udskudt. Der kan derfor være forskel på, hvad der udgør en passende periode, afhængig af, om aktier eller andre instrumenter er overdraget i umiddelbar forlængelse af beregningstidspunktet eller udskudt i et eller flere år. Hvis aktierne eller de andre instrumenter har været udskudt, kan der lægges vægt på, om udskydelsesperioden har været længere end den i § 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiel virksomhed anførte minimale udskydelsesperiode.

Finanstilsynet vurderer, at en tilbageholdelsesperiode på 6 måneder i almindelighed vil udgøre en passende tilbageholdelsesperiode.

3.11. Optionsordninger

Ved benyttelse af optioner, som instrumentandelen af en variabel løndel, kan både udskydelsesperioden i henhold til § 77 a, stk. 1, nr. 5, i lov om finansiel virksomhed og tilbageholdelsesperioden i medfør af § 77 a, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed løbe sideløbende med modningsperioden ("vesting period") for de tildelte optioner. Ved modningsperiode forstås perioden fra tidspunktet for tildelingen af en option til det tidspunkt, hvor optionen kan udnyttes.

Tilbageholdelsesperioden løber først fra tidspunktet for overdragelsen af optionerne, herunder både den overdragelse af optioner, der finder sted i umiddelbar forlængelse af optionernes tildeling, og den overdragelse af optioner, der finder sted efter udløbet af udskydelsesperioden. Ved fastlæggelse af længden af tilbageholdelsesperioden kan der lægges vægt på, om udskydelsesperioden har været længere end den i § 77 a, stk. 1, nr. 5, i lov om finansiel virksomhed anførte minimale udskydelsesperiode.

Optioner kan som udgangspunkt først udnyttes, *når* de er modnede ("vested"), *når* de er overdragede til modtageren, *når* tilbageholdelsesperioden er udløbet og *når* øvrige vilkår for optionens udnyttelse er opfyldt.

3.12. Regler om udbetalingsbegrænsninger og tilbagebetaling

Aflønningsreglerne indeholder forskellige regler om udbetalingsbegrænsninger (backtesting) og regler om tilbagebetaling (clawback).

Udbetalingsbegrænsningerne fremgår af § 77 a, stk. 1, nr. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed og af § 77 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed. Reglerne om tilbagebetaling fremgår af § 77 a, stk. 5, i lov om finansiel virksomhed.

Udbetalingsbegrænsningerne kan efter omstændighederne indebære, at virksomheden kan undlade at udbetale variabel løn tildelt et medlem af bestyrelsen eller direktionen eller en anden væsentlig risikotager, eller at variabel løn tildelt denne personkreds helt kan bortfalde.

Udbetalingsbegrænsningen i § 77 a, stk. 1, nr. 6, i lov om finansiel virksomhed kan finde anvendelse på udbetalingstidspunktet for en variabel løndel i de tilfælde, hvor virksomheden på dette tidspunkt ikke overholder kapitalkrav eller solvenskrav som angivet i bestemmelsen.

Udbetalingsbegrænsningen i § 77 a, stk. 1, nr. 7, i lov om finansiel virksomhed finder anvendelse i den periode, som den aftalte variable løn vedrører, og indtil tidspunktet for beregningen af den variable løn, og omfatter de tilfælde, hvor virksomheden fra Finanstilsynet får en frist til opfyldelse af solvenskravet eller et krav om udarbejdelse af en genoprettelsesplan.

Udbetalingsbegrænsningen i § 77 a, stk. 4, finder anvendelse på variabel løn, som er udskudt i medfør af § 77 a, stk. 1, nr. 5, i lov om finansiel virksomhed på udbetalingstidspunktet for den udskudte variable løn. Virksomheden skal i medfør af § 77 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed sikre, at udbetaling af udskudt variabel løn er betinget af,

- (i) at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løn, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet,
- (ii) at den pågældende ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden,
- (iii) at den pågældende har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed og
- (iv) at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentlig forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løn.

I forhold til betingelse (i) må der således, før udbetaling af udskudte løndelev kan ske, foretages en revurdering af, om de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løn på beregningstidspunktet, fortsat er opfyldt på udbetalings-
tidspunktet. Denne revurdering er nødvendig, idet det på beregningstidspunktet kun er muligt at vurdere opfyldelsen af kriterierne på kort sigt, mens det ikke er muligt med sikkerhed at vurdere opfyldelse af kriterierne på længere sigt. Hvis de kriterier, der har dannet grundlag for beregning af den variable løn ikke på længere sigt kan anses for (helt) opfyldt, må den udskudte del af den variable løn reduceres.

I forhold til betingelse (ii) må det vurderes, om den pågældende har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden. Dette kan f.eks. være tab som følge af retssager med baggrund i den pågældendes adfærd. Det kan også være tab, som virksomheden har lidt som følge af f.eks. uansvarlige investeringer og långivning eller mangelfuld rådgivning af kunder eller lignende. Betingelse (ii) vedrører tab, som kan konstateres i udskydelsesperioden, og som hidrører fra enten perioden forud for tildelingen af den pågældende variable løndel eller fra udskydelsesperioden.

Efter betingelse (iii) skal det endvidere vurderes, om vedkommende har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed. Det må således vurderes, om den pågældende har udvist eller udviser en adfærd, hvor der er grund til at antage, at vedkommende ikke har varetaget eller vil varetage stillingen på en forsvarlig måde. Den adfærd, der inddrages i vurderingen, kan således være udvist i udskydelsesperioden. Vurderingen vil i høj grad svare til den vurdering, som foretages af medlemmer af bestyrelsen og direktionen efter § 64, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed, herunder særligt nr. 4, uden at der dog er tale om en egentlig egnetheds- og hæderlighedsvurdering. Dette gælder både for personer, som er omfattet af en § 64-vurdering, og for andre væsentlige risikotagere, der ikke er. I det omfang medarbejdere, der er udpegede som væsentlige risikotagere, udfører opgaver, der er fastlagt i den finansielle regulering, vil varetagelsen af opgaverne tillige indgå i en vurdering af de pågældendes adfærd.

I forhold til betingelse (iv) må det vurderes, om virksomhedens økonomiske situation er væsentlig forringet. Som angivet i forarbejderne vil dette være tilfældet, hvis virksomheden har et væsentligt underskud på det tidspunkt, hvor den udskudte variabel løndel ifølge aftalen skulle være kommet til udbetaling.

Reglerne om tilbagebetaling fremgår af § 77 a, stk. 5, i lov om finansiell virksomhed, hvorefter virksomheden skal sikre sig, at medlemmer af bestyrelsen eller direktionen eller andre væsentlige risikotagere skal tilbagebetale den variable løn helt eller delvist, hvis udbetalingen er sket på baggrund af fejlagtige oplysninger, og modtageren er i ond tro herom. Virksomheden skal kunne dokumentere, at oplysningerne om de pågældende resultater er fejlbehæftede. Hvorvidt der skal ske tilbagebetaling af en del af eller hele den variable løn vil bero på en vurdering af, om vedkommende ville have modtaget variabel løn på baggrund af de faktiske resultater og, i givet fald, størrelsen herpå.

Det er virksomhederne, der skal sikre, at udbetalingsbegrænsningen i § 77 a, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed og reglerne om tilbagebetaling i § 77 a, stk. 5, i lov om finansiell virksomhed, kan finde anvendelse i de pågældende situationer, eksempelvis ved at indgå aftale herom med de pågældende modtagere af variabel løn.

3.13. Kollektive overenskomster

Begrænsningerne for variabel aflønning i § 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiell virksomhed finder for personer i ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst ikke anvendelse på variabel løn fastsat i overenskomsten, jf. § 77 a, stk. 10, i lov om finansiell virksomhed.

En kollektiv overenskomst defineres som en aftale om løn- og arbejdsvilkår, der skal finde anvendelse i forholdet mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver samt i forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, herunder disses organisationer.

En kollektiv overenskomst er karakteriseret ved at være en aftale mellem på den ene side en lønmodtagerorganisation eller en kollektivitet af lønmodtagere og på den anden side en arbejdsgiverorganisation eller en arbejdsgiver. Der findes forskellige typer af kollektive overenskomster fra hovedaftaler og landsdækkende overenskomster mellem fagforbund og arbejdsgiverorganisationer til lokale aftaler. Det afgørende er, at aftalen reelt er resultatet af en forhandling mellem to parter. Det er en afgørende forudsætning i dansk arbejdsret, at en overenskomst skal være indgået mellem to af hinanden uafhængige overenskomstparter, der kan føre frie og frivillige forhandlinger. Det er ikke afgørende, om parterne selv betegner aftalen som en kollektiv overenskomst.

Aftaler inden for kendte aftalestrukturer, f.eks. aftaler mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet eller mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, udgør kollektive overenskomster. Lokale aftaler, som er indgået uden om kendte aftalestrukturer, vil derimod indebære risiko for omgåelse, og Finanstilsynet vil i hvert enkelt tilfælde foretage en konkret vurdering og i den forbindelse eventuelt høre de landsdækkende organisationer i sektoren. Finanstilsynet vil ved vurderingen lægge vægt på omstændighederne omkring indgåelsen af aftalen, herunder under hvilke omstændigheder bestemmelser om variabel aflønning er aftalt, ligesom Finanstilsynet vil hense til, hvor store variable løndelev, der kan tildeles efter den lokale aftale.

4. Anvendelse af aflønningsreglerne i koncerner

For pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I beliggende i Danmark gælder, jf. § 71, stk. 3, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, at disse virksomheder er forpligtede til at sikre, at lønpolitikken, de specifikke aflønningskrav, og regler, som er udstedt i medfør heraf, jf. opremsningen i § 71, stk. 3, 1. pkt., efterleves af institutter, dvs. pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I, inden for samme koncern.

Pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I skal således sikre, at de i § 71, stk. 3, 1. pkt., nævnte krav om aflønning, som alle stammer fra CRD IV, anvendes på samtlige institutter (pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I) inden for koncernen, dvs. på koncern-, moderselskabs- og datterselskabsniveau. De i § 71, stk. 3, 1. pkt., nævnte krav om aflønning skal således efterleves af bl.a. de institutter, der er etablerede i offshore finanscentre, f.eks. Gibraltar, og af de institutter, og som måtte være beliggende uden for EU, f.eks. i Schweiz, i det omfang de indgår i en koncern med et pengeinstitut, realkreditinstitut eller fondsmæglerselskab I i Danmark.

Et pengeinstitut, realkreditinstitut eller fondsmæglerselskab I er desuden, jf. § 71, stk. 3, 2. pkt., i lov om finansiel virksomhed, forpligtet til at sikre, at aflønning af bestyrelse og direktion i virksomheder, der ikke er direkte omfattet af § 77 a, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, dvs. andre virksomheder end finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder, men som indgår i koncern med et pengeinstitut, et realkreditinstitut eller et fondsmæglerselskab I, opfylder kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 2 og 3, om loftet over variabel løn.

Et pengeinstitut, realkreditinstitut eller fondsmæglerselskab I er desuden, jf. § 71, stk. 3, 2. pkt., i lov om finansiel virksomhed forpligtet til at sikre, at aflønning af bestyrelsen og direktionen i virksomheder, der er koncernforbundne med det pågældende pengeinstitut, realkreditinstitut eller fondsmæglerselskab I, men som ikke er direkte omfattet af § 77 a, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, dvs. andre virksomheder end finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder, opfylder kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om finansiel virksomhed om loftet over variabel løn. Bestemmelsen sikrer, at 50 pct.-loftet på variabel løn til bestyrelsen og direktionen, ikke skal efterleves af ikke-finansielle koncernenheder, men at disse enheder alene skal efterleve det direktivfastsatte loft på 100 pct. (eller det højere loft, som generalforsamlingen måtte have vedtaget).

Forsikringsselskaber og forsikringsholdingselskaber er ikke omfattet af koncernreglen i § 71, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed.

5. Proportionalitet

5.1. Bagatelgrænse

Efter § 8, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen kan virksomhedens bestyrelse eller direktion beslutte, at der ved tildeling af variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere kan undtages fra kravet om, at mindst 50 pct. af løndelen skal bestå af instrumenter (§ 77 a, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiel virksomhed), kravet om udskydelse (§ 77 a, stk. 1, nr. 5, i lov om finansiel virksomhed) og/eller kravet om en tilbageholdelsesperiode (§ 77 a, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed), hvis det findes forsvarligt, og hvis den samlede optjente variabel løn for medlemmet af bestyrelsen eller direktionen eller for den væsentlige risikotager ikke overstiger 100.000 kr. om året.

Der kan efter § 8, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen undtages fra et eller flere af de ovenfor nævnte krav.

Hvis der i medfør af bestemmelsen undtages fra udskydelseskravet i § 77 a, stk. 1, nr. 5, i forhold til en variabel løndel, vil § 77 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, som indeholder den regel om udbetalingsbegrænsning, jf. afsnit 3.12 ovenfor, ikke finde anvendelse på denne løndel, idet udbetalingsbegrænsningen kun finder anvendelse på variabel løn, som er udskudt. Reglerne om tilbagebetaling i § 77 a, stk. 5, i lov om finansiel virksomhed vil fortsat finde anvendelse på sådanne løndele, uanset om de udskydes i overensstemmelse med § 77 a, stk. 1, nr. 5, eller ej.

Bestyrelsen eller direktionen skal i hvert enkelt tilfælde vurdere, om det er forsvarligt at undtage fra et eller flere af de tre krav. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet kunne redegøre for denne vurdering. Ved den konkrete vurdering kan der lægges vægt på både virksomhedens forhold og modtagerens forhold. Ved vurdering af virksomhedens forhold kan der lægges vægt på de kriterier, som er beskrevet i afsnit 4.1 ovenfor. Ved vurdering af modtagerens forhold kan der lægges vægt på de kriterier, der er angivet i afsnit 3.6 ovenfor.

Bestyrelsen eller direktionen kan vurdere, at der kan undtages fra kravene på virksomhedsniveau, hvis det samtidig vurderes, at ingen enkeltpersoner har en så væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, at undtagelse fra et eller flere af kravene vil være uforsvarligt. Bestyrelsen eller direktionen kan endvidere vurdere, at det kun er forsvarligt at undtage fra et eller flere krav for en eller flere grupper af ansatte eller enkeltpersoner i virksomheden.

Bagatelgrænsen i § 8, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen kan kun føre til, at der undtages fra de ovenfor nævnte tre krav. Den variable løn på maksimalt 100.000 kr. om året skal derfor stadig tildeles i overensstemmelse med aflønningsreglernes øvrige krav.

Det er en betingelse for anvendelse af bagatelgrænsen i § 8, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen, at den pågældende modtager af variabel løn maksimalt tildeles 100.000 kr. i variabel løn det pågældende år. Hvis et medlem af bestyrelsen eller direktionen eller en anden væsentlig risikotager tildeles variabel løn på over 100.000 kr. om året, skal hele den variable løn (dvs. inklusive de første 100.000 kr.), tildeles i overensstemmelse med aflønningsreglerne.

6. Offentliggørelses- og indberetningspligt

6.1. Offentliggørelsespligt

Virksomheder omfattet af CRR, dvs. pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber I og visse finansielle holdingvirksomheder, skal offentliggøre oplysninger om deres aflønningspolitik i overensstemmelse med artikel 450 i CRR. Oplysningerne skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme, jf. § 18, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen.

Virksomheder, som ikke er omfattet af CRR, dvs. investeringsforvaltningsselskaber, forsikringsselskaber, finansielle holdingvirksomheder omfattet af kravene i § 170, stk. 1, 2 eller 3, jf. dog § 170, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed, forsikringsholdingvirksomheder og fondsmæglerselskaber, som alene har tilladelse til investeringsservice i henhold til bilag 4, afsnit A, nr. 1, 2, 4 og 5, til lov om finansiell virksomhed og som ikke opbevarer kunders midler eller værdipapirer, skal i henhold til § 17, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen hvert år offentliggøre en række oplysninger, som angivet i bestemmelsen. Offentliggørelse vil typisk ske i årsrapporten. Hvis oplysningerne ikke offentliggøres i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes, jf. § 17, stk. 5, sidste pkt. I nogle tilfælde vil opgørelsen af variabel løn afhænge af tal i årsrapporten, og den endelige variable løn kendes derfor ikke, når årsrapporten udarbejdes. I sådanne tilfælde kan virksomheden i årsrapporten henvise til, hvor oplysningerne kan findes.

At beløb skal være optjente betyder, at der er tale om vederlag for arbejde udført i regnskabsåret. Det samlede optjente vederlag omfatter både fast og variabel løn/honorar inkl. pension. Variabel løn optjent i regnskabsåret omfatter både den del, der udbetales i umiddelbar forlængelse af beregningstidspunktet, og den del, der udskydes. Ligeledes omfatter variabel løn optjent i regnskabsåret både den del, der udbetales i instrumenter, og den del, der udbetales i kontanter. Variabel løn er nærmere defineret ovenfor i afsnit 3. Løn udbetalt i fritstillingsperioden anses for optjent i den periode, som lønnen vedrører, uanset at den pågældende ikke udfører arbejde i perioden.

De oplysninger, der skal offentliggøres efter § 17, stk. 1, nr. 8, litra a-f, i aflønningsbekendtgørelsen, svarer til de oplysninger, som skulle offentliggøres efter § 15, stk. 1, nr. 7, litra a-f, i den tidligere gældende aflønningsbekendtgørelse (bkg. nr. 122 af 7. februar 2012 om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder). Ordlyden af offentliggørelseskravet er ændret for at sikre, at der ikke kan opstå tvivl om, at de oplysninger om aflønning, som virksomheder omfattet af CRR skal offentliggøre i henhold til CRR artikel 450, stk. 1, litra h, nr. i-vi, svarer til de oplysninger, som virksomheder, der ikke er omfattet af CRR, skal offentliggøre i henhold til § 17, stk. 8, litra a-f, i aflønningsbekendtgørelsen. Indholdet af offentliggørelseskravet er uændret.

Hvis optjeningsperioden er flerårig, må beløbene på bedste og mest retvisende måde opgøres med angivelse af, at opgørelse er foretaget på baggrund af en flerårig optjeningsperiode.

Beløb skal efter § 17, stk. 1, nr. 7, i aflønningsbekendtgørelsen fordeles på forretningsområder. Ved forretningsområder forstås (i) investeringsområdet (investment banking), (ii) detailkundeområdet (retail banking), (iii) formueforvaltning (asset management) samt (iv) andre forretningsområder. Dette svarer til den opdeling i forretningsområder, som EBA benytter.

Finanstilsynet har udarbejdet en indberetningsvejledning, der præciserer, hvordan de forskellige virksomheder – både virksomheder omfattet af CRR og virksomheder, der ikke er omfattet af CRR – skal indberette oplysninger som angivet i henholdsvis CRR og aflønningsbekendtgørelsen. Idet de tal, der skal indberettes, svarer til de tal, der skal offentliggøres, kan vejledningen ligeledes benyttes i forbindelse med opgørelse af de beløb, der skal offentliggøres. Indberetningsvejledningen kan tilgås på Finanstilsynets hjemmeside (www.finanstilsynet.dk).

I forbindelse med implementeringen af CRD IV er der i § 19 i aflønningsbekendtgørelsen indført et krav om, at virksomheder, der har en hjemmeside, skal på denne hjemmeside offentliggøre oplysninger om, hvordan de lever op til en række bestemmelser i aflønningsbekendtgørelsen. Disse bestemmelser omfatter bl.a. § 4, stk. 1, 1. pkt., i aflønningsbekendtgørelsen hvorefter bestyrelsen skal fastsætte virksomhedens lønpolitik, § 5 om bestyrelsens gennemgang og tilpasning af virksomhedens lønpolitik, § 14 i aflønningsbekendtgørelsen om nyansættelsesgodtgørelser og § 15 i aflønningsbekendtgørelsen om kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.

Oplysninger om, hvordan en virksomhed lever op til eksempelvis kravet i § 4, stk. 1, 1. pkt., i aflønningsbekendtgørelsen om, at bestyrelsen skal fastsætte virksomhedens lønpolitik, kan f.eks. indeholde følgende oplysninger: oplysninger om, at virksomheden opfylder kravet i § 4, stk. 1, 1. pkt., i aflønningsbekendtgørelsen, idet bestyrelsen har fastsat en lønpolitik for virksomheden, oplysninger om, hvornår bestyrelsen har fastsat lønpolitikken, og oplysninger om, hvor lønpolitikken kan tilgås, hvis den er offentliggjort.

Offentliggørelseskravet finder kun anvendelse på de virksomheder, som har en hjemmeside, og kun i det omfang, de enkelte bestemmelser nævnt i § 19 i aflønningsbekendtgørelsen finder anvendelse på virksomheden.

6.2. Indberetningspligt

Virksomheder omfattet af CRR, dvs. pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber 1 og visse finansielle holdingvirksomheder, skal i henhold til § 18, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning indsende oplysningerne offentliggjort i overensstemmelse med artikel 450, stk. 1, litra (g), (h) og (i), i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 (CRR) til Finanstilsynet.

Virksomheder, som ikke er omfattet af CRR, dvs. investeringsforvaltningsselskaber, forsikringsselskaber, finansielle holdingvirksomheder omfattet af kravene i § 170, stk. 1, 2 eller 3, jf. dog § 170, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed, forsikringsholdingvirksomheder og fondsmæglerselskaber, som alene har tilladelse til investeringsservice i henhold til bilag 4, afsnit A, nr. 1, 2, 4 og 5, til lov om finansiell virksomhed og som ikke opbevarer kunders midler eller værdipapirer, skal efter aflønningsbekendtgørelsens § 17, stk. 5, i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning indsende oplysningerne angivet i aflønningsbekendtgørelsens § 17, stk. 1, nr. 7 og 8, til Finanstilsynet. Endvidere skal oplysningerne nævnt i § 17, stk. 1, offentliggøres på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Hvis virksomheden ikke har en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne.

Såfremt § 17, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen finder anvendelse i forhold til en anden væsentlig risikotager, vil oplysninger om aflønning tildelt denne person stadig skulle indberettes til Finanstilsynet i medfør af § 17, stk. 5, i aflønningsbekendtgørelsen. § 17, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen medfører, at offentliggørelseskravene i § 17, stk. 1, nr. 7 og 8, kun finder anvendelse i forhold til andre væsentlige risikotagere, hvis offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses. § 17, stk. 2, er således kun en undtagelse til kravet om offentliggørelse i § 17, stk. 1, og ikke til kravet om indberetning i § 17, stk. 5.

Indberetning skal ske via Finanstilsynets og Nationalbankens fælles indberetningssystem (FIONA Online).

6.3. Undtagelse til offentliggørelses- og indberetningspligten

Efter § 17, stk. 4, i aflønningsbekendtgørelsen kan virksomheder omfattet af bestemmelsen (dvs. virksomheder, som ikke er omfattet af CRR) undlade at offentliggøre de i stk. 1, nævnte oplysninger. I § 17, stk. 7, i aflønningsbekendtgørelsen er det præciseret, at undtagelsen ligeledes gælder indberetningspligten og pligten til at offentliggøre oplysningerne på virksomhedens hjemmeside efter § 17, stk. 5, i aflønningsbekendtgørelsen. Undtagelsen gælder for omfattede virksomheder, der ikke har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, og som har en balancesum på under 500 mio. kr. i 2 på hinanden følgende regnskabsår. Dette betyder, at en børsnoteret virksomhed ikke kan undtages, selvom balancesummen er under 500 mio. kr. i to på hinanden følgende regnskabsår.

En virksomhed omfattet af § 17 i aflønningsbekendtgørelsen kan herudover, under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation samt omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter, helt eller delvist undlade at offentliggøre en eller flere af de i stk. 1 nævnte oplysninger. Virksomheden skal selv vurdere dette. Ved vurderingen kan der lægges vægt på de hensyn, som er nærmere beskrevet i afsnit 4. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn virksomheden har lagt til grund for en hel eller delvis undtagelse.

Finanstilsynet vurderer, at kun et begrænset antal virksomheder med en balancesum på over 500 mio. kr. vil kunne undtages efter den sidstnævnte undtagelsesmulighed. Virksomheder, der benytter variabel aflønning, vil typisk have en så kompliceret aflønningsstruktur, at undtagelse fra oplysnings- og indberetningspligten herefter ikke vil være i overensstemmelse med en sund og forsvarlig lønpolitik.

Det bemærkes, at artikel 450 i CRR indeholder en lignende undtagelsesmulighed, idet virksomhederne omfattet af bestemmelsen skal overholde kravene på en måde, som svarer til deres størrelse, interne organisation og arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter m.v. Artikel 450 i CRR indeholder ikke en undtagelse, der har udgangspunkt i objektivt konstaterbare forhold så som balancesum m.v.

6.4. Indberetning af antal personer med samlet løn over 1 mio. euro

I medfør af § 20 i aflønningsbekendtgørelsen skal de omfattede virksomheder senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår har optjent et samlet vederlag inkl. pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro. Oplysningerne skal fordeles på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Desuden skal virksomheden på samme tidspunkt, hvis virksomheden er det øverste koncernselskab med hjemsted i EU, indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der det foregående regnskabsår i et af virksomhedens datterselskaber har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro. Oplysningerne skal fordeles på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro. Denne forpligtelse gælder kun for udenlandske datterselskaber med hjemsted i EØS, der i datterselskabets hjemland har tilladelse til at drive finansiell virksomhed som kreditinstitut eller investeringsselskab som defineret i artikel 3, stk. 1, i direktiv 2013/36 (CRD VI). Disse oplysninger indhentes, idet Finanstilsynet skal indberette oplysningerne til det EBA i overensstemmelse med CRD IV.

At beløbet skal være optjent betyder, at der er tale om vederlag for arbejde udført i regnskabsåret. Det samlede optjente vederlag omfatter både fast og variabel løn/honorar inkl. pension. Variabel løn optjent i regnskabsåret omfatter både den del, der udbetales i umiddelbar forlængelse af beregningstidspunktet, og den del, der udskydes. Ligeledes omfatter variabel løn optjent i regnskabsåret både den del, der udbetales i instrumenter, og den del, der udbetales i kontanter. Variabel løn er nærmere defineret ovenfor i afsnit 3.

Indberetningspligten omfatter bestyrelsesmedlemmer og alle ansatte, herunder både direktionsmedlemmer, andre væsentlige risikotagere og øvrige ansatte, der ikke er udpegede som andre væsentlige risikotagere.

Ved indberetning skal virksomheden angive bl.a. antallet af personer med en samlet løn over 1 mio. euro fordelt på ansvars- og forretningsområder samt det samlede vederlag inkl. pension fordelt på fast og variabel løn for hver unavngivne person. Ved ansvars- og forretningsområder forstås (1) bestyrelsen, (2) direktionen, (3) investeringsområdet (investment banking), (4) detailkundeområdet (retail banking), (5) formueforvaltning (asset management) samt (6) stabsfunktioner, (7) uafhængige kontrolfunktioner og (8) andre forretningsområder. Derudover skal virksomheden angive, om den enkelte unavngivne person er udpeget som væsentlig risikotager samt i hvilket land den unavngivne person udfører sit arbejde. Ved arbejde i to lande anføres det land, hvorfra personen modtager størstedelen af sit samlede vederlag. Arbejde i øvrige lande end Danmark vil være relevant ved arbejde i udenlandske filialer eller ved arbejde i datterselskaber med hjemsted i EU, hvor virksomheden skal indberette efter § 20, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen.

Ved beregning af om det samlede vederlag i danske kroner overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro benyttes Europa-Kommissionens kurs for finansiell programlægning og budgettering for december måned i regnskabsåret. Link: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

Indberetning skal ske via Finanstilsynets og Nationalbankens fælles elektroniske indberetningssystem (FIONA Online). Finanstilsynet har udarbejdet en indberetningsvejledning, der præciserer, hvordan beløbene skal opgøres og indberettes efter § 20 i aflønningsbekendtgørelsen.

6.5. Offentliggørelse af individuelle lønninger

Efter § 77 d, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed skal virksomheden i årsrapporten offentliggøre det samlede vederlag, som hvert medlem af direktionen og bestyrelsen har optjent fra virksomheden i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern.

Periodiseringen i § 77 d, stk. 3, blev ændret ved lov nr. 268 af 25. marts 2014, således at det er det *optjente* vederlag, som skal offentliggøres, og ikke som hidtil det *modtagne* (dvs. *udbetalte*) vederlag. Ændringen finder først anvendelse på årsrapporter vedrørende regnskabsår, der begynder den 1. januar 2014 eller senere, jf. § 23, stk. 5, i lov nr. 268 af 25. marts 2014.

Offentliggørelse skal ske for både direktions- og bestyrelsesmedlemmer, der har været ansat hele året, og for direktions- og bestyrelsesmedlemmer, som kun har været ansat en del af året, herunder også selvom de ikke længere varetager stillingen ved årets udgang. Virksomheden kan vælge at anføre, at den pågældende kun har varetaget stillingen en del af året.

Offentliggørelse skal ske for hvert enkelt direktions- og bestyrelsesmedlem med navns nævnelse. Det er tilstrækkeligt til opfyldelse af kravet i § 77 d, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed, at der offentliggøres ét samlet tal for hvert direktions- og bestyrelsesmedlem, dvs. det samlede vederlag, som medlemmet har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i det pågældende regnskabsår. Virksomhederne kan dog vælge at specificere oplysningen ved særskilt at angive henholdsvis det vederlag, som medlemmet har optjent i virksomheden i det pågældende regnskabsår, og det vederlag, som den pågældende har optjent i en virksomhed inden for samme koncern i samme regnskabsår.

Det følger af § 5, stk. 1, nr. 9, i lov om finansiel virksomhed, at der ved koncern forstås en modervirksomhed og dens datterselskaber, jf. § 5 a i lov om finansiel virksomhed.

Der skal også ske offentliggørelse i de tilfælde, hvor det samlede vederlag for et medlem af direktionen eller bestyrelsen er 0 kr.

Oplysningsforpligtelsen omfatter optjente beløb.

At beløb skal være optjent betyder, at der er tale om vederlag for arbejde udført i regnskabsåret. Det samlede optjente vederlag omfatter både fast og variabel løn/honorar inkl. pension. Variabel løn optjent i regnskabsåret omfatter både den del, der udbetales i umiddelbar forlængelse af beregningstidspunktet, og den del, der udskydes. Ligeledes omfatter variabel løn optjent i regnskabsåret både den del, der udbetales i instrumenter, og den del, der udbetales i kontanter. Variabel løn er nærmere defineret ovenfor i afsnit 3. I tilfælde, hvor en direktør m.v. fritstilles og dermed fortsat modtager løn, men uden at udføre arbejde, er lønnen fortsat optjent i fritstillingsperioden, som lønnen vedrører, og lønnen skal derfor stadig offentliggøres i overensstemmelse med § 77 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed.

Offentliggørelse omfatter vederlag, som et medlem af bestyrelsen eller direktionen modtager fra både virksomheden selv og fra danske og udenlandske koncernvirksomheder. Offentliggørelsespligten gælder således uanset hvilket koncernselskab, der formelt udbetaler vederlaget.

Ved medlem af bestyrelsen og direktionen forstås de personer, der er eller burde være registrerede hos Erhvervsstyrelsen som medlem af bestyrelsen og direktionen i medfør af anmeldelsesbekendtgørelsen.

Ved varetagelse af poster i udenlandske koncernselskaber vil Finanstilsynet som udgangspunkt hense til, om den pågældende person er registreret som direktør eller bestyrelsesmedlem i det udenlandske koncernselskab. For udenlandske koncernselskaber, der opererer med andre ledelsesstrukturer end direktion og bestyrelse, vil Finanstilsynet hense til, om der er tale om tilsvarende ledelsesorganer. Hvis der er tale om tilsvarende ledelsesorganer, vil offentliggørelsespligten gælde for vederlag modtaget for varetagelse af poster i sådanne ledelsesorganer.

7. Øvrige regler om aflønning

Opmærksomheden henledes på, at udover de i denne vejledning nævnte regler om aflønning, indeholder regnskabsreglerne også bestemmelser om aflønning, herunder bestemmelserne i § 121 i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m. fl. og bestemmelserne i § 116 i bekendtgørelse om finansielle rapporter for forsikringsselskaber og tværgående pensionskasser:

Oplysningerne nævnt i § 121 i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m. fl. og bestemmelserne i § 116 i bekendtgørelse om finansielle rapporter for forsikringsselskaber og tværgående pensionskasser skal gives i noter til årsrapporten samt i noter til et eventuelt koncernregnskab.

Virksomheder, der aflægger koncernregnskab efter de internationale regnskabsstandarder (IFRS) skal tillige give oplysningerne i deres koncernregnskab, jf. bestemmelsen herom i bekendtgørelse om anvendelse af internationale regnskabsstandarder for virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed (IFRS-bekendtgørelsen for finansielle virksomheder).

Finanstilsynet, den 17

Stig Nielsen

/ Nikoline Voetmann

Officielle noter

²¹ CEBS retningslinier kan findes på <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-remuneration-policies-and-practices>.