

Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser¹⁾

I medfør af § 77 i og § 373, stk. 4 og 10, i lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 182 af 18. februar 2015, som ændret ved lov nr. 308 af 28. marts 2015 og lov nr. 1549 af 13. december 2016, og § 42 i lov om firmapensionskasser, jf. lov nr. xx af xx 2018, fastsættes:

Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse på følgende virksomheder (herefter benævnt virksomheden):

- 1) Gruppe 1-forsikringsselskaber, jf. dog stk. 2.
- 2) Gruppe 2-forsikringsselskaber.
- 3) Forsikringsholdingvirksomheder, jf. dog stk. 2.
- 4) Firmapensionskasser.

Stk. 2. §§ 8-9 finder ikke anvendelse på gruppe 1-forsikringsselskaber eller forsikringsholdingvirksomheder, der har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab.

Stk. 3. §§ 6-7 finder ikke anvendelse på gruppe 2-forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder, der ikke har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab, og firmapensionskasser.

Stk. 4. § 10 finder alene anvendelse på gruppe 1-forsikringsselskaber og gruppe 2-forsikringsselskaber, som udøver forsikringsdistribution, jf. § 2, nr. 1, litra a og b, i lov om forsikringsformidling.

Stk. 5. § 11 finder ikke anvendelse på gruppe 1-forsikringsselskaber, gruppe 2-forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

§ 2. Bekendtgørelsen fastsætter regler om lønpolitik og aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 3.

Stk. 2. § 7, § 9, stk. 2, nr. 8 og § 16, stk. 2, finder anvendelse på aflønning af ansatte, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner.

§ 3. Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 2. Ansatte i gruppe 1-forsikringsselskaber, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 71, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 3. Ansatte i firmapensionskasser, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 35, stk. 2, i lov om firmapensionskasser, er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på firmapensionskassens risikoprofil.

Stk. 4. Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er som udgangspunkt

- 1) lederen af en kontrolfunktion,
- 2) den interne revisionschef,
- 3) den ansvarshavende aktuar,
- 4) lederen af forsikringsområdet og lederne af enheder under forsikringsområdet,
- 5) lederen af reassurance og
- 6) lederen af investeringsområdet.

Stk. 5. Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er som udgangspunkt endvidere ansatte, der opfylder et eller flere af følgende kriterier, med mindre den ansatte efter en konkret vurdering ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil:

- 1) Den ansatte blev tildelt en samlet aflønning svarende til 500 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår.
- 2) Den ansatte er blandt de 0,3 % af virksomhedens ansatte, oprundet til nærmeste hele tal, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i virksomheden i det foregående regnskabsår.

§ 4. Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse på forhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

§ 5. Ved variable løndelev forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Stk. 2. Ved aflønning i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution, jf. § 10, forstås alle former for fast og variabel løn, provisioner, honorarer, andre betalinger og fordele, som tildeles eller udbetales til en fysisk eller juridisk person med henblik på udøvelse af forsikringsdistribution.

Gruppe 1- forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, der har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab

§ 6. Gruppe 1-forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, der har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab, skal vedtage en skriftlig lønpolitik i overensstemmelse med artikel 258, stk. 1, litra I, og artikel 275 i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF om adgang til udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II) (herefter benævnt »Solvens II-forordningen«).

§ 7. Såfremt aflønning af en ansat, der fungerer som aktuar, som ikke er omfattet af kravet i artikel 275, stk. 2, litra h, i Solvens II-forordningen, indeholder en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af afdelingens resultater.

Gruppe 2-forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder, der ikke har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab, og firmapensionskasser

§ 8. Et gruppe 2-forsikringsselskab, en forsikringsholdingvirksomhed, der ikke har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab, og en firmapensionskasse, skal vedtage en skriftlig lønpolitik.

§ 9. Et gruppe 2-forsikringsselskab, en forsikringsholdingvirksomhed, der ikke har et gruppe 1-forsikringsselskab som datterselskab, og en firmapensionskasse, skal i forbindelse med vedtagelsen og gennemførelsen af lønpolitikken sikre følgende:

- 1) Lønpolitikken og -praksis indføres, gennemføres og opretholdes i overensstemmelse med gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens og firmapensionskassens forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, mål og risikostyringspraksis samt deres langsigtede interesser og resultater som helhed, ligesom den skal omfatte tiltag til at forhindre interessekonflikter.
- 2) Lønpolitikken fremmer god og effektiv risikostyring og tilskynder ikke til risikotagning, som overstiger gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens og firmapensionskassens risikotolerancegrænser.
- 3) Lønpolitikken finder anvendelse på gruppe 2-forsikringsselskabet, forsikringsholdingvirksomheden og firmapensionskassen som helhed og indeholder specifikke ordninger, som tager højde for opgaver og resultater for medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens eller firmapensionskassens risikoprofil.
- 4) Gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens og firmapensionskassens bestyrelse fastlægger de generelle principper for lønpolitikken for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, og er ansvarlig for at overvåge gennemførelsen deraf.
- 5) Der er en klar, gennemsigtig og effektiv ledelse med hensyn til aflønning, herunder tilsyn med lønpolitikken.
- 6) Der nedsættes et uafhængigt aflønningsudvalg, hvis det er relevant i forhold til gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens eller firmapensionskassens størrelse og interne organisation, med henblik på periodisk at bistå bestyrelsen med at overvåge, hvordan lønpolitik og -praksis er opbygget, gennemføres og anvendes.
- 7) Lønpolitikken formidles til alle ansatte i gruppe 2-forsikringsselskabet, i forsikringsholdingvirksomheden og i firmapensionskassen.

Stk. 2. De specifikke ordninger, der er omhandlet i stk. 1, nr. 3, skal opfylde følgende:

- 1) Hvis aflønningsordningerne omfatter både faste og variable lønde, skal der være en passende balance mellem faste og variable lønde, så den faste løndel udgør en andel af den samlede aflønning, der er tilstrækkelig høj til, at de ansatte ikke bliver for afhængige af de variable lønde, samt til at gøre det muligt at føre en helt igennem fleksibel bonuspolitik, herunder eventuelt helt at undlade at udbetale variable lønde.
- 2) Hvis aflønningen er resultatafhængig, fastsættes den samlede aflønning på grundlag af en kombineret vurdering af den enkelte ansattes og den pågældende afdelings resultater og de samlede resultater for gruppe 2-forsikringsselskabet, forsikringsholdingvirksomheden, firmapensionskassen eller den koncern, som virksomheden indgår i.
- 3) Betalingen af en væsentlig del af den variable løndel skal, uanset i hvilken form den skal udbetales, omfatte en fleksibel, udskudt løndel, som tager højde for gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens eller firmapensionskassens virksomhedsart og tidshorisont. Udskydelsesperioden skal være mindst tre år og tilpasses gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens eller firmapensionskassens virksomhed og risici samt de pågældende ansattes aktiviteter.
- 4) Der skal tages hensyn til såvel finansielle som ikke-finansielle kriterier i vurderingen af en ansats resultater.
- 5) Resultatmålingen, som danner grundlag for den variable aflønning, omfatter en nedjustering for eksponering mod aktuelle og fremtidige risici, hvor der tages hensyn til gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens og firmapensionskassens risikoprofil og kapitalomkostninger.
- 6) Fratrædelsesgodtgørelse skal baseres på den ansattes resultater i hele ansættelsesperioden og være udformet på en måde, hvor det sikres, at fejl ikke belønnes.
- 7) De personer, der er omfattet af lønpolitikken, skal forpligte sig til ikke at benytte personlige afdækningsstrategier eller løn- og ansvarsrelaterede forsikringer til at undergrave de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres aflønningsvilkår.
- 8) Hvis gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens eller firmapensionskassens aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, indeholder en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Stk. 3. Lønpolitikken skal udformes under hensyntagen til gruppe 2-forsikringsselskabets, forsikringsholdingvirksomhedens eller firmapensionskassens interne organisation og til arten, omfanget og kompleksiteten af de risici, der er forbundet med virksomheden.

Aflønning i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution

§ 10. Et gruppe 1-forsikringsselskab og et gruppe 2-forsikringsselskab skal sikre, at virksomhedens aflønningsstruktur i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution ikke strider mod virksomhedens forpligtelse til at handle i kundens bedste

interesse, herunder god skik reglerne i § 43, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed og regler udstedt i medfør af § 43, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed. Det samme gør sig gældende for aflønning, jf. § 5, stk. 2, som virksomheden modtager med henblik på udøvelse af forsikringsdistribution.

Stk. 2. Et gruppe 1-forsikringsselskab og et gruppe 2-forsikringsselskab må ikke indføre aflønningsordninger eller salgsmål, som tilskynder virksomheden eller dennes ansatte til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, når virksomheden udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre.

Stk. 3. Et gruppe 1-forsikringsselskab og et gruppe 2-forsikringsselskab, der udøver forsikringsdistribution gennem en accessorisk forsikringsformidler, jf. § 2, stk. 1, nr. 5, i lov om forsikringsformidling, der udelukkende distribuerer forsikringer, som er undtaget fra lov om forsikringsformidling, jf. § 1, stk. 2, i lov om forsikringsformidling, skal sikre, at den pågældende accessoriske forsikringsformidler har passende og forholdsmæssige ordninger med henblik på, at denne overholder stk. 1 og 2.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder ikke anvendelse på forhold omfattet af kollektiv overenskomst, som iagttager principperne i stk. 1 og 2.

Firmapensionskasser

§ 11. En firmapensionskasse skal i forbindelse med vedtagelsen og gennemførelsen af lønpolitikken sikre følgende:

- 1) at lønpolitikken udformes, gennemføres og opretholdes i tråd med firmapensionskassens finansielle stabilitet
- 2) at lønpolitikken understøtter en sund, forsigtig og effektiv ledelse af firmapensionskassen
- 3) at lønpolitikken er i overensstemmelse med de langsigtede interesser for firmapensionskassens medlemmer og pensionsmodtagere under de pensionsordninger, der administreres af firmapensionskassen.

Lønpolitik og oplysningsforpligtelser

§ 12. Tildeler en virksomhed bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 3, variable lønde, jf. § 5, skal virksomheden sikre, at lønpolitikken tager stilling til de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af § 18, herunder at der i lønpolitikken fastsættes et loft for den variable løndel i forhold til den faste løndel. Virksomheden skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 2, litra a, i Solvens II-forordningen eller herudover opfylde kravene i § 9, stk. 2, nr. 1.

Stk. 2. Den passende balance mellem faste og variable lønde i artikel 275, stk. 2, litra c, i Solvens II-forordningen eller i § 9, stk. 2, nr. 1, kan variere afhængigt af modtagerens funktion og virksomhedens forhold i øvrigt.

Stk. 3. Lønpolitikken skal skelne mellem kriterier for fastsættelse af henholdsvis de faste lønde, der primært bør afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og de variable lønde, som bør afspejle vedvarende og risikojusterede resultater samt resultater ud over, hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevant erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Lønpolitikken skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 2, litra d, i Solvens II-forordningen eller herudover opfylde kriterierne i § 9, stk. 2, nr. 4.

§ 13. Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge virksomhedens lønpolitik, herunder virksomhedens pensionspolitik, retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

§ 14. Virksomhedens øverste organ skal godkende virksomhedens lønpolitik, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser. Herudover skal lønpolitikken opfylde kravene i artikel 275, stk. 1, litra a og b, i Solvens II-forordningen eller opfylde kravene i § 9, stk. 1, nr. 1 og 2.

Stk. 2. Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning for virksomhedens øverste organ redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

Stk. 3. Virksomheden skal i årsrapporten offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv 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.

§ 15. Bestyrelsens gennemgang af lønpolitikken skal ske med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling. Bestyrelsen skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 1, litra d, i Solvens II-forordningen eller herudover opfylde kravene i § 9, stk. 1, nr. 4.

§ 16. Bestyrelsen skal som led i tilsynet med lønpolitikken sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen. Bestyrelsen skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 1, litra e, i Solvens II-forordningen eller herudover opfylde kravene i § 9, stk. 1, nr. 5.

Stk. 2. Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne auditfunktion. Hvis virksomheden har nedsat et aflønningsudvalg i medfør af § 25, skal udvalget varetage denne kontrol.

§ 17. Virksomheden skal sikre, at ansatte, der medvirker til udarbejdelse af virksomhedens lønpolitik og kontrol med overholdelse heraf, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab. Virksomheden skal endvidere under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter sikre, at ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken er uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.

Variabel løn

§ 18. Ved virksomhedens aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 3, skal virksomheden sikre sig, at følgende er opfyldt:

- 1) De variable løndele til et medlem af bestyrelsen eller direktionen må på tidspunktet for beregningen af den variable løndel højst udgøre 50 pct. af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension.
- 2) De variable løndele til andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, må på tidspunktet for beregningen af den variable løn højst udgøre 100 pct. af den faste grundløn, inklusive pension.
- 3) Virksomhedens øverste organ kan dog beslutte, at de variable løndele til andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. nr. 2, på tidspunktet for beregningen af den variable løndel kan udgøre op til 200 pct. af den faste grundløn, inklusive pension, forudsat at følgende krav opfyldes:
 - a) Virksomheden skal senest ved indkaldelse til det øverste organs forsamling orientere det øverste organ om, at der ønskes stillingtagen til benyttelse af et højere maksimalt loft.
 - b) Det øverste organ skal tage beslutningen om benyttelse af et højere maksimalt loft på baggrund af en detaljeret anbefaling fra virksomheden, der begrunder indstillingen herom, herunder antallet af berørte ansatte, disses arbejdsområder, det nye foreslåede maksimale loft og den forventede indvirkning på virksomhedens mulighed for at bevare et sundt kapitalgrundlag. Kapitalejerne skal modtage anbefalingen senest samtidig med indkaldelsen til det øverste organs forsamling.
 - c) Virksomheden skal senest samtidig med formidling af anbefalingen til kapitalejerne, jf. litra b, informere Finanstilsynet om anbefalingen til kapitalejerne, herunder det foreslåede højere maksimale loft og begrundelsen for indstillingen. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, at det foreslåede højere maksimale loft ikke er i strid med virksomhedens forpligtelser efter bekendtgørelsen og Solvens II-forordningen, herunder særlig kapitalgrundlagskravene.
 - d) Beslutningen om benyttelse af et højere maksimalt loft skal tiltrædes af virksomhedens øverste organ med mindst 66 pct. af de afgivne stemmer, forudsat at mindst 50 pct. af de stemmeberettigede kapitalandele er repræsenteret på forsamlingen. Er mindre end 50 pct. af de stemmeberettigede kapitalandele repræsenteret på forsamlingen, skal beslutningen tiltrædes af mindst 75 pct. af de afgivne stemmer. En ansat, som er kapitlejer i virksomheden, må ikke deltage i afstemningen herom på det øverste organs forsamling, hvis den ansatte har en væsentlig interesse i beslutningen, der kan være stridende mod virksomhedens interesse.
 - e) Virksomheden skal senest 8 dage efter det øverste organs forsamling informere Finanstilsynet om det øverste organs beslutning, herunder om størrelsen af et eventuelt besluttet højere maksimalt loft.
- 4) Mindst 50 pct. af en variabel løndel til bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, skal på tidspunktet for beregningen af den variable løn bestå af en balance af aktier, tilsvarende ejerandele afhængig af virksomhedens juridiske struktur, aktiebaserede instrumenter, efterstillet gæld i virksomheden eller andre instrumenter, som i en passende grad afspejler virksomhedens kreditværdighed som en virksomhed, hvis aktivitet formodes at fortsætte. Instrumenterne kan udstedes i virksomheden eller dennes modervirksomhed, der ejer virksomheden fuldt ud.
- 5) Udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løndel, ved større beløb mindst 60 pct., sker over en periode på mindst 3 år, med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet, dog for bestyrelsen og direktionen mindst 4 år, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden. Herudover skal kravene i artikel 275, stk. 2, litra c, i Solvens II-forordningen eller jf. § 9, stk. 2, nr. 3 opfyldes.
- 6) Virksomheden kan undlade at udbetale en variabel løndel helt eller delvis, såfremt virksomheden på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel ikke overholder solvenskapitalkravet i § 126 c og § 175 b, i lov om finansiel virksomhed, eller § 53 i lov om firmapensionskasser, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.
- 7) Virksomheden udbetaler ikke variabel løn til bestyrelsen eller direktionen, såfremt Finanstilsynet i medfør af § 248, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, eller § 82 i lov om firmapensionskasser, kræver, at virksomheden udarbejder en plan for genoprettelse af virksomhedens økonomiske stilling.

Stk. 2. For bestyrelsen og direktionen må aktieoptioner eller lignende instrumenter højst udgøre 12,5 pct. af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension på tidspunktet for beregningen heraf.

Stk. 3. En virksomhed skal sikre, at aktier, instrumenter m.v., der overdrages til bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, som en del af den variable løn, som er nævnt i stk. 1, nr. 4, ikke må afhændes af disse personer i en passende periode. Virksomheden skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 2, litra g, i Solvens II-forordningen eller herudover at opfylde kravene i § 9, stk. 2, nr. 7.

Stk. 4. En virksomhed skal sikre, at udbetaling af den efter stk. 1, nr. 5, udskudte variable løndel til bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er betinget af, at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løndel, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, betinget af, at den pågældende ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden, eller ikke har efterlevet passende krav til hæderlighed, samt betinget af, at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løndel. Virksomheden skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 2, litra e, i Solvens II-forordningen eller herudover opfylde kravene i § 9, stk. 2, nr. 5.

Stk. 5. En virksomhed skal sikre, at bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, og som modtager variabel løn, skal tilbagebetale den variable løn helt eller delvis, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro. Virksomheden skal herudover opfylde kravene i artikel 275, stk. 2, litra a, i Solvens II-forordningen eller herudover opfylde kravene i § 9, stk. 2, nr. 1.

Stk. 6. Tildeler en virksomhed bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, en pensionsydelse, som udgør variabel løn, jf. § 5, skal virksomheden, hvis modtageren forlader virksomheden inden pensionstidspunktet, beholde denne pensionsydelse i form af instrumenter som nævnt i stk. 1, nr. 4 i 5 år. Stk. 4 og 5 finder tilsvarende anvendelse på de i 1. pkt. nævnte tilfælde. Er modtageren medlem af bestyrelsen eller ansat i virksomheden ved pensionsalderen, skal virksomheden udbetale den variable del af pensionsydelsen til modtageren i form af de i stk. 1, nr. 4, nævnte instrumenter uden mulighed for afhændelse eller udnyttelse i en periode på 5 år. Stk. 5 finder tilsvarende anvendelse på de i 3. pkt. nævnte tilfælde.

Outsourcing

§ 19 Ved en firmapensionskasses outsourcing af aktiviteter, herunder outsourcing af nøglefunktioner og ledelsen, til leverandører efter § 40 i lov om firmapensionskasser, skal firmapensionskassen sikre at lønpolitikken overholdes af den virksomhed, som firmapensionskassen har outsourcet aktiviteterne til for så vidt angår aflønning af ledelsen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på firmapensionskassens risikoprofil, i det omfang aflønningen relaterer sig til arbejde, som er outsourcet fra firmapensionskassen, og det skal fremgå af de kontraktuelle forpligtelser mellem firmapensionskassen og virksomheden, som firmapensionskassen har outsourcet til, at lønpolitikken overholdes.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse i det omfang leverandøren allerede er underlagt regler om aflønning i medfør af lov om finansiel virksomhed, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Pension og særlige godtgørelser

§ 20. Tildeler virksomheden pensionsydelser som kan sidestilles med variabel løn til bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 3, skal virksomhedens pensionspolitik være i overensstemmelse med de krav, der følger af § 18, stk. 6.

§ 21. § 18, stk. 1-6, finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder følgende betingelser:

- 1) Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- 3) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

Stk. 2. § 18, stk. 1-6, finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der indgås i forbindelse med fratrædelse, for den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusive pension.

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af stk. 1 og 2, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

Stk. 4. Fratrædelsesgodtgørelser må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 5. Fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov, er ikke omfattet af § 18.

§ 22. § 18, stk. 1-6, finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der opfylder følgende betingelser:

- 1) Aftalen om nyansættelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte nyansættelsesgodtgørelse er begrænset til det første ansættelsesår.
- 3) Virksomheden har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

§ 23. Lønpakker knyttet til compensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset virksomhedens interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel løn, jf. § 18, stk. 1-6.

§ 24. Bestyrelsen eller direktionen kan beslutte, at der kan undtages fra kravene i § 18, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i tilfælde, hvor den optjente variable løn udgør maksimalt 100.000 kr. om året, hvis bestyrelsen eller direktionen, vurderer, at undtagelsen er forsvarlig. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af kravene i § 18, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, samt forsvarligheden heraf, jf. 1. pkt.

Aflønningsudvalg

§ 25. En virksomhed, hvis kapitalandele er optaget til handel på et reguleret marked, eller som i de 2 seneste regnskabsår på balancetidspunktet i gennemsnit har haft 1.000 eller flere fuldtidsansatte, skal nedsætte et aflønningsudvalg, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. I koncerner med flere virksomheder, som i medfør af stk. 1, § 77 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed eller § 21, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. har pligt til at nedsætte et aflønningsudvalg, kan der dog nedsættes et fælles aflønningsudvalg for disse virksomheder i koncernen eller en del heraf. Aflønningsudvalget skal organisatorisk placeres i en virksomhed under tilsyn af Finanstilsynet, og skal nedsættes i en virksomhed, der er modervirksomhed for de øvrige virksomheder, som udvalget er nedsat for.

Stk. 3. Formanden samt medlemmerne af aflønningsudvalget skal være medlem af bestyrelsen i den virksomhed, som nedsætter aflønningsudvalget, eller af bestyrelsen i virksomheder, der i medfør af stk. 2 har et fælles aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget skal sammensættes således, at medlemmerne har den fornødne viden og de fornødne kvalifikationer og kompetencer til at forstå og overvåge virksomhedens lønpolitik og -praksis, risikostyring og kontrolaktiviteter, navnlig for så vidt angår tilpasning af virksomhedens aflønningsstruktur til virksomhedens risikoprofil og forvaltning af kapital og likviditet, og er i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om virksomhedens aflønning, herunder lønpolitik og tilhørende forretningsgange, er i overensstemmelse med artikel 275 i Solvens II-forordningen og §§ 2 og §§ 6-7 og §§ 10-21 for gruppe 1-forsikringsselskaber og §§ 2 og 8-21 for gruppe 2-forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

Stk. 4. Udover at opfylde kravene i artikel 275, stk. 1, f i Solvens II-forordningen eller udover at opfylde kravene i § 9, stk. 1, nr. 6 skal aflønningsudvalget forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på virksomhedens risikostyring, og i den forbindelse forestå følgende:

- 1) Aflønningsudvalget skal rådgive bestyrelsen om udformning af virksomhedens lønpolitik, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen af virksomhedens lønpolitik i praksis, og vurdere, om virksomhedens lønpolitik er opdateret, herunder hvis nødvendigt komme med forslag til opdateringer af lønpolitikken.
- 2) Aflønningsudvalget skal sikre, at oplysningerne forelagt for det øverste organ om virksomhedens lønpolitik og -praksis samt oplysningerne efter § 18, stk. 1, nr. 3, litra a og b, er tilstrækkelige.
- 3) Aflønningsudvalget skal vurdere, om virksomhedens processer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for virksomhedens risici, herunder risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet, i forhold til virksomhedens aflønningsstruktur samt sikre, at virksomhedens lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.
- 4) Aflønningsudvalget skal vurdere virksomhedens og forretningsenhedernes samlede resultater og sikre, at direktionen har evalueret de resultatkriterier, der har dannet grundlag for beregningen af variabel løn til virksomhedens andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 18, stk. 4.
- 5) Aflønningsudvalget skal kontrollere udvalgte evalueringer foretaget af direktionen, jf. nr. 4, for at teste om betingelserne i § 18, stk. 4, er opfyldt.
- 6) Aflønningsudvalget skal sikre, at de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages i det omfang, det er nødvendigt for gennemførelsen af opgaverne i nr. 1-5, og i det omfang, det er nødvendigt, søge ekstern rådgivning.

Stk. 5. Aflønningsudvalget kan varetage andre opgaver vedrørende aflønning. Udvalget skal i det forberedende arbejde varetage virksomhedens langsigtede interesser, herunder også i forhold til investorer, og offentlighedens interesse.

Stk. 6. I virksomheder, der er omfattet af stk. 1, og hvor der er medarbejderrepræsentation i bestyrelsen i medfør af reglerne i kapitel 8 i selskabsloven, skal mindst en af disse repræsentanter være medlem af aflønningsudvalget nedsat i medfør af stk. 1 eller 2.

Oplysnings- og indberetningspligt

§ 26. Virksomheden skal mindst én gang årligt offentliggøre følgende oplysninger vedrørende sin lønpolitik og lønpraksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 3:

- 1) Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken samt antallet af møder, som afholdes af bestyrelsen, der fører tilsyn med aflønningen i løbet af regnskabsåret, herunder oplysninger om sammensætningen af og mandatet for et eventuelt aflønningsudvalg og om den eksterne ekspert, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken, og de relevante berørte parter rolle.
- 2) Sammenhængen mellem løn og resultater.
- 3) De vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatomålinger og risikojusteringer, udskydelsespolicy og optjeningskriterier.
- 4) Forholdet mellem fast og variabel løn fastsat i henhold til § 18, stk. 1, nr. 1-3.
- 5) Hvilke resultatkriterier der lægges til grund for tildeling af rettigheder til aktier, optioner eller variable lønkomponenter.
- 6) De vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for variable komponenter og andre ikkepekuniære fordele.
- 7) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområde.
- 8) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter ledelsen og de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:
 - a) Lønsummen i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn og antal modtagere.
 - b) Den variable løns størrelse og form fordelt på kontant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter eller andet.
 - c) Størrelsen af den udestående udskudte aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele.
 - d) Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer.
 - e) Nye nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne udbetalinger.

f) Størrelsen af de fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere af sådanne tildelinger og det højeste beløb, der er tildelt til en enkelt person.

9) Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover pr. regnskabsår, opdelt i lønintervaller på 500.000 euro ved lønninger på beløb svarende til mellem 1 mio. og 5 mio. euro og opdelt i lønintervaller på 1 mio. euro ved lønninger på 5 mio. euro og derover.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 7 og 8, finder alene anvendelse i forhold til ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 8, litra e og f, finder alene anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

Stk. 4. Virksomheden kan under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter, helt eller delvist undlade at offentliggøre en eller flere af de i stk. 1 nævnte oplysninger. En virksomhed, som ikke har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark og som har en balancesum på under 500 mio. kr. i to på hinanden følgende regnskabsår, kan undlade at offentliggøre de i stk. 1 nævnte oplysninger.

Stk. 5. Virksomheden skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning indsende de i stk. 1, nr. 7 og 8, nævnte oplysninger til Finanstilsynet og samtidig hermed offentliggøre de i stk. 1 nævnte oplysninger på sin 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. Hvis der sker offentliggørelse af oplysningerne til opfyldelse af regnskabs-, børsnoterings- eller andre krav, anses oplysningspligten for overholdt herved. Hvis oplysningerne efter stk. 1 ikke er indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

Stk. 6. Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

Stk. 7. Virksomheder, der efter stk. 4 kan undlade at offentliggøre en eller flere af de i stk. 1 nævnte oplysninger, kan ligeledes undlade efter stk. 5 at indsende de i stk. 1, nr. 7 og 8, nævnte oplysninger til Finanstilsynet og at offentliggøre de i stk. 1 nævnte oplysninger på sin hjemmeside.

§ 27. Virksomheden skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Stk. 2. Hvis virksomheden er det øverste EU-selskab i en koncern, skal virksomheden ligeledes hvert år senest 1. maj indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i et af virksomhedens datterselskaber har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro. Forpligtelsen for det øverste EU-selskab gælder kun i relation til de af EU-selskabets udenlandske datterselskaber med hjemsted i EU, der i datterselskabets hjemland har tilladelse til at drive finansiel virksomhed som kreditinstitut eller investeringsselskab som defineret i artikel 3, stk. 1, i direktiv 2013/36.

Stk. 3. Indberetningen til Finanstilsynet i medfør af stk. 1 og 2 skal omfatte oplysninger om antallet af personer fordelt på ansvars- og forretningsområder, om den enkelte unavngivne person er udpeget som væsentlig risikotager, størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension fordelt på fast og variabel løn, størrelsen af variable pensionsydelse efter § 77 a, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed og størrelsen af den samlede variable løndel, der udskydes, med angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

§ 28. Et forsikringsselskab og en firmapensionskasse, der har en hjemmeside, skal offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til kravene i § 6, § 7, § 9, stk. 1, nr. 1, 2 og 6, stk. 2, nr. 2, 4, 5 og 8, § 12, stk. 3, § 13, § 14, § 15, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2, § 17, § 18, § 21, stk. 3, §§ 22-23 og § 25 i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

Stk. 2. Et gruppe 1-forsikringsselskab, der har en hjemmeside, skal offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til kravene i artikel 258, stk. 1, litra l, og artikel 275, stk. 1, litra a og b, og stk. 2, litra b, litra d-f og litra h, i Solvens II-forordningen.

Stk. 3. Virksomhedens offentliggørelse efter stk. 1 og 2 skal ske på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme.

Straffebestemmelser

§ 29. Ved overtrædelse af § 3, stk. 1, § 6, § 8, § 10, stk. 1 og 2, § 14, § 17, § 18, § 19, stk. 1, § 21, stk. 3 og 4, § 24, 2. pkt., § 25, stk. 1, og stk. 3-6, § 26, stk. 1 og stk. 5, 1., 2. og 4. pkt., § 27 og § 28, stk. 1 og 2 kan virksomheden straffes med bøde.

Stk. 2. Overtrædelse af artikel 258, stk. 1, litra l, og artikel 275, stk. 2, litra a, b, d, e og h, i Solvens II-forordningen straffes med bøde.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Ikrafttræden

§ 30. Bekendtgørelsen træder i kraft den 13. januar 2019.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 1583 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholding-virksomheder og bekendtgørelse nr. 477 af 30. april 2018 om ændring af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder ophæves.

Stk. 3. For firmapensionskasser finder § 11, 2. pkt., om lønpolitikken gennemførelse først anvendelse fra førstkommende generalforsamling eller tilsvarende, der finder sted efter bekendtgørelsens ikrafttræden.

Stk. 4. § 18 finder anvendelse på aftaler, der indgås eller genforhandles, forlænges eller fornyes efter bekendtgørelsens ikrafttræden for bestyrelsen og direktionen i en firmapensionskasse, og personer, som efter bekendtgørelsens ikrafttrædelsestidspunkt, skal identificeres som andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på en firmapensionskassens risikoprofil i medfør af § 3.

Erhvervsministeriet, den 13. januar 2019

Rasmus Jarlov

/ XX

¹¹ Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/97 af 20. januar 2016 om forsikringsdistribution, EU-Tidende 2016, nr. L 26, side 19 og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2341 af 14. december 2016 om arbejdsmarkedsrelaterede pensionskassers (IORP'ers) aktiviteter og tilsynet hermed, EU-Tidende 2016, nr. L 354, side 37. I bekendtgørelsen er der medtaget visse bestemmelser fra Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF om adgang til og udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II), EU-Tidende 2015, nr. L 12, side 1. Ifølge artikel 288 i EUF-Traktaten gælder en forordning umiddelbart i hver medlemsstat. Gengivelsen af disse bestemmelser i bekendtgørelsen er således udelukkende begrundet i praktiske hensyn og berører ikke forordningens umiddelbare gyldighed i Danmark.