

NOTAT

Finanstilsynet

14. oktober 2021

J.nr. 590-0254

/MAB

Høringsnotat – anbefalinger til fastlæggelse af kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder

Indhold

1. Indledning	2
2. Overordnede bemærkninger	3
3. Implementering og vejledning	6
4. Konsekvensanalyse	6
5. Ledelsesretten og ledelsesmodel.....	8
6. Proportionalitet	9
7. Rekrutteringsgrundlaget, diversitet og fleksibilitet	11
8. Mangfoldighed og diversitet	14
9. Konkurrencevilkår.....	16
10. Anbefalingernes anvendelse på forsikring og pension	16
11. Konkrete bemærkninger – penge- og realkreditinstitutter.....	17
11.1. Personlige kvaliteter	17
11.2. Krav om ansvarsbeskrivelse og ansvarskort.....	18
11.3. Øget beskyttelse af nøglepersoner.....	20
11.4. Lempelse af de generelle kompetence- og erfaringskrav	20
11.5. Krav til rapporteringsfrekvens for den ansvarlige for risikostyringsfunktion).....	22
11.6. Ansvarsområder for den complianceansvarlige	22
11.7. Hvidvaskansvarlig	23

11.8.	Ledelseserfaring	23
12.	E-pengeinstitutter og betalingsinstitutter	23
12.1.	Medlemmer af direktion og faktisk ledelse	23
12.2.	Nøglepersoner	24
12.3.	Udbydere af betalingsinitieringstjenester (PISP).....	25
12.4.	Proportionalitet i forhold til betalings- og e-pengeinstitutter	25
12.5.	Fuldmagt eller tegningsret	26

1. Indledning

I efteråret 2018 blev der i regi af Finanstilsynet nedsat et fagudvalg med deltagelse af eksterne eksperter og repræsentanter fra den finansielle sektor. Fagudvalget havde til opgave at udarbejde anbefalinger om kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for anmeldte direktionsmedlemmer samt nøglepersoner i pengeinstitutter og SIFI'er.

Fagudvalget blev nedsat med baggrund i den politiske aftale "Yderligere initiativer til styrkelse af indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering" af 19. september 2018, der blev indgået mellem Socialdemokratiet, Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti.

Klarere retningslinjer for kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner var desuden blevet efterlyst i forbindelse med respons på Finanstilsynets diskussionspapir og konference om "Fit & Proper-reglerne i gode tider", der i 2016 rejste en række spørgsmål i relation til fit & proper-reglerne.

Fagudvalget bestod af en styregruppe og syv arbejdsgrupper. Arbejdsgrupperne har været ledet af en repræsentant med indgående erfaring fra det specifikke område, som arbejdsgruppen er kommet med anbefalinger til. Herudover har fageksperter fra Finanstilsynet og minimum to repræsentanter fra den finansielle sektor udpeget af LOPI og Finans Danmark deltaget i arbejdsgrupperne. I arbejdsgruppen vedrørende betalings- og e-pengeinstitutter udpegede Finanstilsynet alle deltagerne.

Fagudvalget kom med sin endelige rapport foråret 2020. Rapporten blev sendt i offentlig høring, og Finanstilsynet har modtaget i alt 21 høringssvar, hvor følgende virksomheder og organisationer har haft bemærkninger til anbefalingerne:

- A.P. Møller Holding A/S
- Copenhagen Business School/Aarhus Universitet (CBS og AaU)

- Dansk Fintech Alliance (DAFINA)
- Finans Danmark
- Finansforbundet
- Forsikring & Pension
- Lokale Pengeinstitutter
- Nationalbanken.

2. Overordnede bemærkninger

Finans Danmark støtter, at den meget omfattende regulering i forhold til kompetence, erfaring og ansvar i kombination med Finanstilsynets praksis kortlægges og beskrives. Det vil være til gavn for myndighederne og den finansielle sektor. Det er dog afgørende, at der ikke hermed opstår et meget stift og ufleksibelt regime, der reelt udhuler de enkelte institutters ledelsesret samt hindrer rekrutteringen af nye kompetencer og dermed fastfryser udviklingen i den danske banksektor, hvor innovation er en nøglekomponent i et marked med stor konkurrence fra etablerede institutter og nye udfordrere.

Lokale Pengeinstitutter støtter, at det tydeliggøres, hvilke kompetence- og erfaringskrav Finanstilsynet forventer af direktører, andre ledere og nøglepersoner i pengeinstitutter m.fl. Det bidrager til en bedre forståelse af Finanstilsynets krav til de personer, der er med til at lede et pengeinstitut, og de, som er ansvarlige for nøglefunktioner. Proportionalitetsafvejning er dog helt afgørende. Lokale pengeinstitutter finder ikke, at anbefalingerne tager tilstrækkeligt højde for dette.

Nationalbanken finder det hensigtsmæssigt at tydeliggøre ansvar, roller og arbejdsopgaver for ledelsen i institutterne, og at det kan være nyttigt at få tydeliggjort kriterierne for, at Finanstilsynet godkender fit & proper-ansøgninger. Nationalbanken vurderer dog samlet, at det er for vidtgående at indføre de anbefalede detaljerede ansættelseskriterier for direktionen i alle danske kreditinstitutter og nøglemedarbejdere i SIFI'er. Nationalbanken anfører, at det er et vilkår, at dårlig ledelse kan forekomme, også i kreditinstitutter. Men med indretningen af det danske krisehåndteringssystem er det sikret, at regningen for dårlig ledelse i kreditinstitutter forbliver et anliggende for det enkelte instituts ejere og kreditorer, ikke for samfundet. På den baggrund er det også naturligt, at det helt primære ansvar for ansættelsen af ledere ligger hos ejerne.

Dansk Fintech Alliance (DAFINA) støtter arbejdet med at fastlægge udfyldende og præciserende governancekrav og fit-and-proper-krav på det finansielle område og har sendt høringssvar vedrørende rapportens anbefalinger for betalingsinstitutter.

CBS og AaU bemærker, at hensynet til den finansielle stabilitet ikke som det eneste bør være styrende for, hvilke kompetencer der er de rette. De finansielle virksomheder står i disse år overfor omfattende ændringer i deres forretningsmodeller som følge af bl.a. digitalisering, ændrede efterspørgselsmodeller og øget international konkurrence samt negativ indflydelse fra det vedvarende lavrentemiljø og en aldrende befolkning. Der er behov for, at kompetencer i direktionerne bliver vurderet løbende, og at erfaring ikke bør være det dominerende kriterie.

Herudover anfører CBS og AaU, at rapporten har fokus på en essentiel debat, og at det er prisværdigt, at der er taget dette initiativ. Den finansielle sektor og især bankerne fortjener – givet de nuværende strategiske udfordringer – at få adgang til de bedst mulige ledelseskompetencer og -profiler. Det vil sektoren dog ikke opnå, hvis rapportens anbefalinger omkring erfaring bliver implementeret. Der er en særdeles stor risiko for, at man vil fastlåse den nuværende ledelsesmodel og struktur, når man taler om kompetencer, køn, alder, uddannelse og nationalitet.

CBS og AaU savner på denne baggrund en dybere debat af, om den traditionelle direktionsmodel bør revurderes givet de stigende kompetencekrav indenfor digitalisering, kommunikation og compliance inklusive hvidvask.

A.P. Møller Holding A/S bemærker som største aktionær i Danske Bank, at pengeinstitutter, realkreditinstitutter og betalingsinstitutter har en central samfundsmæssig betydning, og at en velfungerende finanssektor er afgørende for Danmark. Sektoren er en del af den kritiske finansielle infrastruktur, som vi alle bør værne om. Bankerne og den øvrige sektor har et særligt samfundsansvar, hvor regulering, inklusive en effektiv regulator, er en nødvendighed og en integreret del af hverdagen.

A. P. Møller Holding A/S anfører, at rigide fit & proper-krav vil mindske talentmassen og være konkurrenceforvridende i forhold til ikkedanske banker. Kombineret med de senere års stærkt øgede bestyrelsesansvar vil det blive endnu sværere at tiltrække relevante og dygtige bestyrelsesmedlemmer til de danske institutioner. Ultimativt vil dette gøre det meget svært at drive en dansk bank i Danmark. Samlet set mener A. P. Møller Holding A/S, at der er behov for yderligere dialog og konsistent konsekvensanalyse, inden det eksisterende regelsæt ændres.

Kommentar:

De fleste af ovenstående bemærkninger behandles yderligere nedenfor under særskilte punkter. Det gælder eksempelvis spørgsmålene om ledelsesretten, muligheden for at finde egnede kandidater, diversitet og konkurrencesituation i forhold til udlandet.

Det bemærkes, at en række af de kritikpunkter og bekymringer, der fremføres i høringssvarene, mere relaterer sig til fit & proper-reglerne som sådan, end til fagudvalgets anbefalinger til hvordan reglerne skal forstås og udfyldes. Kravet om tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring findes allerede i dag i reglerne og er baseret på fælleseuropæiske bestemmelser fastsat i eksempelvis kapitalkravsdirektivet og betalingstjenestedirektivet.

Ved den politiske aftale "Yderligere initiativer til styrkelse af indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering" af 19. september 2018 blev det besluttet, at der skal fastlægges kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for nøglepersonstillinger i SIFI'er, pengeinstitutter og betalings- og e-pengeinstitutter med henblik på at skabe klarhed om ansvar, roller og arbejdsdeling.

Formålet med at formulere mere specifikke kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder er at tydeliggøre direktionsmedlemmers og nøglepersoners individuelle ansvar, rolle og arbejdsopgaver for herigennem at klarlægge, hvilke forudsætninger den pågældende kandidat skal være i besiddelse. Det skal gøre det lettere for virksomhederne at foretage rekruttering ved at tydeliggøre, hvornår Finanstilsynet vil godkende en fit & proper-ansøgning. En klarere ansvarsfordeling og mere håndgribelige krav vil altid andet lige betyde, at det er lettere både at efterleve reglerne.

Fagudvalget har dermed ikke haft til opgave at øge eller skærpe kompetence- og erfaringskravene, men alene at tydeliggøre disse. Fagudvalget har formuleret anbefalinger til specifikke krav, der kan udfylde de eksisterende bredere direktivbaserede lovregler, der allerede gælder i dag. Fagudvalget har ikke haft til opgave at forholde sig til, om direktivkrav og lovregler generelt er hensigtsmæssige.

Særligt i forhold til Nationalbankens høringssvar bemærkes, at mens det er korrekt, at tiltagene efter den finansielle krise, har sikret, at den finansielle sektor er bedre rustet mod kredittab, så har reglerne om god ledelse i finansielle virksomheder et bredere sigte. Disse regler, herunder fit & proper-reglerne, har ikke alene sigte på tilfælde, hvor et pengeinstitut oplever tab som følge af uhensigtsmæssig kreditgivning, og skal blandt andet medvirke til at forebygge sager, der kan påvirke tilliden til den finansielle sektor eller det enkelte institut, uagtet om disse involverer kredittab. Sager om dårlig vejledning af kunder, hvidvask m.v. kan have store konsekvenser for et pengeinstituts kunder og i sidste ende for tilliden til den finansielle sektor.

Det er korrekt, at fagudvalgets anbefalinger ikke forholder sig til spørgsmål om selve ledelsesmodellen. Fagudvalget har taget udgangspunkt i gældende krav til indretning og ledelse af finansielle virksomheder og har med disse som udgangspunkt formuleret anbefalinger om kompetence- og erfaringskrav til den berørte personkreds. En mere grundlæggende vurdering af den danske ledelsesmodel har ikke ligget indenfor fagudvalgets kommissorium.

3. Implementering og vejledning

Finans Danmark finder, at den kommende regulering bør suppleres med en vejledning, der tager afsæt i rapportens og høringssvarenes balance og interesseafvejning, og som løbende kan justeres i forhold til udviklingen på området. De bagvedliggende interesseafvejsninger, som fremgår af rapporten og høringssvarene, bør fremstå tydeligt i det kommende regelsæt og vejledning.

Finansforbundet foreslår, at der i første omgang udarbejdes en vejledning for de initiativer, der ikke kræver ændringer af lov eller bekendtgørelser. Dermed kan der ske en mere fleksibel implementering med mulighed for enklere justeringer og tilpasninger, end hvis der er sket en legislativ implementering. Omvendt er der naturligvis nogle elementer, der af nødvendighed eller mest hensigtsmæssigt forudsætter lov- eller bekendtgørelsesændring, f.eks. de foreslåede ændringer vedrørende beskyttelse af nøglepersoner.

Kommentar:

Det er forventningen, at kommende regulering på området vil kræve ændring af lov om finansiel virksomhed, som vil blive suppleret af en vejledning og en bekendtgørelse.

Det er afgørende med en grundig vejledning, særligt på de områder hvor fagudvalgets anbefalinger ikke implementeres via lov med dertilhørende lovbemærkninger. Vejledningsformen giver mulighed for uddybende forklaring og løbende opdatering af praksis omkring fortolkning af reglerne, mens ophæng i lov giver et klarere juridisk ophæng for reglerne. Det er altså en balancegang at implementere fagudvalgets anbefalinger bedst muligt. Henset til høringssvarene og de grundlæggende spørgsmål der rejses om fit & proper-reglerne, findes det mest hensigtsmæssigt at implementere de centrale elementer i anbefalinger enten direkte i lov eller ved bekendtgørelse hjemlet i loven og tilhørende bemærkninger. Det kan fjerne noget af den fortolkningsusikkerhed, der synes at være p.t., mens der stadig levnes mulighed for uddybende beskrivelser i vejledningen, hvor der desuden om nødvendigt kan tages højde for fremtidig udvikling i praksis, også på europæisk plan.

4. Konsekvensanalyse

Finans Danmark, Lokale Pengeinstitutter, Nationalbanken og A. P. Møller Holding A/S opfordrer til, at det analyseres, hvilke konsekvenser implementering af anbefalingerne vil have, både positive og negative. Finans Danmark og Nationalbanken finder, at det er nyttigt at indhente erfaringer fra ECB's setup på området, som de danske anbefalinger er inspireret af.

Finans Danmark finder, at det bør analyseres, hvilke ressourcer implementeringen af anbefalingerne vil kræve af Finanstilsynet. Endelig bør implementeringen følges op af en evaluering, der blandt andet inddrager effektiviteten af setuppet og herunder sagsbehandlingstiden i de konkrete sager.

Nationalbanken bemærker, at det er relevant for en vurdering af anbefalingerne, om det generelt kan forventes at være muligt at finde kandidater, som opfylder alle kravene. Hvis det generelt viser sig vanskeligt at overholde kravene i dansk kontekst, vil normen for Finanstilsynets godkendelse af fit & proper-ansøgninger i stedet blive en konkret vurdering ud fra ikketransparente kriterier. Herved vil kravene ikke bidrage til tydeliggørelse og øget transparens. I stedet kan de føre til, at Finanstilsynets rolle i udnævnelser øges på bekostning af institutternes egen ejerkreds og ledelse.

Kommentar:

Finans Danmark og Lokale Pengeinstitutter har været inddraget i fagudvalgets arbejde bl.a. med henblik på at sikre kendskab til de praktiske udfordringer med rekruttering hos medlemsvirksomhederne. Det har været et løbende fokuspunkt i fagudvalget, særligt i styregruppen, om anbefalingerne ville betyde, at det ikke ville være muligt at finde egnede kandidater. Dette har ikke været vurderingen fra de forskellige interessenter fra branchen, som har deltaget i arbejdet. Det er heller ikke Finanstilsynets vurdering.

Fagudvalget har ikke haft til opgave at øge eller skærpe kompetence- og erfaringskravene, men alene at tydeliggøre disse. Det vurderes, at niveauet udtrykt i anbefalingerne svarer til praksis i dag, hvorfor der ikke er tale om en skærpelse af kravene. Det burde derfor heller ikke generelt være vanskeligere at overholde kravene efter en implementering af anbefalingerne. Som nævnt har fagudvalget fundet inspiration i ECBs udmøntning af de gældende fit & proper-regler, der udspringer af det samme europæiske rammeværk.

Det er institutternes ledelse, der er ansvarlig for at finde egnede kandidater til de forskellige poster, jf. afsnit 5. Det ændrer fagudvalgets anbefalinger ikke på, ligesom anbefalingerne heller ikke ændrer på Finanstilsynets rolle i forbindelse med udnævnelserne. Finanstilsynet fører alene tilsyn med reglerne. Netop derfor er den øgede transparens, som fagudvalgets anbefalinger indebærer, vigtig.

Spørgsmålet om en kandidats egnethed vil altid indeholde et element af skøn. Anbefalingerne bidrager til at tydeliggøre, hvilke kriterier der indgår i dette skøn, og skaber dermed øget transparens i forhold til de allerede gældende regler om egnethed.

Anbefalingerne forventes ikke at have betydning for Finanstilsynets ressourcetilforbrug. Henset til særligt de seneste lovgivningsmæssige stramninger på området og nogle af de større sager om egnethed og hæderlighed, der har

været de seneste år, er Finanstilsynets ressourceforbrug dog naturligt steget. Finanstilsynet vurderer løbende det ressourceforbrug, som Finanstilsynets opgaver kræver af Finanstilsynet, og vil, hvis det vurderes nødvendigt, ansøge om yderligere ressourcer til området.

Konkretiseringen af kravene bør også give anledning til, at bestyrelserne i institutterne i højere grad påtager sig opgaven med successionsplanlægning, herunder udvikling af kandidater til fremtidige ledelsesopgaver. Der er en potentiel interessekonflikt mellem den til enhver tid siddende direktion og bestyrelsen i at have kandidater, der kan overtage den til enhver tid siddende direktions opgaver. Der er desværre eksempler på, at bestyrelser ikke har løftet den opgave i tilstrækkeligt omfang. Det gælder også i relation til at udnytte de kompetencer, som en mere ligelig kønsfordeling ville muliggøre jf. afsnit 8).

5. Ledelsesretten og ledelsesmodel

Finans Danmark, Forsikring og Pension og CBS og AaU bemærker, at ledelsesretten ikke må udhules. Det bør stadig være den enkelte bestyrelse, som har kompetencen til at udpege det enkelte medlem af direktionen, og det bør stadig være den enkelte direktion, som har kompetencen til at udpege nøglepersoner.

CBS og AaU savner en diskussion af, om Finanstilsynet har de rette kompetencer til at vurdere, om en given person har den rette kompetenceprofil. Den rolle, som Finanstilsynet har med fit & proper-vurderingen, og som vil blive skærpet med den foreslåede fortolkning af reglerne, kræver et solidt kendskab til pengeinstitutterne m.fl.'s forretningsmodeller og de forskellige personlighedsprofiler. Særligt i relation til de tilfælde, der falder udenfor den såkaldte formodningsregel, hvor der skal ske en mere individuel vurdering af en ledeskandidat, vil det stille store krav til forståelsen af den virksomhed, vedkommende skal indgå i. Spørgsmålet om kompetencer hos Finanstilsynet kan tale for, at sådanne kandidater i stedet skal vurderes eksternt.

Kommentar:

Det bemærkes helt overordnet, at Finanstilsynet hverken ansætter eller udvælger kandidater. Det vil fortsat, som det er tilfældet i dag, være instituttet og dermed i praksis bestyrelsen henholdsvis direktionen, der har ansvaret for rekruttering og for at vurdere, om instituttets ledelse og nøglepersoner lever op til fit & proper-kravene. Finanstilsynet fører alene tilsyn med fit & proper-reglerne i overensstemmelse med den europæiske regulering, og de regler som er vedtaget i Folketinget.

Implementeres fagudvalgets anbefalinger, vil det bidrage til gennemsigtighed i forhold til de kriterier, som Finanstilsynet bruger i vurderingen af, om en kandidat til en stilling i direktionen eller som nøgleperson er egnet til stillingen.

Det vil give en større gennemsigtighed og potentielt også en hurtigere sagsbehandling i de sager, hvor formodningsreglerne, der skitseres i anbefalingerne, er opfyldt. Der vil altid være tale om en konkret vurdering af den enkelte kandidat. Derfor vil også kandidater, der ikke opfylder alle tærsklerne, kunne godkendes ud fra andre relevante erfaringer.

Finanstilsynet fører løbende tilsyn med de finansielle virksomheder og får derved gennem kendskab til de generelle forretningsmodeller såvel som forholdene i de enkelte institutter. Det gælder ikke mindst de governance- og conduct-risici, som institutterne er udsat for. Finanstilsynet vil også have betydeligt kendskab til de fleste kandidater. Derfor er det vurderingen, at Finanstilsynet har de nødvendige kompetencer til at påse, at reglerne bliver overholdt.

Det bemærkes, at der på et normalt år foretages op mod 2.000 fit & proper-vurderinger. Ud af de mange sager, Finanstilsynet behandler hvert år, er det meget få, der giver anledning til drøftelser med kandidaten eller instituttet om kandidatens egnethed, og endnu færre sager, der resulterer i et afslag. Bekymringen om, at reglerne skulle medføre, at Finanstilsynet overtager ledelsen af de finansielle virksomheder, deles dermed ikke. Ledelsen af virksomhederne og ansvaret for disse ligger udelukkende hos virksomhederne.

6. Proportionalitet

Finans Danmark mener, at proportionalitetsprincippet i praksis ikke finder anvendelse for alle institutter qua deres position eller status, henset til deres størrelse, kompleksitet og forretningsmodel, hvilket ikke er hensigten med anbefalingerne. Finans Danmark understreger, at alle omfattede institutter bør sikres en lige fleksibel udmøntning af anbefalingerne. Det er vigtigt, at regelfastsættelsen og den efterfølgende administration udøves med den fleksibilitet, formodningsreglen og proportionalitetsbetragtningen giver, så reglerne ikke bliver de facto-minimumskrav uden noget eller kun lidt skøn.

Finans Danmark anfører desuden, at der er en risiko for, at det generelle tærskelniveau på fem års erfaring på de enkelte ansvarsområder bliver vanskeligt at håndtere i mindre ledelsesgrupper, hvor samme ledelsesmedlem vil skulle have flere af de beskrevne ansvarsområder. Dette kan have som utilsigtet konsekvens, at der skabes et incitament til at have store ledelsesgrupper, hvor hvert medlem kun har et eller to ansvarsområder.

Lokale Pengeinstitutter bemærker, at det i mange mindre institutter er den samme person, som er ansvarlig for flere nøglefunktioner, eller en direktør, som varetager en eller flere nøglefunktioner. Hvis et erfaringskrav på 5 år henholdsvis 3 år for hvert område, man dækker, kommer til at gælde, vil det for fremtiden være næsten umuligt at finde en afløser til denne person og dermed yderligere besværliggøre generationsskifte i de mindre institutter.

Kommentar:

Drøftelse omkring proportionalitet har været centralt i fagudvalgets arbejde, og der vil – sådan som rapporten også lægger op til – blive taget højde for proportionalitet ved implementeringen af anbefalingerne. Ligeledes vil den efterfølgende administration blive udøvet med den fleksibilitet, som forordningsreglen og proportionalitetsbetragtningen lægger op til, sådan at der ikke bliver tale om de facto-minimumskrav uden skøn. Der vil således fortsat være tale om et konkret skøn i den enkelte sag. Det gælder for alle institutter uanset størrelse.

Et krav om 5 års relevant erfaring for at blive administrerende direktør i et pengeinstitut uanset størrelse vurderes ikke at være for voldsomt, henset til den betydning selv små pengeinstitutter har for deres kunder og deres lokalsamfund. Som nævnt af Lokale Pengeinstitutter vil proportionaliteten gå på, hvilken type erfaring, den pågældende har, ikke om den pågældende har 5 års erfaring. Det vil betyde, at typen af erfaring skal vurderes konkret i forhold til instituttets størrelse og forretningsmodel. Der vil dermed være proportionalitet for alle institutter, uanset at denne ikke nødvendigvis går på antal års erfaring. Det vil også betyde, at f.eks. kompetencer inden for IT, som generelt fylder mere og mere i institutternes forretning, vil fylde relativt mere i et teknologitungt institut.

Dette gælder i særlig grad for de mindre institutter, hvor den nødvendige erfaring i høj grad skal vurderes (og bliver vurderet i dag) ud fra institutternes størrelse og kompleksitet.

Proportionalitet er afgørende i håndhævelse af fit & proper-reglerne, som det også er tilfældet i dag, og kravene kan give udfordringer for de allermindste institutter. Dette bør overvejes nærmere i forbindelse med implementeringen af anbefalingerne. Det har været overvejet, om der skal indføres særlige proportionalitetshensyn for de allermindste institutter, f.eks. dem med under 30 ansatte. Det er dog vurderingen, at proportionaliteten i fit & proper-reglerne og fagudvalgets anbefalinger er tilstrækkelig til at håndtere de nævnte problemstillinger.

Fagudvalget lægger i rapporten vægt på, at det skal være muligt at skifte mellem forskellige ansvarsområder. Et eksempel kan være en kandidat til stillingen som direktør med ansvar for kredit, som har lang erfaring som direktør med ansvar for andre områder, f.eks. risiko. Varigheden af vedkommendes erfaring vil potentielt kunne kompensere for den manglende erfaring med kredit, idet vedkommende må formodes at have oparbejdet en række kompetencer i perioden som medlem af direktionen.

7. Rekrutteringsgrundlaget, diversitet og fleksibilitet

Finans Danmark bemærker, at anbefalingerne baserer sig på ECB's formodningsregel og på reglen om proportionalitet. Det ser Finans Danmark også som en forudsætning for, at der kan sikres den nødvendige klarhed, forudsigelighed, fleksibilitet og balance i vurderingen af, om et ledelsesmedlem eller en nøgleperson opfylder kravene til kompetence og erfaring. Det er dog fortsat uklart, præcis hvordan implementering af ECB's formodningsregel vil ske i praksis. Finans Danmark vil gerne opfordre til, at dette bør ske i overensstemmelse med principperne om fleksibilitet og pragmatisme, som man kender det fra ECB.

Finans Danmark finder det særligt vigtigt, at det ikke bliver "tick the box". Det vil kunne vanskeliggøre rekruttering af både interne kandidater med vigtigt kendskab til de interne processer og værdier i det pågældende institut og kandidater med erfaring fra andre sektorer. Det er afgørende, at der ikke opstår et rigtigt og ufleksibelt regime på området. Set isoleret kan nogle af tærskelniveauerne i rapportens anbefalinger til såvel kompetence som erfaring virke meget bastante og firkantede, og derfor er det også helt afgørende, hvordan reglerne efterfølgende administreres i praksis af Finanstilsynet.

Det er også vigtigt at have for øje, at en "tick the box"-tilgang vil kunne skabe unødigt usikkerhed for allerede ansatte i sektoren, set i lyset af den kommende implementering af CRD V-direktivet, hvorefter Finanstilsynet fremadrettet vil kunne påbyde afskedigelse af ledelsesmedlemmer, der ikke længere anses for at være egnede.

Finans Danmark mener desuden, at ECB's såkaldte justification-princip også skal inkorporeres. Princippet indebærer bl.a., at ECB kan godkende en kandidat med vilkår om, at vedkommende skal deltage i et undervisningsprogram.

Lokale Pengeinstitutter bemærker, at krav om 5 års relevant erfaring for direktionen i ikke-SIFI-institutter ikke vil være befordrende for rekruttering af kandidater med erfaring fra andre brancher. Helt generelt er rekrutteringspuljen i Danmark begrænset. Dette gælder i særdeleshed for de mindre pengeinstitutter. Konsekvenserne af erfaringskravet vil være alvorlige, hvis det viser sig at være umuligt at rekruttere kandidater med tilstrækkelig lang erfaring.

Nationalbanken bemærker, at anbefalingerne risikerer at hæmme diversiteten i bankledelser, idet det forekommer svært at leve op til kravene, med mindre man har arbejdet mange år i en bank. Det vil dermed være u hensigtsmæssigt, hvis f.eks. kandidater med tung ledelseserfaring fra andre organisationer på forhånd afskrives som uegnede.

Finansforbundet bemærker, at rapportens forslag om relevant erfaring kan give problemer med at tiltrække kvalificerede kandidater fra andre brancher,

der, på trods af at de besidder yderst brugbare kvalifikationer på meget højt niveau, ikke kan leve op til de formelle åremålskrav.

Det er vigtigt, at der fokuseres på, at de nødvendige kompetencer også kan erhverves på anden måde end via formel ledelseserfaring i et givet antal år. Blot fordi man har mindst 10 års direktørerfaring fra en eller flere matchende finansielle virksomheder, er det ikke sikkert, at man er den kandidat, der er bedst gearet til at klare fremtidens krav til topledelse i en given finansiell virksomhed.

Uagtet rapportens formodningsregel er der en nærliggende risiko for, at bestyrelsen vil foretrække den "sikre" løsning og vælge en kandidat, der opfylder de formelle åremålskrav mv., frem for at pege på en bedre egnet kandidat, men samtidig risikere en negativ fit & proper-vurdering fra Finanstilsynet.

Man risikerer, at dygtige folk søger andre brancher, hvor der ikke stilles samme rigoristiske krav, og at topkvalificerede kandidater fra andre brancher undlader at søge mod den finansielle sektor. Det hæmmer muligheden for fornyelse i de finansielle virksomheders ledelsesstruktur, og det vil være et tab, ikke blot for finanssektoren, men også i et samfundsperspektiv.

Forsikring & Pension bemærker, at det er vigtigt at være opmærksom på de oplagte negative effekter af at indsnævre feltet af mulige kandidater til stillingerne i den finansielle sektor. En anderledes men faglig stærk profil vil sommetider kunne sikre en udvikling, der kan styrke konkurrencen eller i øvrigt er til gavn for de hensyn, som den finansielle regulering søger at sikre, herunder finansiell stabilitet, bekæmpelse af kriminalitet og forbrugerbeskyttelse. I den forbindelse bør det erindres, at de sammenbrud og skandaler, der er opstået under og efter finanskrisen, næsten uden undtagelse er sket i virksomheder, hvor ledelsens sektorerfaring har været betydelig.

Det er endelig værd at bemærke, at man ikke i andre sektorer eller i offentlige myndigheder, hvor ledelseskvalitet også spiller en afgørende rolle, har valgt at kopiere den finansielle regulerings omfattende erfaringskrav.

A.P. Møller Holding A/S mener, at en ansvarlig og veldrevet finansiell sektor er betinget af en adgang til en bred talentmasse, der kan sikre diversificerede kompetencer i sektorens ledelser. Åremålsbestemmelser kan stavnsbinde medarbejdere til bestemte fagområder, og en implicit forhåndsafskrivning af f.eks. kandidater med tung ledelseserfaring fra andre organisationer kan forhindre vigtig nytænkning i sektoren.

CBS og AaU finder, at der er en risiko for, at egnede kandidater ikke vil vente 5-10 år på at blive erklæret egnede. CBS og AaU bemærker, at tidligere og nuværende ledende medarbejdere i sektoren siden 2008 har været involveret

i en række store erstatningssager rejst af bl.a. Finansiell Stabilitet og udenlandske investorer. Denne situation gør det igen mindre attraktivt sammenlignet med andre brancher at have et karriereforløb i den finansielle sektor.

CBS og AaU bemærker også, at der er grund til at frygte, at pengeinstitutterne m.fl. vil være tilbageholdende med at foreslå kandidater, hvis det er usikkert, om vedkommende vil blive godkendt. Dette vil forstærke risikoen for manglende diversitet i sektoren.

Kommentar:

Hele grundtanken i fagudvalgets rapport er, at formodningsreglen anvendes som tiltænkt. Det vil sige, at ansøgere med andre kompetencer, som virksomhederne vurderer er relevante for den konkrete stilling, kan vurderes egnede til en konkret stilling. Det er afgørende, at der ikke bliver tale om et ufleksibelt system, hvor kompetence- og erfaringskravene bliver normsættende, og dermed reelt ikke fungerer som formodningsregel.

Der skal således ikke være tale om et "tick the box"-system. En kandidat vil ikke på forhånd være afskrevet fra at opfylde fit & proper-kravene, hvis vedkommende ikke har den erfaring m.v., som fagudvalget anbefaler. Vedkommende vil blot ikke være "formodet egnet", og der vil skulle foretages en nærmere vurdering af vedkommendes viden, kompetencer og erfaring.

Baggrunden for direktivkravet om relevant erfaring er, at ledelse og styring af finansielle virksomheder er underlagt et omfattende regelsæt og indebærer særlige risici, der fordrer kendskab til og erfaring med de særlige krav, der gælder for finansielle virksomheder. Hertil kommer behovet for konkret kendskab til og praktisk erfaring med relevante forretnings- eller risikoområder, der bl.a. skal bidrage til at sikre en ansvarlig og effektiv drift af virksomhederne.

Kravet om relevant erfaring gælder allerede i dag, da f.eks. § 64 i lov om finansiell virksomhed stiller krav om "tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet eller stillingen". I vurderingen af dette inddrager Finanstilsynet bl.a. personens praktiske erfaring med det relevante område, herunder om personen har haft ansættelse indenfor fagområdet i den finansielle sektor, og hvilken viden og erfaring der er opnået på baggrund af denne ansættelse. Små og enkle institutter er i praksis omfattet af mindre omfattende krav end store og komplekse finansielle virksomheder. I visse tilfælde kan særlig indsigt i en anden branche, som er relevant for den finansielle virksomhed, indgå i vurderingen.

Sektoren har været inddraget i arbejdet og er kommet med input til anbefalingerne. Det gælder også anbefalingerne om antal års erfaring, der derudover er inspireret af ECBs retningslinjer. Anbefalingerne forholder sig ikke til køn eller mangfoldighed, men skal gælde lige for alle.

Det bemærkes, at ECB's justifications-princip svarer til det, der i Danmark har været drøftet som betingede godkendelser. Finanstilsynet har i dag ikke mulighed for at anvende betingede godkendelser.

8. Mangfoldighed og diversitet

Finans Danmark anfører, at anbefalingerne vil vanskeliggøre at sikre en mere mangfoldig medarbejdersammensætning i ledelseslaget, herunder i forhold til køn og kulturel baggrund.

Lokale Pengeinstitutter bemærker, at krav om 5 års relevant erfaring for direktionen i ikke-SIFI-institutter ikke vil være befordrende for diversiteten i institutternes ledelse i forhold til køn og kulturel baggrund.

Nationalbanken bemærker, at anbefalingerne risikerer at hæmme diversiteten i bankledelser, idet det forekommer svært at leve op til kravene, med mindre man har arbejdet mange år i en bank.

Finansforbundet finder, at anbefalingerne giver problemer i forhold til rekruttering af kvinder, der på nuværende tidspunkt er underrepræsenteret i finanssektorens øvre ledelseslag. Det bliver meget svært at finde kvindelige kandidater, hvis der fokuseres for enøjjet på, at en kandidat til en toplederstilling skal have langvarig topledererfaring fra samme eller identisk virksomhed. Problemet er størst i SIFI'er, men også for de mindre banker kan kravet om 5 hhv. 3 års ledelseserfaring bremse rekrutteringen af dygtige kvinder.

Forsikring og Pension bemærker, at kredsen af mulige kandidater kan blive begrænset i sådan et omfang, at kandidaterne bliver for ens. Herved kan der bl.a. opstå problemer i forhold til innovation og mangfoldighed.

A.P. Møller Holding A/S mener, at de foreslåede regler vil forhindre Danmark i at være foregangsland for kønsdiversiteten.

CBS og AaU anfører, at udviklingen kan tale for, at der er et stigende behov for andre kompetencer end blot de traditionelle bankrelaterede. Rapporten mangler en åben diskussion af, om forslagene kan virke negativt på rekrutteringsgrundlaget, herunder om alle de nuværende reguleringskrav og tidsrammer kan afskrække de bedst egnede.

CBS og AaU bemærker, at særligt kravet om specifik ledelseserfaring fra områder tæt relateret til et pengeinstitut m.fl.'s forretningsmodel vil have en række uhensigtsmæssige konsekvenser for den pulje af kandidater, der kan rekrutteres fra. Der er ifølge deres tal under 27 pct. kvinder i ledende positio-

ner i den finansielle sektor i Norden, og de har gennemsnitligt 4,7 års ledelseserfaring. Andelen af kvinder med mere end 10 års erfaring er under 12 pct. Denne betragtning må anses som relevant, da en række nyere kvantitative undersøgelser påpeger, at kvindelige ledere generelt har en anden og lavere risikoprofil end deres mandlige kolleger. Dette bør især for banksektoren være en central overvejelse, da det både fra en aktionær- og regulatorisk synsvinkel kunne give en bedre Sharpe ratio. Hertil kommer en risiko for, at kravet om 10 henholdsvis 5 års erfaring vil fastlåse en skæv kompetence- og kønsfordeling i hele sektoren.

CBS og AaU bemærker også, at rapporten heller ikke diskuterer eller dokumenterer valg af ledelseskandidater med udenlandsk baggrund eller med anden form for uddannelse eller kompetenceprofil. Danmark nærmer sig en befolkning, hvor tæt på 10 pct. er indvandrere. De efterspørger ofte andre typer af finansielle produkter og rådgivning end de traditionelle kunder.

Kommentar:

Diversitet er vigtigt, også i ledelsen af finansielle virksomheder. Den finansielle sektor har navnlig med hensyn til kønssammensætningen i de øverste ledelsesslag ikke formået at tilvejebringe denne. Denne udfordring genfindes også i sektorer, som ikke er omfattede af lovmæssige erfaringskrav til topledelsen.

Anbefalingerne fra fagudvalget forholder sig ikke til køn eller mangfoldighed, men forholder sig til fit & proper-reglernes krav om "tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring". Kravet er udtryk for, at de finansielle virksomheder har en særlig samfundsmæssige betydning og udgør en særlig risiko, som fordrer tilstrækkelig erfaring uanset hvilket personer, der bestrider ledelsesposterne. Kravet om konkret ledelseserfaring kan opfyldes med erfaring andetsteds fra. Dette stemmer overens med hensigten med den europæiske lovgivning og både EBA's og ECB's retningslinjer på området.

Det medgives, at de allerede eksisterende udfordringer i sektoren med hensyn til en mere balanceret og divers sammensætning af de øverste ledelsesslag i pengeinstitutterne i en periode kan forstærkes af krav om ledelseserfaring. Dette er imidlertid en afledt effekt af, at pengeinstitutterne ikke på nuværende tidspunkt har formået at fremelske en talentpulje med tilstrækkelig afspjeling af samfundets diversitet. Det skyldes ikke fit & proper-reglerne. Erfaringskrav gælder ens for alle kandidater, og det er sektorens ansvar at fremme et rekrutteringsmiljø, der sikrer mangfoldighed i ledelsen.

Det bemærkes, at øvrige dele af den finansielle lovgivning stiller krav til diversitet.

9. Konkurrencevilkår

Finans Danmark bemærker, at et for rigidt regime vil kunne skabe ulige konkurrencevilkår for danske pengeinstitutter i forhold til udenlandske pengeinstitutter, der ikke er underlagt samme nationale krav. Finans Danmark påpeger, at tærskelniveauerne for ledelsesmedlemmer og nøglepersoner går videre end de gældende EU-regler på området.

Forsikring og Pension bemærker, at der bør være opmærksomhed på, at der er konkurrence om de samme profiler på tværs af lande, og der bør derfor være level-playing-field for fit & proper-krav på tværs af EU-medlemslandene.

A.P. Møller Holding A/S bemærker, at det er centralt at sikre rammevilkår, der stiller danske banker konkurrencemæssigt ligeligt med andre internationale banker. A.P. Møller Holding A/S mener, at anbefalingerne vil medføre, at danske institutioner bliver underlagt et mere rigtigt regelsæt end det, der gælder for internationale banker og pengeinstitutter, der også opererer i Danmark. A.P. Møller Holding A/S forstår ikke, hvorfor fagudvalget ønsker, at danske institutioner skal stå svagere end deres internationale, herunder nordiske, konkurrenter.

Kommentar:

Hensigten med Fagudvalgets arbejde og anbefalinger har ikke været at skærpe kravene i Danmark til et niveau, der er ligget over andre lande.

Finanstilsynet tilstræber efter de eksisterende regler en håndhævelse af fit & proper-reglerne, der svarer til den, der gælder i øvrige europæiske lande. Der er netop hentet inspiration til anbefalingerne i udlandet, bl.a. hos ECB, som fører tilsyn med Europas største banker, hvor man bl.a. bruger nogle klare tærskelværdier i forbindelse med en formodningstilgang. Det er fast praksis i Finanstilsynet i komplicerede sager på dette område at konsultere andre EU tilsynsmyndigheder om principielle aspekter, for at sikre et fælleseuropæisk niveau. Det findes mest hensigtsmæssigt, at de mere specifikke krav specificeres i en vejledning, så der løbende vil kunne tages højde for udvikling i praksis på europæisk plan. Samtidigt skal det dog understreges i bemærkningerne i forbindelse med en kommende implementering, at Finanstilsynets praksis ikke må udvikle sig mere restriktivt end praksis i ECB og sammenlignelige lande.

10. Anbefalingernes anvendelse på forsikring og pension

Forsikring & Pension understreger, at den finansielle regulering bør være målrettet de forskellige finansielle brancher, ligesom man kender det fra EU-reguleringen. Forsikring & Pension mener derfor ikke, at rapporten automatisk vil kunne bruges som inspiration til f.eks. egnethedsvurderinger på forsikringsområdet. Skulle det en dag vise sig, at der opstår et tilsvarende politisk

ønske, hvad angår forsikringsbranchen, så bidrager Forsikring & Pension gerne til dette arbejde.

Kommentar:

Det anerkendes, at rapportens anbefalinger ikke kan eller bør bruges direkte på tilsvarende funktioner på forsikringsområdet. Det er dog vurderingen, at der kan hentes inspiration i rapporten, da fit & proper-kravet er formuleret ens for alle finansielle virksomheder i lov om finansiell virksomhed. Forsikringsvirksomhedernes forretningsmodel er imidlertid en anden. Derfor skal de krav, der stilles i medfør af reglerne i lov om finansiell virksomhed, tilpasses hertil, da der er tale om vurdering af den enkelte kandidat i forhold til den konkrete stilling i den konkrete virksomhed. De øvrige dele af fagudvalgets anbefalinger har også relevans for forsikringsområdet.

Forsikring & Pension vil blive inddraget i videre arbejde med hvordan – og i hvilket omfang – fagudvalgets anbefalinger kan implementeres for direktionen og den daglige ledelse i forsikringsselskaber.

11. Konkrete bemærkninger – penge- og realkreditinstitutter

11.1. Personlige kvaliteter

Finans Danmark anfører, at personlige kvaliteter i princippet ligger udenfor fagudvalgets mandat, da det ikke er en del af selve fit & proper-vurderingen. Dertil er det svært at dokumentere, at en kandidat har de rette personlige kvaliteter. Det er afgørende, at den enkelte kandidat vurderes holistisk.

Kommentar:

Mens det er korrekt, at mange personlige egenskaber typisk anses for at være en del af hæderlighedsvurderingen, ikke egnethedsvurderingen, er vurdering af en række personlige kvaliteter hos en kandidat en del af den samlede fit & proper-vurderingen. Det er af afgørende betydning, at en person har gennemslagskraft ud over de rette faglige kompetencer, da kompetencerne ellers ikke kan komme i spil.

Det følger f.eks. af EBA's retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner pkt. 61, at "for at kunne vurdere ledelsesorganmedlemmernes kompetencer bør institutterne tage udgangspunkt i den ikkeudtømmende liste over relevante kompetencer i bilag II til disse retningslinjer under hensyntagen til de roller og opgaver, der hører til den stilling, som medlemmet af ledelsesorganet varetager."

Af bilag II fremgår en lang række egenskaber, som fagudvalget anbefaler, at institutterne tager udgangspunkt i, når de skal vurdere et ledelsesmedlems kompetencer.

Dette er ganske rigtigt kvalifikationer, som det kan være vanskeligt at vurdere, og som Finanstilsynet meget vanskeligt kan efterprøve. Det er derfor afgørende, at selskaberne forholder sig til de personlige egenskaber, som det også fremgår af EBA's vejledning på området, jf. ovenfor.

11.2. Krav om ansvarsbeskrivelse og ansvarskort

Finans Danmark bemærker, at det er vigtigt, at en implementering af ansvarsbeskrivelser og ansvarskort sker med øje for alle afledte konsekvenser – hensigtsmæssige som uhensigtsmæssige.

Finans Danmark anfører, at de foruddefinerede ansvarsområder i rapporten strider mod grundprincippet om virksomhedernes ledelsesret. Derudover kan de foruddefinerede ansvarsområder komme til at medvirke til en for formalistisk silotænkning. Dette strider mod behovet for agilitet på et marked, der udvikler sig hurtigere og hurtigere, og i forhold til andre aktører, der udfordrer de traditionelle banker. Det kan desuden begrænse den administrerende direktørs mulighed for at udøve sin ledelsesret, hvis man har et formalistisk prædefineret ledelsessystem. Finans Danmark anfører også, at det kan medføre en risiko for, at ansvar falder mellem to stole, hvis et givent ansvarsområde ikke er tildelt nogen specifikt, da hvert enkelt ledelsesmedlem potentielt alene vil fokusere på egne allerede tildelte ansvarsområder.

Finans Danmark opfordrer derfor til, at fastlæggelsen af de detaljerede regler sker i et tæt samarbejde med sektoren.

Finans Danmark anfører, at de prædefinerede ansvarsområder umiddelbart svarer til forholdene i et gennemsnitligt pengeinstitut. Finans Danmark finder, at de beskrevne ansvarsområder alene bør være vejledende, så institutterne selv kan definere de relevante ansvarsområder, og mener, at det konkrete ansvarsområde "øvrige stabsfunktioner" er for bred en kategori, særligt henset til tærskelniveauet på 5 års relevant erfaring.

Nationalbanken støtter anbefalingerne om ansvarsbeskrivelser og ansvarskort.

Finansforbundet bemærker, at rapportens overvejelser vedrørende klare ansvarsbeskrivelser og -kort vil kunne understøtte klarheden i forhold til ansvarsområder og den indbyrdes afgrænsning mellem disse områder. Det er dog vigtigt, at der er passende afvejning mellem detaljer og enkelhed, og at et sådant ansvarskort skal indeholde tilstrækkelig information til at give en klar forståelse af ledelse og organisation i virksomheden. En implementering af

dette forslag kunne med fordel i første omgang iværksættes i form af en testperiode med efterfølgende indsamling af erfaringer til brug for beslutning om, hvorvidt ordningen skal gøres permanent og i hvilken form.

A.P. Møller Holding A/S efterlyser argumenter, der er relevante for konkurrencen og situationen i Danmark, for at indføre det engelskinspirerede system omkring ansvarskort. Det er på baggrund af rapporten ikke logisk for A.P. Møller Holding A/S, at danske ledelser og bestyrelser skal underlægges dette system, uden at det eksisterende regelsæt, der allerede tilskriver ledelsen og bestyrelsen betydeligt ansvar, først er gennemanalyseret.

Kommentar:

Fagudvalget anbefaler krav om ansvarsbeskrivelser for alle ansatte i ledelsen og nøglepersoner samt et samlet ansvarskort. I den forbindelse anbefaler fagudvalget, at 12 foruddefinerede områder fordeles mellem medlemmer af direktionen og den faktiske ledelse. Det er alene de af de 12 områder, som ligger indenfor instituttets forretningsmodel, der skal fordeles. Hvert af de 12 områder kan ligge som en del af et bredere ansvarsområde eller være delt. Det centrale er, at de specifikke områder fordrer institutterne til at tage stilling til netop disse områder, da fagudvalget har peget på, at ansvaret for netop disse 12 områder er centrale at få fordelt. Det er ikke tiltænkt, at dette skal have indflydelse på organisationen af det enkelte institut. Det er netop ikke et krav, at disse skal placeres hos et direktionsmedlem. Dette ville kunne få indflydelse på antallet af direktører, et institut vælger at have. Ansvarsområdet kan også placeres hos et medlem af den daglige ledelse, der ikke er anmeldt som direktør.

Desuden skal andre forretningsområder, som instituttet måtte have, også fordeles. Institutterne pålægges derfor ikke med anbefalingen en særlig organisationsstruktur, men skal klart at beskrive og fordele de forretningsområder, instituttet har. Det eksplicitte krav om at placere disse områder skulle netop minimere risikoen for, at der falder noget mellem to stole.

Der er flere formål med ansvarskortet. Det ene er, at det vil gøre det nemmere både for instituttet og subsidært Finanstilsynet at vurdere, om personen er egnet til at varetage det pågældende ansvar. Det andet er, at den ansvarlige føler ejerskab og med større ret kan stille krav til, hvordan den konkrete opgave løses.

I forbindelse med kommissionens forslag til CRD VI-direktivet har kommissionen foreslået, at der indføres krav til udarbejdelse af ansvarsbeskrivelse og ansvarskort. Den planlagte proces for direktivet giver anledning til at forvente, at direktivet kan træde i kraft i medlemslandene 2024/25.

11.3. Øget beskyttelse af nøglepersoner

Finansforbundet bemærker, at det er vigtigt, at kredsen af nøglepersoner gives optimale betingelser for at udføre deres hverv med den nødvendige uafhængighed og gennemslagskraft. Derfor er det meget positivt, at rapporten foreslår reglerne ændret, så de compliance- og hvidvaskansvarlige kun kan afsættes med bestyrelsens samtykke på samme måde, som tilfældet er for eksempelvis risikoansvarlige.

En supplerende sikring af de pågældendes uafhængighed kunne være også at indføre bestemmelser om tilbagevendende rapporteringer direkte til virksomhedens bestyrelse, evt. uden direktionens deltagelse. En yderligere styrkelse af position og uafhængighed af den daglige ledelse ville være, at disse personer blev udpeget direkte af virksomhedens bestyrelse, som tilfældet f.eks. er for den interne revisor.

Virksomhedens nøglepersoner er jo alle i den position, at de om fornødent skal kunne levere utilslørede, stærkt kritiske afrapporteringer, som også kan vedrøre direktionens dispositioner.

Kommentar:

Den hvidvaskansvarlige og den complianceansvarlige er en del af første og anden forsvarslinje og dermed en mere integreret del af forretningen end den eksterne revision, som er tredje forsvarslinje. Det findes derfor naturligt at lade det være op til den enkelte virksomhed, om virksomhedens bestyrelse udpeger de to nøglepersoner. Det bemærkes, at forslaget ikke har været drøftet i fagudvalget.

Hvad angår forslaget om tilbagevendende rapporteringer direkte til virksomhedens bestyrelse, evt. uden direktionens deltagelse, henvises til afsnit 11.5.

11.4. Lempelse af de generelle kompetence- og erfaringskrav

Finans Danmark er opmærksom på, at tærskelniveauet på 10 og 5 års erfaring for administrerende direktører i henholdsvis SIFI-institutter og øvrige institutter følger af ECB's guidelines, men Finans Danmark anfører, at tærskelniveauet bør nedsættes til 7 og 3 år, så det bedre passer i en dansk kontekst med en begrænset rekrutteringspulje. Alternativt bør det fremhæves, at der også her er mulighed for fleksibilitet i vurderingen. Derudover bør der være tale om relevant erfaring – ikke nødvendigvis praktisk eller nylig. Fastholdes anbefalingen om nylig erfaring, bør det forstås som erfaring tilegnet indenfor 5 år og ikke begrænset til 2, som det følger af rapporten.

Lokale Pengeinstitutter bemærker, at for ikke-SIFI-institutter, som typisk har en enkel forretningsmodel baseret på traditionel bankdrift, vil det være at skyde over målet med et krav om 5 års henholdsvis 3 års erfaring. Med den

anbefalede formodningstilgang vil resultatet være, at der i praksis stilles samme erfaringskrav, uanset om der rekrutteres til et institut med over 1000 ansatte eller til et institut med blot 5 ansatte. En formodningstilgang, hvor "barren er sat for højt" vil medføre, at den ikke kommer til at tjene sit formål, og at man derfor ikke på forhånd kan vide, om den pågældende kandidats erfaring er tilstrækkelig.

For ikke-SIFI-institutter foreslår Lokale Pengeinstitutter en eksplicit graduering af formodningstilgangen.

For administrerende direktører i store ikke-SIFI-institutter kan dette f.eks. være 4 års erfaring, 3 års erfaring i de mellemstore institutter og 2 års erfaring i de mindste institutter.

For andre ledere og nøglepersoner kan det f.eks. være 3 års erfaring i de store ikke-SIFI-institutter, 2 års erfaring i de mellemstore institutter og 1 års erfaring i de mindste institutter.

Ovenstående vil medføre smidigere og mere rimelige ansættelsesprocesser i de mindste institutter, ligesom det vil mindske behovet for, at Finanstilsynet skal foretage for mange konkrete individuelle vurderinger.

CBS og AaU bemærker, at en række forhold taler for, at de konkrete tærskelniveauer ikke nødvendigvis vil sikre en optimal og ansvarlig ledelse i pengeinstitutterne m.fl. i fremtiden. Historisk set har der været masser af ledere i den finansielle sektor med mere end 10 års erfaring. Det forhindrede dog ikke, at den danske finansielle sektor var én af dem, som klarede sig værst gennem krisen i årene 2008-2009. På samme måde har de nuværende ledergrupper i sektoren med nogle få undtagelser leveret et faldende og dårligt resultat for aktionærerne over de sidste 10 år. Den nuværende generation af ledere har i de fleste tilfælde ikke kunnet levere det afkast, som man stillede aktionærerne i udsigt, og denne tendens har været vedvarende.

Kommentar:

De anbefalede tærskelværdier findes rimelige som udgangspunkt for en formodning for, at kandidaten er egnet. Som beskrevet ovenfor vil Finanstilsynet vurdere en kandidats øvrige erfaringer, som helt eller delvist kan erstattet erfaringer, der kræves, for at kunne formodes åbenlyst egnet efter formodningstilgangen.

Som direktør eller nøglemedarbejder i et mindre pengeinstitut har man et stort ansvar og et krævende job, også selvom forretningsmodellen kan være mere simpel og forretningsomfanget væsentlig mindre end i et stort institut. Samtidigt kan ledelsesansvaret været delt på færre personer. Derfor kræves en vis erfaring. Kravet om erfaring findes i § 64 i lov om finansiel virksomhed, hvor det dog ikke er præciseret nærmere. Den politiske aftale, som bl.a. ligger til

grund for nedsættelse af fagudvalget, blev indgået med henblik på at styrke indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering. Både hvidvask og terrorfinansiering kan også ske gennem et mindre institut. Også af den grund bør direktionens medlemmer og nøglepersoner i de mindre institutter have en vis erfaring.

11.5. Krav til rapporteringsfrekvens for den ansvarlige for risikostyringsfunktion)

Finans Danmark bemærker, at anbefalingen om, at risikostyringsfunktionen skal rapportere til direktionen på månedlig basis og til bestyrelsen på kvartalsvis basis, vurderes at ville have en væsentlig ressourcemæssig betydning for arbejdet i risikostyringsfunktionen. Det bør overvejes, om kravet specifikt skal rettes mod SIFI-institutter og ikke øvrige institutter. Det bør også præciseres på hvilke risikoområder, der stilles krav om, at der skal rapporteres på månedlig basis.

Kommentar:

Fagudvalgets anbefalinger har til hensigt at sikre den risikoansvarlige reel adgang til den øverste ledelse, bl.a. så den risikoansvarlige har mulighed for at udtrykke eventuelle betænkeligheder eller give advarsler. Rapporteringen skal sikre, at ledelsen løbende bliver orienteret om væsentlige mangler i risikostyringen.

Der er i dag krav om, at direktionen skal sikre, at risikostyringsfunktionen i nødvendigt omfang kan rette henvendelse og rapportere direkte til bestyrelsen uafhængigt af direktionen, og at risikostyringsfunktionen kan give udtryk for betænkeligheder og advare bestyrelsen i de tilfælde, hvor specifikke risikoudviklinger påvirker eller kan påvirke virksomheden, jf. § 16 i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

11.6. Ansvarsområder for den complianceansvarlige

Finans Danmark bemærker, at det anføres i rapporten, at det fremgår af ledelsesbekendtgørelsen, at den complianceansvarlige har ansvaret for alle compliancerisici.

Af ledelsesbekendtgørelsens § 17, stk. 2, bestemmes det, at funktionen skal fungere uafhængigt og kontrollere og vurdere, om metoderne og procedurerne efter stk. 1 og de foranstaltninger, der træffes for at afhjælpe eventuelle mangler, er effektive. Det må derfor være institutternes ledelser, der har ansvaret for risiciene.

Finans Danmark anfører også, at kravet om, at den complianceansvarlige skal udarbejde en flerårig complianceplan, er for detaljeret. Det bør i stedet ændres til mindst en årlig complianceplan. Dertil foreslår Finans Danmark, at bestyrelsen udarbejder en liste over ansvarsområder for den complianceansvarlige, der skal kodificeres i instituttets compliancepolitik.

Kommentar

Rapportens formulering er ikke præcis. Det er ikke den complianceansvarlige, men ledelsen, der har ansvaret for de risici, instituttet påtager sig.

Det er dog vurderingen, at flerårsplaner medvirker til at sikre, at alle væsentlige risikoområder regelmæssigt bliver kontrolleret, og at der er overblik over og sammenhæng mellem kontrolfrekvensen på områderne og instituttets vurdering af væsentligheden. Det er med til at sikre en tilstrækkelig kontrol og vurdering af de enkelte områder. Med en flerårig tilgang mindsker instituttet risikoen for, at områder ud fra en kortsigtet prioritering helt forbigås i en længere periode.

11.7. Hvidvaskansvarlig

Finans Danmark anfører, at rapporten bør udvides til også at fokusere på den rolle, som anden forsvarslinje har på hvidvaskområdet, og præcisere rækkevidden af den hvidvaskansvarliges ansvarsområder i lyset heraf.

Finans Danmark mener desuden, at kravet til den hvidvaskansvarliges uafhængighed bør præciseres, da der kan være behov for, at vedkommende i sit daglige virke har tilstrækkelig forretningsmæssig indflydelse.

11.8. Ledelseserfaring

Finans Danmark bemærker, at "ledelseserfaring uden personaleledelse" med fordel kan præciseres og gerne med eksempler.

12. E-pengeinstitutter og betalingsinstitutter

12.1. Medlemmer af direktion og faktisk ledelse

Dansk Fintech Alliance forstår rapporten sådan, at der ikke opstilles konkrete kompetence- og erfaringskrav til medlemmer af direktionen og den faktiske ledelse i betalingsinstitutter, idet disse krav alene opstilles for pengeinstitutter og realkreditinstitutter. Dansk Fintech Alliance påpeger, at der synes at være en vis uoverensstemmelse mellem på den ene side tabellerne med oversigt over anbefalinger, der ikke omtaler medlemmer af den faktiske ledelse i betalingsinstitutter, og på den anden side rapportens sidste kapitel, der omvendt

omtaler medlemmer af den faktiske ledelse i betalingsinstitutter, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse.

Dansk Fintech Alliance er enig i, at der *ikke* bør opstilles yderligere kompetence- og erfaringskrav til medlemmer af direktionen og den faktiske ledelse i betalingsinstitutter.

Kommentar:

Rapporten fremstår ikke konsistent på dette punkt. Fagudvalget har bevidst valgt ikke at formulere krav i forhold til compliance, da det ikke er et krav, at et betalingsinstitut skal have en compliancefunktion.

Det er imidlertid forståelsen, at det ikke var fagudvalgets mening, at der ikke skulle stilles konkrete krav til det hvidvaskansvarlige direktionsmedlem eller medlemmet af den daglige ledelse med ansvar for hvidvask i betalings- og pengeinstitutter. Det er et krav ifølge hvidvasklovens § 8, stk. 5, at en sådan skal udpeges, hvor det er relevant, og det følger af § 30 i lov om betalinger, at personen skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet eller stillingen.

12.2. Nøglepersoner

Dansk Fintech Alliance mener ikke, at der bør opstilles skrappe kompetence- og erfaringskrav til den hvidvaskansvarlige i betalingsinstitutter, end hvad opstilles for (eller rettere ikke opstilles for) tilsvarende nøglepersoner i pengeinstitutter og realkreditinstitutter, som ikke er SIFI'er. Det giver ikke mening, at der skal gælde strengere kompetence- og erfaringskrav for den hvidvaskansvarlige i eksempelvis en mellemstor kortindløservirksomhed (et betalingsinstitut) end for den hvidvaskansvarlige i eksempelvis en stor kortudstedervirksomhed (et pengeinstitut). Under alle omstændigheder synes der ikke at være en større hvidvaskrisiko forbundet med aktiviteterne udøvet af danske betalingsinstitutter end med aktiviteterne udøvet af større danske pengeinstitutter.

Dansk Fintech Alliance opfordrer til, at nøglepersoner i betalingsinstitutter ligestilles med nøglepersoner i pengeinstitutter og kreditinstitutter, som ikke er SIFI'er, hvad angår disse nøglepersoners kompetence- og erfaringskrav.

Kommentar:

Fagudvalget har i sit arbejde inddraget de særlige forhold og de særlige risici, der er relevante for betalingsinstitutter. Erfaringskravet på tre år for den hvidvaskansvarlige i et betalings- eller e-pengeinstitut er dermed formuleret på baggrund af de forhold, der nævnes i høringsvaret.

Det er ikke korrekt, når det anføres, at dette krav er skrappe end det, der efter anbefalingerne stilles til den hvidvaskansvarlige i et ikke-SIFI. Der vil

således gælde samme krav til antal års erfaring. Som det fremgår af fagudvalgets rapport, vil proportionaliteten mellem SIFI og ikke-SIFI primært relatere sig til, hvilke roller den nødvendige erfaring er opnået i, snarere end til kravet om et givet antal års erfaring.

12.3. Udbydere af betalingsinitieringstjenester (PISP)

Dansk Fintech Alliance opfordrer til, at de betalingsinstitutter, som alene udbyder betalingsinitieringstjenester (dvs. de såkaldte PISP'er), i det hele fritages fra yderligere kompetence- og erfaringskrav for den hvidvaskansvarlige. Årsagen er, at netop disse tredjepartsaktører eller PISP'er udelukkende initierer eller iværksætter betalinger og altså ikke gennemfører selve betalingstransaktionerne, som i stedet typisk gennemføres i bankerne. Det savner dermed enhver både tilsynsregulatorisk og praktisk hvidvaskrisikomæssig mening, at en PISP, som typisk er en fintech startup-virksomhed, og som ikke kommer i besiddelse af kundemidler, skal underlægges strengere kompetence- og erfaringskrav for den hvidvaskansvarlige end et stort eller mellemstort pengeinstitut, som netop kommer i besiddelse af kundemidlerne.

Kommentar:

Der er særlige overvejelser i forhold til rækkevidden af de forpligtelser, der følger af hvidvaskloven i forhold til udbydere af betalingsinitieringstjenester. Som anført ovenfor er det ikke korrekt, at disse som en følge af anbefalingerne stilles overfor skrapere krav end et pengeinstitut, der ikke er et SIFI.

Det bemærkes, at der også pågår en diskussion på europæisk plan om, i hvilket omfang PISP'er bør/skal omfattes af hvidvaskreglerne. Det vurderes dog, at det er klart, at betalingsinstitutter, der kun udbyder betalingsinitieringstjenester, er omfattet af både hvidvaskdirektivet og hvidvaskloven.

12.4. Proportionalitet i forhold til betalings- og e-pengeinstitutter

Dansk Fintech Alliance opfordrer til, at yderligere kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner som den hvidvaskansvarlige i betalingsinstitutter alene vil gælde for store og komplekse betalingsinstitutter, hvis det mod forventning fastholdes, at der skal gælde særlige kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner i betalingsinstitutter, men ikke i store og mellemstore pengeinstitutter. Det skyldes, at store og komplekse betalingsinstitutter kan betragtes som en art SIFI på betalingsområdet.

Det ovenfor anførte om og for betalingsinstitutter gælder selvsagt også om og for e-pengeinstitutter, idet der ikke synes at være videre grundlag for at skelne mellem disse institutter, som begge er reguleret af betalingsloven.

Kommentar:

Det er ikke korrekt, at der vil gælde skrappe krav for betalingsinstitutter end for ikke-SIFI'er. Kravene om, at den hvidvaskansvarlige skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet eller stillingen, gælder for alle betalingsinstitutter. Det vurderes ikke at have været fagudvalgets hensigt at fastsætte "særlige kompetence- og erfaringskrav" for betalingsinstitutter, men blot at gøre de eksisterende krav mere tydelige. Fagudvalget har udarbejdet kompetence- og erfaringskravene med udgangspunkt i et stort og komplekst betalingsinstitut. Der vil dermed kunne anlægges proportionalitet i vurderingen vedrørende små eller mindre komplekse betalingsinstitutter.

Det vurderes samlet, at den ønskede proportionalitet er til stede i anbefalingerne.

12.5. Fuldmagt eller tegningsret

Dansk Fintech Alliance bemærker, at det udtrykkeligt anføres i rapporten, at den hvidvaskansvarlige i et betalingsinstitut (eller i et e-pengeinstitut) "skal være udstyret med en fuldmagt eller en tegningsret, som giver denne mulighed for at træffe relevante beslutninger på instituttets vegne". Hertil bemærkes, at tegningsret er et specifikt selskabsretligt begreb, som er forbeholdt ledelsen (medlemmer af direktionen og bestyrelsen) i et selskab, og som fastlægges i selskabets vedtægter. Dansk Fintech Alliance kan dermed ikke støtte, at den hvidvaskansvarlige skal tildeles en sådan selskabsretlig tegningsret, som om vedkommende var medlem af eller anmeldt som medlem af selskabets direktion eller bestyrelse.

Kommentar:

Det lægges til grund, at fagudvalget henviser til formuleringen i hvidvasklovens § 7, stk. 2, hvoraf det fremgår, at den hvidvaskansvarlige skal have "fuldmagt til at træffe beslutninger på vegne af virksomheden".