

21. februar 2025

The Danish Financial Supervisory Authority issues injunctions and reprimands regarding remuneration policy and practices

Summary in English

The FSA's thematic review of the remuneration area in 2023 in a bank (Lunar Bank) highlights several key regulations regarding remuneration policy and practices. The review has resulted in the issue of eleven injunctions and reprimands pursuant to the Danish Financial Business Act and the Executive Order on Remuneration.

The six injunctions impose an obligation to comply with the requirements for a written remuneration policy that promotes robust and effective risk management. This includes having specific guidelines, setting criteria for granting variable remuneration, management of conflicts of interest, disclosure of the remuneration policy and classification of significant risk-takers.

The five reprimands stem from repeated violations of remuneration regulations, including the excessive granting and payment of variable remuneration to management and significant risk-takers as well as providing incomplete and inconsistent information on remuneration over an extended period. Finally, the bank's chairman has not sufficiently accounted for the remuneration of the board and executive management.

--oOo--

Finanstilsynet har den 27. januar 2025 afgivet omfattende påbud og påtaler omkring lønpolitik og lønpraksis i en bank (Lunar Bank). Afgørelsen illustrerer de krav, der stilles til finansielle virksomheders lønordninger

Finanstilsynet gennemfører regelmæssige inspektionsundersøgelser af finansielle virksomheder for at sikre, at de overholder lovgivningen og for at sikre offentlighed og sikkerhed i den finansielle sektor.

Finanstilsynets temaundersøgelse på aflønningsområdet i Lunar Bank i 2023 belyser en række centrale regler inden for lønpolitik og lønpraksis. Finanstilsynet fremsatte i januar 2025 en række påbud og påtaler på baggrund af undersøgelsen.

Reguleringen af aflønning i finansielle virksomheder

EU-landene blev i 2010 efter finanskrisen enige om grundlæggende principper inden for forsvarlig aflønning i finanssektoren. Det vurderedes, at uhensigtsmæssige lønstrukturer i finanssektoren havde bidraget til finanskrisen, blandt andet ved at skabe interessekonflikter for ledelsen og muliggøre store gevinster ved at øge institutternes risici og eksponeringer. Reglerne er sidenhen blevet skærpet med direktiv 2013/36/EU (CRD IV)¹ og direktiv 2019/878 (CRD V)², og supplerende regler findes bl.a. i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2021/1923 af 25. marts 2021. Reglerne er i Danmark implementeret i §§ 77 – 77 h i Lov om finansiel virksomhed³ (herefter "FIL") og i Aflønningsbekendtgørelsen⁴. Reglerne regulerer aflønningsområdet for finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder og har til formål at sikre en ansvarlig, sikker og bæredygtig aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere. De fokuserer på transparens og kontrol og på, at virksomhedens lønpolitik reelt er tilpasset virksomhedens forhold, værdier og langsigtede mål og interesser.

De centrale krav på aflønningsområdet omfatter identifikation af væsentlige risikotagere, som har betydning for virksomhedens risikoprofil, og etablering af en skriftlig lønpolitik, der afspejler en sund og effektiv risikostyring. Finansielle virksomhederne skal derudover sikre en passende balance mellem faste og variable løndelev og fastsætte kriterier for tildeling af disse. Finansielle virksomheder er endvidere underlagt oplysnings- og indberetningspligt med henblik på at sikre både transparens og overholdelse af lovgivningen.

De af Finanstilsynet over for Lunar Bank omtalte forhold er følgende:

Påbud 1: Lønpolitik indeholdt ikke kriterier for tildeling af variabel løn og begrænsninger i udbetalingen heraf, jf. FIL § 77 d, stk. 1, og Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 1, stk. 2, og stk. 3, nr. 5

Virksomheder skal ifølge FIL § 77 d, stk. 1, og Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 1, grundlæggende have en skriftlig lønpolitik, der fremmer en sund og effektiv risikostyring. Dette indebærer blandt andet retningslinjer for tildeling af variable løndelev, fratrædelsesgodtgørelse og identifikation af ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 2.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF.

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/878 af 20. maj 2019 om ændring af direktiv 2013/36/EU, for så vidt angår fritagne enheder, finansielle holdingselskaber, blandede finansielle holdingselskaber, aflønning, tilsynsforanstaltninger og -beføjelser og kapitalbevaringsforanstaltninger.

³ Lovbekendtgørelse nr. 1013 af 21. august 2024 om finansiel virksomhed.

⁴ Bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder.

Virksomhedens lønpolitik skal ifølge Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 3, nr. 5, fastsætte kriterier for tildeling af både faste lønde og variable lønde. Finanstilsynet konstaterede ved sin undersøgelse, at Lunar Banks lønpolitik ikke indeholdt kriterier for tildeling af variabel løn og begrænsninger i udbetaling heraf. Tildeling af variable lønde skal ifølge § 9, stk. 3, nr. 5, afspejle vedvarende og risikojusterede resultater samt resultater, der går ud over, hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervserfaring og organisatoriske ansvar.

Finanstilsynet påbyder Lunar Bank at tilpasse sin lønpolitik, så den opfylder de krav, der er fastsat i FIL og Aflønningsbekendtgørelsen. Påbuddet udstedes i henhold til FIL § 77 d, stk. 1 og Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 1, stk. 2, og stk. 3, nr. 5.

Påbud 2: Lønpolitik indeholdt ikke konkrete foranstaltninger til sikring af eventuelle interessekonflikter, jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 2

Finanstilsynets andet påbud gives ligeledes i medfør af Aflønningsbekendtgørelsens § 9, stk. 2. Baggrunden var, at Lunar Banks lønpolitik ikke indeholdt konkrete foranstaltninger, som kunne sikre, at der tages højde for eventuelle interessekonflikter. Virksomheder skal være opmærksomme på, hvilke interessekonflikter den variable løn indebærer samt hvilke tiltag og foranstaltninger, der kan modvirke disse.

Påbud 3: Manglende offentliggørelse af lønpolitik, jf. FIL § 77 d, stk. 2, 2. pkt.

En virksomheds lønpolitik skal ifølge FIL § 77 d, stk. 2, 2. pkt., hurtigst muligt efter godkendelse offentliggøres på virksomhedens hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentlig tilgængelig.

Finanstilsynet konstaterede ved undersøgelsen, at der ikke var sket offentliggørelse af bankens lønpolitik i overensstemmelse med FIL § 77 d, stk. 2, 2. pkt. Finanstilsynet har således påbudt Lunar Bank at efterkomme dette krav.

Påbud 4: Manglende identifikation af væsentlige risikotagere, jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2, nr. 2, og § 9, stk. 2, samt art. 5 og 6 i EU's forordning 2021/923

Aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2, og art. 5 og 6 i EU's forordning 2021/923 fastsætter, hvornår der er tale om en medarbejder med væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Pengeinstitutter og realkreditinstitutter skal identificere ansatte, der må kategoriseres som væsentlige risikotagere⁵. Opgaven påhviler bestyrelsen. Det er grundlæggende ansatte med ledelsesmæssigt ansvar for virksomhedens kontrolfunktioner samt visse ansatte, der har en betydelig løn.

Lunar Bank har ifølge Finanstilsynet handlet i strid med Aflønningsbekendtgørelsen og EU's forordning 2021/923, idet banken ikke har identificeret de væsentlige risikotagere eller beskrevet bankens interne proces for identifikation af væsentlige risikotagere.

Påbuddet gives i medfør af Aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2, nr. 2, og § 9, stk. 2, samt de kvalitative og kvantitative kriterier i art. 5 og 6 i EU's forordning 2021/923.

Påbud 5: Bestyrelsens kontrol af lønpolitik blev ikke foretaget på baggrund af konkrete retningslinjer, jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 7, stk. 1

Ifølge Aflønningsbekendtgørelsens § 7, stk. 1, skal bestyrelsens kontrol med lønpolitikken være baseret på fastlagte retningslinjer. Derudover skal bestyrelsen mindst én gang om året kontrollere, om virksomheden overholder sin lønpolitik.

Finanstilsynet konstaterede under undersøgelsen, at bestyrelsen i Lunar Bank ikke levede op til kravet om fastlæggelse af konkrete retningslinjer for kontrol med lønpolitikken.

Påbuddet gives i medfør af Aflønningsbekendtgørelsens § 7, stk. 1.

Påbud 6: Manglende oplysninger om, hvorvidt virksomhedens aflønningspolitik er i overensstemmelse med integration af bæredygtighedsrisici, jf. disclosureforordningens art. 5, stk. 1, og stk. 2

Disclosureforordningen⁶ har til formål at øge gennemsigtigheden af sociale, miljømæssige og ledelsesmæssige forhold, herunder at styrke investorernes muligheder for at sammenligne finansielle produkter og at styrke virksomheders tilgang til bæredygtighed. Art. 5 regulerer gennemsigtighed i forbindelse med aflønningspolitikker vedrørende integration af bæredygtighedsrisici. Det følger af art. 5, at finansielle markedsdeltagere og finansielle rådgivere skal inddrage oplysninger om, hvordan deres aflønningspolitikker er i overensstemmelse med integration af bæredygtighedsrisici. Oplysningerne skal ligeledes offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Finanstilsynet konstaterede ved sin undersøgelse, at Lunar Bank ikke havde inddraget oplysninger om integration af bæredygtighedsrisici i sin lønpolitik, og banken levede derfor heller ikke op til kravet om offentliggørelse af disse

⁵ Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.

oplysninger. Finanstilsynets sidste påbud fremsættes som konsekvens heraf i medfør af disclosureforordningens art. 5, stk. 1, og stk. 2.

Påtale 1-4: Manglende iagttagelse af loft og udskydelseskrav for variabel løn samt aktieoptioner, jf. FIL § 77 a, stk. 1, nr. 1 og 5, og stk. 2

Finanstilsynet har udover de seks påbud påtalt en række forhold. Påtalerne fremsættes, idet Lunar Bank gentagne gange har tildelt og udbetalt variabel løn til ledelsesmedlemmer og væsentlige risikotagere i strid med aflønningsreglerne, og idet den over en længere periode har afgivet mangelfulde og uoverensstemmende oplysninger på aflønningsområdet.

Variable løndelev må for bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere ikke overstige et loft på 50 procent af honoraret eller den faste grundløn inkl. pension, jf. FIL § 77 a, stk. 1, nr. 1. Lunar Bank har ifølge Finanstilsynet ikke iagttaget dette loft.

Mindst 40 procent af en variabel løndel (eller mindst 60 procent ved større beløb) skal derudover udbetales over minimum 4 år⁷, jf. FIL § 77, stk. 1, nr. 5. Udbetalingen skal fordeles ligeligt over årene eller stige mod slutningen af perioden. Lunar Bank har ifølge Finanstilsynet ikke iagttaget dette udskydelseskrav.

Aktieoptioner og lignende for bestyrelsen og direktionen må ifølge FIL § 77 a, stk. 2, højst udgøre 12,5 procent af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inkl. pension på beregningstidspunktet. Finanstilsynet påtaler manglende opfyldelse af bestemmelsen.

Fire påtaler fremsættes i medfør af FIL § 77 a, stk. 1, nr. 1 og 5, og stk. 2.

Påtale 5: Utilstrækkelig redegørelse for aflønning af bestyrelse og direktion, jf. FIL § 77 d, stk. 3

Virksomhedens bestyrelsesformand skal ifølge FIL § 77 d, stk. 3, redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår samt oplysninger om den forventede aflønning i både det indeværende regnskabsår og det kommende regnskabsår. Derudover skal bestyrelsesformanden forklare og begrunde lønpolitikken samt dens efterlevelse.

Finanstilsynet konstaterede ved sin undersøgelse, at bestyrelsesformanden for Lunar Bank ikke i tilstrækkelig grad havde redegjort for aflønningen af bestyrelsen og direktionen. Dette skulle være sket i beretningen på virksomhedens ordinære generalforsamling den 27. april 2023.

⁷ Dog 5 år for bestyrelse og direktion.

C O P E N H A G E N L A W

Finanstilsynets sidste påtale gives i medfør af FIL § 77 d, stk. 3.

Finanstilsynets påbud og påtaler forpligter virksomheder til at justere deres praksis. Lunar Bank skal derfor ændre sin adfærd på aflønningsområdet i overensstemmelse med påbuddene og påtalerne.

--oOo--

Eventuelle spørgsmål i relation til ovenstående kan rettes til advokat Christoffer Galbo (E: cg@copenhagenlaw.eu, T: +45 26 22 09 77) eller stud.jur. Christine Lindhard Fridolf (E: clf@copenhagenlaw.eu, T: +45 24 94 71 88).

--oOo--

Nærværende skrivelse er en generel orientering og bør ikke anvendes som grundlag for konkrete dispositioner.