

**Forslag
til****Lov om ændring af lov om finansiel virksomhed, straffeloven og forskellige andre love**

(Gennemførelse af Ansvarsudvalgets forslag om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder og ændring af reglerne om egnethed og hæderlighed)

§ 1

I lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 406 af 29. marts 2022, som ændret ved § 1 i lov nr. 2383 af 14. december 2021, § 13 i lov nr. 2601 af 28. december 2021, § 5 i lov nr. 568 af 10. maj 2022 og § 1 i lov nr. 570 af 10. maj 2022 foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 2, 1. og 4. pkt., ændres »§ 64, stk. 4« til: »64, stk. 7«.
2. I § 1, stk. 14, udgår »§ 76«, og »§ 78, stk. 1,« ændres til: »§ 78, stk. 1, nr. 1,«.
3. I § 5, stk. 1, indsættes som nr. 77:
»77) Fratrædelsesgodtgørelse:
Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke
a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,
b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler, eller
c) følger af præceptiv lovgivning.«
4. I § 64 indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»Stk. 2. Når en person tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som direktør i en finansiel virksomhed, påser Finanstilsynet, at personen opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i stk. 1. Finanstilsynet træffer afgørelse om, hvorvidt personen kan bestride hvervet eller stillingen i den pågældende virksomhed.

Stk. 3. Vurderer Finanstilsynet, at personen ikke opfylder kravene i stk. 1, nr. 2-6, skal varigheden fremgå af afgørelsen.

Stk. 4. Finanstilsynet kan i særlige tilfælde, hvor Finanstilsynet vurderer, at en person ikke har tilstrækkelige faglige forudsætninger eller erfaring i forhold til den stilling som medlem af direktionen, som den pågældende vurderes til, træffe afgørelse om, at personen kan bestride stillingen under nærmere fastsatte betingelser.«

UDKAST

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 5-8.

5. I § 64, stk. 2, der bliver stk. 5, indsættes som 2. og 3. pkt.:

»Udpeges eller vælges et medlem af bestyrelsen til posten som formand for bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut eller et forsikringsselskab, skal bestyrelsesmedlemmet endvidere meddele Finanstilsynet oplysninger om forhold omfattet af stk. 1, nr. 1. Virksomhedens vurdering af en bestyrelsesformands personlige kompetencer omfattet af stk. 1, nr. 1, skal foreligge i skriftlig form.«

6. I § 64, stk. 4, der bliver til stk. 7, ændres »og stk. 2 og 3« til: »stk. 2-6«.

7. I § 64, stk. 5, der bliver til stk. 8, ændres »Stk. 1-2« til: »Stk. 1-6«.

8. I § 64 indsættes som stk. 9 og 10:

»Stk. 9. Erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om kompetence- og erfaringskrav i henhold til stk. 1 for medlemmer af direktionen i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI).

Stk. 10. Erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om kompetence- og erfaringskrav i henhold til stk. 1 for medlemmer af direktionen i forsikringsselskaber.«

9. I § 64 c, stk. 1, stk. 3, 1. og 2. pkt., og § 64 c, stk. 7, der bliver til stk. 10, indsættes efter »Et pengeinstitut«: »og et realkreditinstitut«.

10. I § 64 c, stk. 4, ændres »§ 64, stk. 1 og 2 « til: »§ 64, stk. 1 og 5«, og efter »et pengeinstitut« indsættes: »og et realkreditinstitut«.

11. I § 64 c, stk. 4, 5 og 7, der bliver stk. 4, 8 og 10, indsættes efter »som ikke er et pengeinstitut«: »eller et realkreditinstitut«.

12. I § 64 c indsættes efter stk. 4 som nye stykker:

»Stk. 5. For gruppe 1- og 2-pengeinstitutter, realkreditinstitutter, et systemisk vigtigt finansielt institutter (SIFI) og et globalt systemisk vigtigt finansielt institutter (G-SIFI, som ikke er et penge- eller realkreditinstitut, finder § 64, stk. 2-4, tilsvarende anvendelse for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af stk. 1.

Stk. 6. For gruppe 3-pengeinstitutter finder § 64, stk. 2-4, tilsvarende anvendelse for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af stk. 1, jf. stk. 2, nr. 1-5.

Stk. 7. For gruppe 4-pengeinstitutter finder § 64, stk. 2-4, tilsvarende anvendelse for den ansatte, der er identificeret som nøgleperson i medfør af stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5.«

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 8-10.

13. § 64 c, *stk. 6*, der bliver *stk. 9*, affattes således:

»*Stk. 9.* Erhvervsministeren kan fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI).«

14. I § 64 d, *stk. 3*, ændres »§ 64, stk. 1 og 2« til: »§ 64, stk. 1-5«.

15. I § 64 d, indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om kompetence- og erfaringskrav i henhold til stk. 1 for nøglepersoner i gruppe 1-forsikrings-selskaber.«

16. I § 70, *stk. 1*, indsættes efter »en forsikringsholdingvirksomhed skal«: »med henblik på at sikre, at virksomheden drives betryggende«.

17. I § 70, *stk. 1, nr. 4*, ændres »stk. 5« til: »stk. 6«.

18. I § 70, *stk. 4, 1. pkt.*, indsættes efter »for direktionen«: », herunder om direktionen har fraveget disse, og om fravigelsen i givet fald har været forsvarlig«.

19. I § 70 indsættes efter *stk. 4* som nyt stykke:

»*Stk. 5.* Beslutter bestyrelsen konkret at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, skal dette indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol sammen med en redegørelse for begrundelsen for beslutningen.«

Stk. 5 og 6 bliver herefter *stk. 6* og *7*.

20. § 76 ophæves.

UDKAST

21. I § 77 d, stk. 2, indsættes efter »retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser«: »ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år«, og som 2. og 3. pkt., indsættes: »Virksomhedens lønpolitik skal hurtigst muligt efter godkendelsen offentliggøres på virksomhedens hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe den er gældende.«

22. I § 77 d, stk. 3, indsættes som 3. pkt.:

»Formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.«

23. § 77 d, stk. 4, affattes således:

»Stk. 4. Virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.«

24. I § 77 d indsættes som stk. 5-7:

»Stk. 5. Bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab og en finansiel holdingvirksomhed skal årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport.

Stk. 6. Vederlagsrapporten skal indeholde:

1) Oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.

2) En redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Stk. 7. Hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse offentliggøres vederlagsrapporten på virksomhedens hjemmeside. Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode end 10 år, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.«

25. Efter § 77 i indsættes:

»§ 77 j. Indgår et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal virksomheden offentliggøre størrelsen af det samlede

UDKAST

vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter, at aftalen er indgået. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelig, så længe aftalen er gældende.

§ 77 k. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetaltes månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 77 l. En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusiv pension i det seneste regnskabsår.

Stk. 3. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med en adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 77 m. §§ 77 j-77 l kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

26. § 78, *stk. 1*, ophæves og i stedet indsættes:

UDKAST

»§ 78. En finansiel virksomhed må ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførsel heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol

1) bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør, eller

2) indgå aftale med en direktør, når aftalen omfatter større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, eller med en tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds.

Stk. 2. Medlemmer af bestyrelsen skal erstatte tab, som den finansielle virksomhed lider som følge af bevillinger, sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af stk. 1, der er godkendt af bestyrelsen, medmindre bestyrelsen godtgør, at tabet ikke kunne være afværget gennem den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger.

Stk. 3. En direktør, der uden bestyrelsens godkendelse bevilger eksponeringer, modtager sikkerhedsstillelser eller indgår aftaler omfattet af stk. 1, indestår for det tab, som den finansielle virksomhed derved måtte blive påført, medmindre direktøren hæfter efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210.

Stk. 4. Er en bevilling eller sikkerhedsstillelse omfattet af stk. 1, nr. 1, uden bestyrelsens godkendelse indgået med et bestyrelsesmedlem i den finansielle virksomhed eller en virksomhed, hvori bestyrelsesmedlemmet direkte eller indirekte besidder en kvalificeret andel, er bestyrelsesmedlem eller direktør, indestår bestyrelsesmedlemmet for det tab, som den finansielle virksomhed derved måtte blive påført, medmindre bestyrelsesmedlemmet hæfter efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210.«

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 5-8.

27. I § 78, *stk. 2, 1. pkt.*, der bliver stk. 5, 1. pkt., ændres »De i stk. 1 nævnte eksponeringer skal bevilges« til: »Eksponeringer og aftaler efter stk. 1 skal bevilges eller indgås«, og efter »markedsbaserede vilkår« indsættes: », medmindre eksponeringen indgås over for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem på personalevilkår«.

28. I § 78, *stk. 3*, der bliver stk. 6, ændres »de i stk. 1 nævnte eksponeringer« til: »eksponeringer og aftaler efter stk. 1«.

29. I § 78, *stk. 4*, der bliver stk. 7, ændres »stk. 1-3« til: »stk. 1-6«, efter »eksponeringer mod« indsættes: »og aftaler med«, og efter »er direktører« indsættes: »eller ejer en kvalificeret andel i«.

UDKAST

30. I § 351, stk. 4, og stk. 5, 1. pkt., indsættes efter »et pengeinstitut,«: »et realkreditinstitut,«.

31. I § 351, stk. 4, ændres »et pengeinstitut,« til: »gruppe 1- og 2-pengeinstitut, et realkreditinstitut,«, og som 2. og 3. pkt. indsættes:

»Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 3-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 1-5, inden for en af Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, ikke kan bestride stillingen. Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 4-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5, inden for en af Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, ikke kan bestride stillingen.«

32. I § 351, stk. 5, 1. pkt., indsættes efter »direktør eller en ansat«: »i et gruppe 1- eller 2-pengeinstitut eller et realkreditinstitut,«, og efter »nøglepersonen i et pengeinstitut,« indsættes: »i et realkreditinstitut,«, og efter 1. pkt. som to nye punkummer:

»Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 3-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 1-5, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 c, stk. 4. Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 4-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 c, stk. 4.«

33. I § 351, stk. 6, ændres »stk. 2 på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2 og 4-6« til: »stk. 1, 2 eller 4 på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2-6«.

34. I § 351, stk. 9, indsættes efter »pengeinstituttet,«: »realkreditinstituttet,«.

35. I § 351 indsættes som stk. 10:

UDKAST

»Stk. 10. Afgørelser meddelt i henhold til § 64, stk. 2, jf. § 64 c, stk. 5-7, og § 64 d, stk. 3, kan af den finansielle virksomhed og af den person, som afgørelsen vedrører, forlanges indbragt for domstolene. Anmodning herom skal indgives til Finanstilsynet inden 4 uger efter at afgørelsen er meddelt den pågældende. Anmodningen har ikke opsættende virkning for afgørelsen, men retten kan ved kendelse bestemme, at personen under sagens behandling kan indtræde i det hverv eller den stilling, som personen har søgt om forhåndsgodkendelse til. Finanstilsynet indbringer sagen for domstolene inden 4 uger efter modtagelse af anmodning herom. Sagen anlægges i den borgerlige retsplejes former.«

36. I § 354 a, stk. 4, indsættes før 1. pkt., som nyt punktum:

»Der skal ikke ske offentliggørelse af reaktioner efter stk. 1 om kravene i § 64, stk. 1, stk. 7, jf. stk. 1, eller stk. 8, jf. stk. 1, § 64 c, stk. 4, jf. § 64, stk. 1, § 64 d, stk. 3, jf. § 64, stk. 1, eller § 64 d, stk. 6, jf. stk. 3, jf. § 64, stk. 1.«

37. I § 354 a, stk. 5, 1. pkt., ændres »1. pkt.« til: »2. pkt.«.

38. I § 354 e, stk. 2, ændres »§§ 61 b og 61 c, § 64, stk. 1, § 64 a,« til: »§§ 61 b og 61 c,«.

39. I § 354 e indsættes som stk. 6:

»Stk. 6. Finanstilsynet skal offentliggøre en redegørelse om Finanstilsynets praksis efter § 64, stk. 1, nr. 1. Redegørelsen skal offentliggøres minimum én gang årligt.«

40. I § 373, stk. 1, ændres »§ 64, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4« til: »§ 64, stk. 5, jf. stk. 1, nr. 3 og 4«, »§ 64 c, stk. 4, jf. § 64, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4, § 64 d, stk. 3, jf. § 64, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4« til: »§ 64 c, stk. 4, jf. § 64, stk. 5, jf. stk. 1, nr. 3 og 4, § 64 d, stk. 3, jf. § 64, stk. 5, jf. stk. 1, nr. 3 og 4«, og »§§ 76, 78 og 101« til: »§ 78, stk. 1 og 5-8, § 101«.

41. I § 373, stk. 2, 1. pkt., ændres »§ 64, stk. 3« til: »§ 64, stk. 6« »§ 70, stk. 1-4« til: »§ 70, stk. 1-5«, »§ 77 d, stk. 1-4« ændres til: » § 77 d« og efter »§ 77 g, stk. 2,« indsættes: »§ 77 j,«.

42. § 373, stk. 6 og 7, ophæves, og i stedet indsættes:

»Stk. 6. Gør et medlem af et pengeinstituts, et realkreditinstituts, et investeringsforvaltningsselskabs eller en finansiell holdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører

tab eller risiko for tab for virksomheden, indskyderne, obligationsejerne eller andre investorer eller kunder i den finansielle virksomhed, straffes vedkommende med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning. Det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet. 1. og 2. pkt. finder tilsvarende anvendelse for et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.

Stk. 7. Personer, der er knyttet til et pengeinstitut, et realkreditinstitut eller et investeringsforvaltningsselskab uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, indskyderne, obligationsejerne eller andre investorer eller kunder i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Det samme gælder for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet. 1. og 2. pkt. finder tilsvarende anvendelse for personer, der er knyttet til en sparevirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.

Stk. 8. Pengeinstitutter, realkreditinstitutter, investeringsforvaltningsselskaber og personer, der er knyttet til virksomheden, og som giver urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden til offentlige myndigheder, til offentligheden, til noget selskabsorgan eller til indskydere, eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning. Tilsvarende gælder sparevirksomheder og personer knyttet til en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.«

43. I § 373, *stk. 8*, der bliver *stk. 9*, ændres »*stk. 9*« til: »*stk. 10*«, og i *stk. 9*, der bliver *stk. 10*, ændres »§§ 75 og 76« til: »§ 75«, og »§ 78, *stk. 1-4*,« ændres til: »§ 78, *stk. 1 og 5-7*,«.

44. I § 373, *stk. 11, 1. pkt.*, der bliver *stk. 12, 1. pkt.*, og *stk. 12*, der bliver *stk. 13*, ændres »*stk. 1-7 og 10*« til: »*stk. 1-8 og 11*«.

45. Efter § 373 a indsættes:

»§ 373 b. Gør et medlem af et forsikringssselskabs, eller en forsikringsholdingsvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, de forsikrede eller investorer i forsikringssselskabet, straffes vedkommende med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning. Det samme gælder, hvis ledelsessvigten medfører væsentlig øget risiko for, at forsikringssselskabet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Stk. 2. Personer, der er knyttet til et forsikringssselskab uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for forsikringssselskabet, de forsikrede eller investorer i forsikringssselskabet, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Det samme gælder for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at forsikringssselskabet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Stk. 3. Forsikringssselskaber og personer, der er knyttet til forsikringssselskaber, og som giver urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende forsikringssselskabet til offentlige myndigheder, til offentligheden, til noget selskabsorgan eller til de forsikrede eller investorer i forsikringssselskabet, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.«

46. I § 374, *stk. 3*, ændres »stk. 5, 1. pkt., « til: »stk. 5, 1-3. pkt.,«.

§ 2

I straffeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1851 af 20. september 2021, som senest ændret ved § 1 i lov nr. 696 af 24. maj 2022, foretages følgende ændring:

1. I § 290 b, *stk. 1*, ændres »stk. 6 eller 7« til: »stk. 6 eller 8«.

§ 3

I lov nr. 1155 af 8. juni 2021 om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter som ændret ved § 13 i lov nr. 2382 af 14. december 2021, § 10 i lov nr. 568 af 10. maj 2022 og § 6 i lov nr. 570 af 10. maj 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 10 indsættes som *nr. 63*:

UDKAST

»63) Fratrædelsesgodtgørelse:

Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke

- a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,
- b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler, eller
- c) følger af præceptiv lovgivning.«

2. I § 67, stk. 1, indsættes efter »en fondsmæglerholdingvirksomhed skal«:
»med henblik på at sikre, at virksomheden drives betryggende«.

3. I § 67, stk. 4, 1. pkt., indsættes efter »for direktionen«: », herunder om direktionen har fraveget disse, og om fravigelsen i givet fald har været forsvarlig«.

4. I § 67 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. Beslutter bestyrelsen konkret at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, skal dette indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol sammen med en redegørelse for begrundelsen for beslutningen.«

Stk. 5 bliver herefter stk. 6.

5. § 82 ophæves.

6. § 88, stk. 1, ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 88. Et fondsmæglerselskab må ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførsel heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol

1) bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktører i fondsmæglerselskabet er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør eller

2) indgå aftale med en direktør, når aftalen omfatter større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, eller med en tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod fondsmæglerselskabets.

Stk. 2. Medlemmer af bestyrelsen skal erstatte tab, som fondsmæglerselskabet lider som følge af bevillinger, sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af stk. 1, der er godkendt af bestyrelsen, medmindre bestyrelsen godtgør, at tabet ikke kunne være afværget gennem den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af fondsmæglerselskabet tilsiger.

UDKAST

Stk. 3. En direktør, der uden bestyrelsens godkendelse bevilger eksponeringer, modtager sikkerhedsstillelser eller indgår aftaler omfattet af stk. 1, indestår for det tab, som fondsmæglerselskabet derved måtte blive påført.

Stk. 4. Er en bevilling eller sikkerhedsstillelse omfattet af stk. 1, nr. 1, uden bestyrelsens godkendelse indgået med en virksomhed, hvori bestyrelsesmedlemmet direkte eller indirekte besidder en kvalificeret andel, er bestyrelsesmedlem eller direktør, indestår bestyrelsesmedlemmet for det tab, som fondsmæglerselskabet derved måtte blive påført.«

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 5-8.

7. I § 88, *stk. 2, 1. pkt.*, der bliver stk. 5, 1. pkt., ændres »Eksponeringer omfattet af stk. 1 skal bevilges« til: »Eksponeringer og aftaler efter stk. 1 skal bevilges eller indgås«, og efter »markedsbaserede vilkår« indsættes: », medmindre eksponeringen indgås over for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem på personalevilkår«.

8. I § 88, *stk. 3*, der bliver stk. 6, ændres »eksponeringerne« til: »eksponeringer og aftaler efter stk. 1«.

9. I § 88, *stk. 4*, der bliver stk. 7, ændres »stk. 1-3« til: »stk. 1-6«, efter »eksponeringer mod« indsættes: »og aftaler med«, og efter »er direktører« indsættes: »eller ejer en kvalificeret andel i«.

10. I § 107, *stk. 2*, indsættes efter »virksomhedens lønpolitik «: »ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år«, og som 2. og 3. *pkt.*, indsættes: »Virksomhedens lønpolitik skal hurtigst muligt efter godkendelsen offentliggøres på virksomhedens hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe den er gældende.«

11. I § 107, *stk. 3*, indsættes som 3. *pkt.*:

»Formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikken indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.«

12. § 107, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.«

13. I § 107 indsættes som *stk. 5-7*:

»*Stk. 5.* Bestyrelsen i et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed skal årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport.

Stk. 6. Vederlagsrapporten skal indeholde:

- 1) Oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.
- 2) En redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Stk. 7. Efter afholdelse af generalforsamlingen offentliggøres vederlagsrapporten hurtigst muligt på virksomhedens hjemmeside. Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på virksomhedens hjemmeside i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode end 10 år, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.«

14. Efter § 109 indsættes før overskriften før § 110:

»§ 109 a. Indgår et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal virksomheden offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen er indgået. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

§ 109 b. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetaltes månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 109 c. En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Stk. 3. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt

svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 109 d. §§ 109 a-109 c kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

15. I § 266, stk. 1, nr. 1, indsættes efter »§ 109, stk. 1-6,«: »§ 109 a,«.

16. I § 266, stk. 2, nr. 1, ændres »§§ 76, 82 og 88« til: »§ 76, § 88, stk. 1 og 5-8«.

17. § 268 affattes således:

»§ 268. Gør et medlem af et fondsmæglerselskabs eller en fondsmæglerholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder, straffes vedkommende med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter anden lovgivning. Det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Stk. 2. Personer, der er knyttet til et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller dens aktionærer eller andre investorer eller kunder, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter anden lovgivning. Det samme gælder for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.«

UDKAST

I lov om firmapensionskasser, jf. lovbekendtgørelse nr. 355 af 2. april 2020, som ændret ved § 7 i lov nr. 1940 af 15. december 2020, § 10 i lov nr. 2382 af 14. december 2021 og § 12 i lov nr. 2601 af 28. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 3 indsættes som *nr. 27*:

»27) Fratrædelsesgodtgørelse:

Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke

a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,

b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler, eller

c) følger af præceptiv lovgivning.«

2. Efter § 43 indsættes:

»§ 43 a. Indgår en firmapensionskasse en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal firmapensionskassen offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på firmapensionskassens hjemmeside på samme sted, som firmapensionskassens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen er indgået. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

§ 43 b. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 43 c. En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Stk. 3. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt

svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis firmapensionskassen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i firmapensionskassen.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 43 d. §§ 43 a-43 c kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

3. I § 117, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »§ 42, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4,«: »§ 43 a,«.

§ 5

I lov om investeringsforeninger m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 336 af 11. marts 2022, som ændret ved § 7 i lov nr. 568 af 10. maj 2022 og § 3 i lov nr. 570 af 10. maj 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 2 indsættes som *nr. 27*:

»27) *Fratrædelsesgodtgørelse:*

Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke

- a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,
- b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller investorklausuler, eller
- c) følger af præceptiv lovgivning.«

2. Efter § 48 d indsættes før overskriften før § 49:

»§ 48 e. Indgår en investeringsforening en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal investeringsforeningen offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på investeringsforeningens hjemmeside på samme sted, som investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen

UDKAST

er indgået. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

§ 48 f. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetaltes månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 48 g. En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en investeringsforening skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Stk. 3. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis investeringsforeningen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i investeringsforeningen.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 48 h. §§ 48 e-48 g kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

3. I § 190, stk. 1, 2. pkt., ændres »§ 48 b, § 48 c,« til: »§§ 48 b, 48 c og 48 e,«.

§ 6

I lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 2015 af 1. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2382 af 14. december 2021, § 15 i lov nr. 2601 af 28. december 2021 og § 9 i lov nr. 568 af 10. maj 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 3, stk. 1, indsættes som nr. 55:

»55) Fratrædelsesgodtgørelse:

Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke

- a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,
- b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler, eller
- c) følger af præceptiv lovgivning.«

2. Efter § 20 indsættes:

»§ 20 a. Indgår en forvalter af alternative investeringsfonde en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal forvalteren offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på forvalterens hjemmeside på samme sted, som forvalterens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen er indgået. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

§ 20 b. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 20 c. En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Stk. 3. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis forvalteren sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i forvalteren.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 20 d. §§ 20 a-20 c kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

3. I § 190, stk. 1, indsættes efter »§ 19,«: »§ 20 a,«.

§ 7

I lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014, som senest ændret ved § 15 i lov nr. 2382 af 14. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. § 24 f ophæves.

2. Efter § 24 i indsættes:

»§ 24 j. Ved fratrædelsesgodtgørelse forstås:

Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke

a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,

b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler, eller

c) følger af præceptiv lovgivning.

§ 24 k. Erhvervsministeren kan efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om definitionen af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 2. Erhvervsministeren kan efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om pligten til at offentliggøre oplysninger om aflønning af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 3. Erhvervsministeren kan efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om Arbejdsmarkedets Tillægspensions lønpolitik, vederlagsrapport og aflønning af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Arbejdsmarkedets Tillægspensions risikoprofil.

§ 24 l. Indgår Arbejdsmarkedets Tillægspension en aftale om en fratrædelsesordning med direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal Arbejdsmarkedets Tillægspension offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på Arbejdsmarkedets Tillægspensions hjemmeside på samme sted, som Arbejdsmarkedets Tillægspensions lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen er indgået. Oplysningerne om direktøren eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

§ 24 m. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 24 n. En fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. En fratrædelsesgodtgørelse skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusiv pension i det seneste regnskabsår.

Stk. 3. Udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud, og når løn er udbetalt i fritstillingsperioden.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 24 o. §§ 24 k - 24 p kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse

i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

3. § 32 a, stk. 1, affattes således:

»Overtrædelse af § 23 a, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og 2, § 25 l og § 25 r straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Overtrædelse af bestemmelserne i § 23, stk. 7-10, § 23 b, stk. 1, nr. 1-9, § 23 c, stk. 2 og 3, §§ 24 b og 24 c, § 24 d, stk. 1 og stk. 2, 1. pkt., stk. 3, 7 og 8, § 24 g, stk. 1, § 24 h, stk. 1, § 24 l, § 25 a, stk. 1, 1. pkt., § 25 c, stk. 1 og 3 og stk. 4, 1. pkt., §§ 25 d og 25 e, § 25 f, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 2. pkt., §§ 25 g, 25 h, 25 i og 25 j, § 25 k, 1. pkt., § 25 o, § 25 p, stk. 2 og 5 og § 27 g, stk. 1, 1.-5. pkt., og stk. 2, 1.-7. pkt., straffes med bøde. Med bøde straffes Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvis Arbejdsmarkedets Tillægspension ikke efterkommer et påbud, der er givet i medfør af § 27, stk. 3, 4 og 5.«

4. Overalt i loven ændres »Erhvervs- og vækstministeren« til: »Erhvervsministeren«.

§ 8

I lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, jf. lovbekendtgørelse nr. 1109 af 9. oktober 2014, som senest ændret ved § 16 i lov nr. 2382 af 14. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 4, stk. 1, 1. pkt., ændres »direktør« til: »direktion«.
2. Overalt i loven ændres »direktøren« til: »direktionen«.
3. I § 4 b, stk. 2, nr. 3, udgår »som led i sin stilling«.
4. I § 5 b, stk. 1, ændres »bestyrelsesmedlemmer, direktøren« til: »medlemmer af bestyrelsen eller direktionen«.
5. I § 5 b, stk. 5, indsættes efter »til«: »medlemmer af«.
6. 5 e ophæves.
7. Efter § 5 h indsættes før Kapitel 4:

»§ 5 i. Ved fratrædelsesgodtgørelse forstås:

Enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke

- a) udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden,
- b) udgør rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler, eller
- c) følger af præceptiv lovgivning.

§ 5 j. Erhvervsministeren kan efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om definitionen af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Lønmodtagernes Dyrtidsfonds risikoprofil.

Stk. 2. Erhvervsministeren kan efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om pligten til at offentliggøre oplysninger om aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på fondens risikoprofil.

Stk. 3. Erhvervsministeren kan efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om fondens lønpolitik, vederlagsrapport og aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på fondens risikoprofil.

§ 5 k. Indgår Lønmodtagernes Dyrtidsfond en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal Lønmodtagernes Dyrtidsfond offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Stk. 2. Offentliggørelsen efter stk. 1 skal ske på Lønmodtagernes Dyrtidsfonds hjemmeside på samme sted, som fondens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen er indgået. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

§ 5 l. Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

§ 5 m. En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 2. En fratrædelsesgodtgørelse skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

UDKAST

Stk. 3. Udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud, og når løn er udbetalt i fritstillingsperioden.

Stk. 4. Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at et medlem af direktionen har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis fonden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes et medlem af direktionen, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at et medlem af direktionen er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i fonden.

Stk. 5. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

§ 5 n. §§ 5 k – 5 m kan ikke fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.«

8. I § 8 n, stk. 2, ændres »direktør« til: »direktion«.

9. I § 10, stk. 1, ændres »§§ 5 f og h« til: »§§ 5 f, h og j«.

10. I § 10, stk. 4, indsættes efter »afsætte«: »et medlem af«.

11. I § 10, stk. 5, 1. pkt., indsættes efter »afsætte«: »et medlem af«.

12. I § 10, stk. 6, 1. pkt., indsættes efter »og af«: »et medlem af«, og i 3. pkt., indsættes efter »at«: »et medlem af«.

13. I § 14, stk. 1, indsættes efter »bestyrelsen,«: »medlem af«.

14. I § 14 a, stk. 1, indsættes efter »§ 5 h, stk. 1,«: »§ 5 k«.

§ 9

I lov om betalinger, jf. lovbekendtgørelse nr. 2710 af 8. december 2021, som ændret ved § 6 i lov nr. 568 af 10. maj 2022 og § 5 i lov nr. 570 af 10. maj 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 30 indsættes som *stk. 4*:

»*Stk. 4.* Erhvervsministeren kan fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. hvidvasklovens § 7, stk. 2, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter.«

2. § 30 a ophæves.

§ 10

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2023.

Stk. 2. En ansat, der på tidspunktet for lovens ikrafttræden varetager en stilling i et realkreditinstitut, som indebærer, at den ansatte skal identificeres som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 9, eller en ansat, der på tidspunktet for lovens ikrafttræden varetager en stilling i et realkreditinstitut, der er et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) eller et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), som indebærer, at den ansatte skal identificeres som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5 og 6, skal ikke meddele Finanstilsynet oplysninger om dennes egnethed og hæderlighed i medfør af § 64, stk. 2, jf. § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, som ændret ved denne lovs § 1, nr. 4, 10 og 11, i forbindelse med, at realkreditinstituttet identificerer den pågældende som nøgleperson ved lovens ikrafttræden. For disse nøglepersoner indgår forhold indtruffet før lovens ikrafttræden ikke ved en senere vurdering af, om § 64, stk. 1, nr. 2-6, jf. § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, som ændret ved denne lovs § 1, nr. 10 og nr. 11, er opfyldt.

Stk. 3. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikrings-selskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside i henhold til § 77 j i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 25, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 4. § 77 k, § 77 l, stk. 2-5, og § 77 m i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 25, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 5. § 77 l stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 25, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 6. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside i henhold til § 109 a i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 14, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 7. § 109 b, § 109 c, stk. 2-5, og § 109 d i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 14, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 8. § 109 c, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 14, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 9. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en firmapensionskasse og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på firmapensionskassens hjemmeside i henhold til § 43 a i lov om firmapensionskasser, som affattet ved denne lovs § 4, nr. 2, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 10. § 43 b, § 43 c, stk. 2-5, og § 43 d i lov om firmapensionskasser, som affattet ved denne lovs § 4, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 11. § 43 c, stk. 1, i lov om firmapensionskasser, som affattet ved denne lovs § 4, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 12. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en investeringsforening og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på investeringsforeningens hjemmeside i henhold til det foreslåede § 48 e i lov om investeringsforeninger m.v., som affattet ved denne lovs § 5, nr. 2, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 13. § 48 f, § 48 g, stk. 2-5, og § 48 h i lov om investeringsforeninger m.v., som affattet ved denne lovs § 5, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om

fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en investeringsforening, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 14. § 48 g, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., som affattet ved denne lovs § 5, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 15. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en forvalter af alternative investeringsfonde og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside i henhold til § 20 a i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., som affattet ved denne lovs § 6, nr. 2, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 16. § 20 b, § 20 c, stk. 2-5, og § 20 d i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., som affattet ved denne lovs § 6, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 17. § 20 c, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., som affattet ved denne lovs § 6, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 18. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem Arbejdsmarkedets Tillægspension og direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som i henhold til § 24 l i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som affattet ved denne lovs § 7, nr. 2, skal offentliggøres på Arbejdsmarkedets Tillægspensions hjemmeside, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 19. § 24 m, § 24 n, stk. 2-5, og § 24 o i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som affattet ved denne lovs § 7, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 20. § 24 n, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som affattet ved denne lovs § 7, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 21. Aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem Lønmodtagernes Dyrtidsfond og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på fondens hjemmeside i henhold til § 5 k i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 7, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Stk. 22. § 5 l, § 5 m, stk. 2-5, og § 5 n i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 7, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Stk. 23. § 5 m, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 7, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Stk. 24. Regler fastsat i medfør af § 5 e, i lovebekendtgørelse nr. 1109 af 9. oktober 2014 om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af forskrifter udstedt i medfør af § 5 j, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 7.

§ 11

Stk. 1. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Stk. 2. §§ 1, 3, 5, 6 og 9 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvis i kraft for Færøerne med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger.

Stk. 3. §§ 1, 3-6 og 9 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvis i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning.....	31
2.	Lovforslagets baggrund.....	33
3.	Lovforslagets hovedpunkter.....	35
3.1.	Det strafferetlige ansvarsgrundlag m.v.	35
3.1.1.	Gældende ret	35
3.1.1.1.	Strafbestemmelserne i lov om finansiel virksomhed ...	35
3.1.1.2.	Medvirken til finansiel kriminalitet, herunder hvidvask 36	
3.1.2.	Ansvarsudvalgets overvejelser.....	36
3.1.2.1.	Udvalgets overvejelser om årsager til at kun få straffesager har været prøvet ved domstolene.....	36
3.1.2.2.	Ny bestemmelse om grove ledelsessvigt.....	38
3.1.2.3.	Groft ledelsessvigt samt forsømmelse og skødesløshed 41	
3.1.2.4.	Tilregnelsskravet.....	42
3.1.2.5.	Ansvar for at virksomheden udsættes for eller anvendes til kriminalitet.....	43
3.1.3.	Erhvervsministeriet overvejelser.....	46
3.1.4.	Den foreslåede ordning	50
3.2.	Det erstatningsretlige ansvarsgrundlag m.v.	52
3.2.1.	Betydningen af tilsidesættelse af interne retningslinjer m.v. 52	
3.2.1.1.	Gældende ret	52
3.2.1.2.	Ansvarsudvalgets overvejelser.....	52
3.2.1.3.	Erhvervsministeriets overvejelser.....	57
3.2.1.4.	Den foreslåede ordning	58
3.2.2.	Interessekonflikt eller inhabilitet.....	59
3.2.2.1.	Gældende ret	59
3.2.2.1.1.	Forbud mod visse aftaler og eksponeringer.....	59
3.2.2.2.	Ansvarsudvalgets overvejelser.....	60

UDKAST

3.2.2.2.1.	Omvendt bevisbyrde.....	61
3.2.2.2.2.	Hæftelsesansvar	62
3.2.2.2.3.	Krav til aftaler og eksponeringer med mulige interessekonflikter	64
3.2.2.3.	Erhvervsministeriets overvejelser	66
3.2.2.4.	Den foreslåede ordning	67
3.3.	Fratrædelsesordninger	69
3.3.1.	Gældende ret	69
3.3.2.	Ansvarsudvalgets overvejelser	72
3.3.2.1.	Definition af fratrædelsesgodtgørelser.....	74
3.3.2.2.	Offentliggørelseskrav for aftaler om større fratrædelsesordninger	74
3.3.2.3.	Udbetalingsbegrænsninger af løn i opsigelsesperioden	75
3.3.2.4.	Udbetalingsbegrænsninger af fratrædelsesgodtgørelser 75	
3.3.3.	Erhvervsministeriets og Beskæftigelsesministeriets overvejelser	78
3.3.4.	Den foreslåede ordning	80
3.3.4.1.	Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtidsfond.....	82
3.3.4.1.1.	Den omfattede personkreds i Arbejdsmarkedets Tillægspension	82
3.3.4.1.2.	Den omfattede personkreds i Lønmodtagernes Dyrtidsfond.....	83
3.4.	Offentliggørelse af lønpolitik og krav om vederlagsrapport	84
3.4.1.	Gældende ret	84
3.4.2.	Erhvervsministeriets overvejelser	85
3.4.3.	Den foreslåede ordning	87
3.5.	Egnetheds- og hæderlighedsvurdering	88
3.5.1.	Fortrolighed om afgørelser om egnethed og hæderlighed ..	88
3.5.1.1.	Gældende ret	88
3.5.1.2.	Erhvervsministeriets overvejelser	90
3.5.1.3.	Den foreslåede ordning	92

UDKAST

3.5.2. Varighed af afslag og påbud på baggrund af manglende hæderlighed	93
3.5.2.1. Gældende ret	93
3.5.2.2. Erhvervsministeriets overvejelser	93
3.5.2.3. Den foreslåede ordning	94
3.5.3. Indbringelse af afgørelser om egnethed og hæderlighed for domstolene	95
3.5.3.1. Gældende ret	95
3.5.3.2. Erhvervsministeriets overvejelser	96
3.5.3.3. Den foreslåede ordning	97
3.5.4. Helhedsorienteret tilgang og formodningstilgang i forbindelse med vurdering af kompetence- og erfaringskrav i finansielle virksomheder	97
3.5.4.1. Gældende ret	97
3.5.4.2. Erhvervsministeriets overvejelser	98
3.5.4.3. Den foreslåede ordning	101
3.5.5 Realkreditinstitutter	104
3.5.5.1 Gældende ret	104
3.5.5.2 Erhvervsministeriets overvejelser	104
3.5.5.1 Den foreslåede ordning	105
3.5.6. Betingede egnethedsgodkendelser	105
3.5.6.1. Gældende ret	105
3.5.6.2. Erhvervsministeriets overvejelser	106
3.5.6.3. Den foreslåede ordning	108
3.5.7. Finanstilsynets egnheds- og hæderlighedsvurdering af nøglepersoner	108
3.5.7.1. Gældende ret	108
3.5.7.2. Erhvervsministeriets overvejelser	109
3.5.7.3. Den foreslåede ordning	110
3.5.8. Særlige krav til formænd for bestyrelser for finansielle virksomheder	111
3.5.8.1. Gældende ret	111
3.5.8.2. Ansvarsudvalgets overvejelser	113

3.5.8.3.	Erhvervsministeriets overvejelser	115
3.5.8.4.	Den foreslåede ordning	116
4.	Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige	118
5.	Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv. 120	
6.	Administrative konsekvenser for borgerne	120
7.	Klima- og miljømæssige konsekvenser.....	121
8.	Konsekvenser for verdensmålene.....	121
9.	Forholdet til EU-retten	121
10.	Hørte myndigheder og organisationer mv.....	122
11.	Sammenfattende skema.....	122

1. Indledning

Banker og andre finansielle virksomheder spiller en central rolle i det danske samfund. Sektoren er bl.a. betroet at levere trygge rammer om danskernes privatøkonomi og er afgørende for, at virksomhederne har adgang til kapital mv., når de skaber arbejdspladser og vækst og fremgang. Sektorens betydning understreger behovet for god ledelse og ordentlig virksomhedsførelse. Det er et vigtigt led heri, at der er mulighed for at stille finansielle virksomheder ansvarlige for overtrædelser, der påvirker en forsvarlig drift.

Det er afgørende for retsfølelsen, at ledelsen og de enkelte ledelsesmedlemmer i en finansiell virksomhed kan holdes strafferetligt ansvarlige for overtrædelse af den finansielle regulering og erstatningsansvarlige i det omfang en uforsvarlig ledelsespraksis har medført tab. Erfaringerne fra bl.a. det retlige efterspil efter den finansielle krise og de deraf følgende afviklinger af pengeinstitutter har vist, at det efter de gældende regler er vanskeligt at gøre et strafferetligt ansvar gældende. Ligeledes har det været vanskeligt at fastslå et erstatningsansvar over for ledelsesmedlemmer, der generelt leder en bank uforsvarligt, og dermed påfører kreditorer m.fl. tab.

Lovforslaget har derfor til formål at bidrage til, at det i højere grad vil blive muligt at holde ledelsen i en finansiell virksomhed straffe- og erstatningsretligt ansvarlig for grove ledessvigt og uforsvarlig adfærd. Med lovforslaget gennemføres anbefalingerne fra Udvalget om skærpet ansvarsvurdering

af ledelse af finansielle virksomheder (Ansvarsudvalget), som fremgår af betænkning nr. 1575/2021.

Det overordnede formål med de aflønningsregler, der foreslås gennemført for den finansielle sektor med lovforslaget, er at sikre, at finansielle virksomheder fører en forsvarlig vederlagspolitik, der fremmer en sund og forsigtig virksomhedsledelse. Offentlighed om aflønning står centralt i reglerne. Ansvarsudvalgets anbefalinger om fratrædelsesgodtgørelse bidrager til øget transparens om aflønning af de registrerede direktører og vil motivere virksomhederne til at overveje det rimelige i en aftalt fratrædelsesordning i en given situation.

Lovforslaget indeholder en række ændringer af reglerne om egnethed og hæderlighed for ledelsesmedlemmer og nøglepersoner i finansielle virksomheder. Reglerne om egnethed og hæderlighed understøtter rammerne for god ledelse i de finansielle virksomheder.

Sektorens centrale position forudsætter, at de finansielle virksomheder ledes af kompetente personer med høj integritet og en høj grad af ordentlighed hos ledelsesmedlemmer og i organisationen. Tilsvarende er det afgørende for de finansielle virksomheders økonomiske robusthed – og dermed den finansielle stabilitet i Danmark – at virksomhederne til daglig drives og ledes af personer, der kender til virksomhedernes kerneforretning og de risici, der er forbundet med denne.

Sektoren har imidlertid også brug for diversitet, indsigt og inspiration fra det omkringliggende samfund i den øverste ledelse. Det kan bidrage til at sikre løbende tilpasning af forretningsmodellen til samfundets behov for finansielle produkter og tjenesteydelser. Helt centralt er det desuden, at en løbende tilførsel af personer, der også har erfaringer fra andre sektorer, organisationer eller myndigheder, kan medvirke til at holde sektoren i trit med omverdenens forventninger til sektorens generelle samfundsansvar og adfærd.

Lovforslaget har til formål at understøtte god ledelse i den finansielle sektor og at bidrage til, at flere personer med relevante kompetencer og med erfaringer ikke kun fra den finansielle sektor kan se sig selv i ledelsen i disse virksomheder. Dette skal ske både ved at synliggøre, hvilke erfaringer, der kan være relevante i en egnethedsvurdering, men også ved at styrke retssikkerheden for kandidater, der ansøger om godkendelse efter reglerne om egnethed og hæderlighed.

Forslaget har til hensigt at udvide rekrutteringsgrundlaget for ledelsesmedlemmer i danske finansielle virksomheder ved at fjerne nogle af de barrierer

som kan medvirke til, at personer, der har både kompetencer og relevante erfaringer, afholder sig fra at søge. Dette skal bl.a. ske ved at øge transparensen om, hvad der anses for relevante og tilstrækkelig kompetencer til stillinger i ledelsen, herunder de to ligestillede processer i forbindelse med Finanstilsynets vurdering af ansøgers egnethed. Med forslaget introduceres en formodningstilgang baseret på objektive kriterier som supplement til en mere helhedsorienteret tilgang til vurdering af en ansøgers egnethed til en stilling. Forslaget skal således modvirke, at egnede kandidater afholder sig fra at søge stillinger i sektoren. Målet er, at flere relevante og kompetente personer kommer i spil til ledelsesposter i den finansielle sektor.

Forslaget giver mulighed for betingede egnethedsgodkendelser til direktører og nøglepersoner i den finansielle sektor. Forslaget udvider på dette punkt rekrutteringsgrundlaget til sektoren med de personer, der blot mangler lidt for at kunne godkendes til en stilling.

Med forslaget undtages afgørelser om egnethed og hæderlighed desuden fra krav om offentliggørelse, og retssikkerheden for kandidaterne styrkes yderligere ved at indføre krav om, at varigheden af et afslag på grund af en vurdering om utilstrækkelig hæderlighed altid skal fremgå af afgørelsen. Herudover udbygges de eksisterende regler således, at en kandidat, der får afslag på en ansøgning, kan anmode Finanstilsynet om at indbringe sagen for domstolene.

Endelig lempes godkendelseskravene til nøglepersoner for de mindre pengeinstitutter. Lovforslaget indeholder en ændring, hvorefter Finanstilsynet fremover alene vil skulle egnethed- og hæderlighedsvurdere visse af virksomhedens nøglepersoner i de mindste institutter.

Som del af justeringen af egnethed- og hæderlighedsreglerne gennemføres dele af anbefalingerne fra Udvalget om kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for direktionsmedlemmer og nøglepersoner i visse finansielle virksomheder (Fagudvalget) fra april 2020.

2. *Lovforslagets baggrund*

Forslaget bygger på den politiske aftale af 16. juni 2022 mellem Socialdemokratiet, Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder og bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne i den finansielle sektor.

UDKAST

Aftalen vedrører for det første de forslag som udvalget om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder (Ansvarsudvalget) fremsatte i betænkning 1575 af 27. januar 2021. Ansvarsudvalget blev nedsat på baggrund af den politiske aftale af 27. marts 2019 mellem Socialdemokratiet, Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om styrkelse af indsatsen mod finansiell kriminalitet nedsatte erhvervsministeren den 20. november 2019 et udvalg om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder (Ansvarsudvalget). Udvalget havde til opgave at komme med forslag til, hvordan det i højere grad kan sikres, at den ansvarlige ledelse og nøglepersoner i en finansiell virksomhed kan holdes strafferetligt ansvarlig for overtrædelse af den finansielle lovgivning. Udvalget skulle i den forbindelse undersøge, om strafansvaret for ledelsesmedlemmers medvirken til finansiell kriminalitet, herunder hvidvask kan skærpes. Udvalget skulle desuden vurdere, om der er behov for at skærpe den erstatningsretlige ansvarsvurdering overfor ledelsen og nøglepersoner i finansielle virksomheder. Endelig skulle udvalget skal se på spørgsmålet om at fratage fratrædelsesgodtgørelsen, når modtageren er et ledelsesmedlem, der er ansvarlig for, at en bank er nødlidende, eller hvor modtageren har deltaget i ledelsen af en finansiell virksomhed, der er – eller har været – involveret i finansiell kriminalitet m.v.

Aftalen af 16. juni 2022 indeholder herudover en række forslag vedrørende de egnetheds- og hæderlighedskrav som den finansielle lovgivning fastsætter for ledelse og nøglepersoner i finansielle virksomheder. Formålet med aftalen for så vidt angår egnetheds- og hæderlighedsreglerne er at skabe mulighed for et bredere rekrutteringsgrundlag til ledelsesposter og nøglepersonstillinger i den finansielle sektor. Med initiativerne i aftalen styrkes retssikkerheden for ansøgere i sager om egnethed og hæderlighed, og transparensen om hvilke kompetencer og erfaringer, der anses for relevante og tilstrækkelige for at kunne godkendes til ledende stillinger i den finansielle sektor, øges. En del af denne øgede transparens tager udgangspunkt i anbefalingerne fra Fagudvalget fra april 2020.

Fagudvalget blev nedsat i efteråret 2018 bl.a. på baggrund af den politiske aftale mellem Socialdemokratiet, Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om yderligere initiativer til styrkelse af indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering af 19. september 2018, hvor det blev det besluttet, at der skulle fastlægges kompetencekrav og ansvarsområder for direktionsmedlemmer og nøglepersoner i pengeinstitutter med henblik på at skabe klarhed om ansvar, roller og arbejdsdeling.

Fagudvalget skulle komme med konkrete anbefalinger vedrørende kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for nøglepersoner og medlemmer af direktionen i pengeinstitutter samt for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse og for medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse i e-penge- og betalingsinstitutter. Fagudvalget færdiggjorde sin rapport ”Anbefalinger til fastlæggelse af kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder” i april 2020.

3. *Lovforslagets hovedpunkter*

3.1. *Det strafferetlige ansvarsgrundlag m.v.*

3.1.1. *Gældende ret*

3.1.1.1. *Strafbestemmelserne i lov om finansiel virksomhed*

Hovedreglen om straf for overtrædelse af reglerne i lov om finansiel virksomhed findes i lovens § 373, som hjemler bødestraf henholdsvis fængselsstraf for overtrædelse af visse af lovens bestemmelser. Bestemmelserne § 373, stk. 6 og 7, angiver strafansvar for ledelsen i de omfattede virksomheder ved henholdsvis passivitet i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse og ved afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger eller grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed.

Efter § 373, stk. 6, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed straffes et medlem af en finansiel virksomheds, en finansiel holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning, hvis vedkommende undlader at træffe nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse.

Efter § 373, stk. 7, 1. led, i lov om finansiel virksomhed straffes finansielle virksomheder og personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed, som giver urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Efter § 373, stk. 7, 2. led, i lov om finansiel virksomhed straffes finansielle virksomheder og personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed, som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed,

straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Tilregnelserkravet for overtrædelse af § 373, stk. 6 og 7, er simpel uagtsomhed, jf. straffelovens § 19. Der er således ikke krav om, at eksempelvis den konkrete undladelse af at træffe passende foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse er foretaget forsætligt eller groft uagtsomt.

Strafbestemmelserne skal ses i sammenhæng med bestemmelsen i § 70, der stiller krav til bestyrelsens overordnede og strategiske funktion, herunder forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker, § 71, der stiller krav om effektive former for virksomhedsstyring, og de bekendtgørelser, der er udstedt med hjemmel i § 70, stk. 7, og § 71, stk. 3. Overtrædelse af § 70, stk. 1-5, § 71, stk. 1 og 2, og store dele af de bestemmelserne, der er fastsat i bekendtgørelserne, kan straffes med bøde, jf. bl.a. § 373, stk. 2, 1. pkt.

3.1.1.2. Medvirken til finansiel kriminalitet, herunder hvidvask

Strafansvar for en kriminel handling omfatter alle, der ved tilskyndelse, råd eller dåd har medvirket til den strafbare handling, jf. straffelovens § 23, stk. 1, 1. pkt. Strafbart medvirkensansvar forudsætter, at den pågældende har den fornødne tilregnelser, det vil sige på straffelovens område som udgangspunkt forsæt, jf. nærmere straffelovens § 19.

Der sondres ikke retligt mellem deltagerne i en strafbar gerning alt efter deres rolle. Kriminalitet straffes lige hårdt, uanset om den, der pådrager sig det strafferetlige ansvar, selv har realiseret det konkrete gerningsindhold eller har medvirket hertil ved tilskyndelse, råd eller dåd. Med straffelovens § 23, stk. 1, 2. pkt., kan der dog ved strafudmålingen tages hensyn til den enkeltes indsats, herunder graden af medvirken.

Strafbar medvirken til eksempelvis hvidvask i strid med straffelovens § 290 a i form af konvertering eller overførsel af penge, der direkte eller indirekte er udbytte af en strafbar lovovertrædelse, for at skjule eller tilsløre den ulovlige oprindelse, kan komme på tale hvis et ledelsesmedlem i en finansiel virksomhed individuelt har medvirket til hvidvask ved tilskyndelse, råd eller dåd og har den fornødne tilregnelser i form af forsæt.

3.1.2. Ansvarsudvalgets overvejelser

3.1.2.1. Udvalgets overvejelser om årsager til at kun få straffesager har været prøvet ved domstolene

Siden finanskrisen har Finanstilsynet politianmeldt en række pengeinstitutter, medlemmer af ledelsen af disse og selskabernes revision for en række forskellige overtrædelser af den finansielle regulering – herunder bl.a. markedsmanipulation og overtrædelser af hvidvaskloven. Særligt med hensyn til overtrædelse af de centrale ledelsesregler i §§ 70 og 71 og § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed, anmeldte Finanstilsynet i perioden fra 2008-2019 i ti sager ledelsesmedlemmer fra i alt syv pengeinstitutter til Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet (i dag National enhed for Særlig Kriminalitet, NSK). I otte af de ti sager har Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet imidlertid måttet indstille efterforskningen eller opgive påtale efter retsplejelovens regler herom.

Generelt var begrundelsen for at indstille efterforskningen, at der ikke i de sager, som Finanstilsynet anmeldte, var en rimelig formodning for, at der var begået et strafbart forhold, som forfølges af det offentlige. I nogle af sagerne blev der lagt betydelig vægt på det skøn, som vurderingen af den retlige standard i § 71 i lov om finansiel virksomhed indebar.

For så vidt angår beslutninger om påtaleopgivelse, var begrundelsen bl.a., at det ikke var muligt at påvise ledelsesmæssige svigt i form af en sådan grad af individuel pligtforsømmelse, at der kunne gøres et strafansvar gældende. Endelig angik en del af begrundelserne, at der i bevismæssig henseende ikke fandtes den fornødne klarhed for, at der har været tale om en handlemåde, der kunne anses for en strafbar lovovertrædelse.

Udvalget har dermed konstateret, at kun et yderst beskedent antal straffesager mod ledelsesmedlemmer er prøvet ved domstolene efter finanskrisen, og at dette må antages bl.a. at være begrundet i, at de gældende regler om ledelsesansvar på det strafferetlige område i lov om finansiel virksomhed er utilstrækkelige til at danne grundlaget for gennemførelsen af straffesager. Dette fandt udvalget utilfredsstillende.

Bevisførelsen i sager om strafferetligt ledelsesansvar vil ofte være omfattende, og både efterforskning og strafforfølgning kræver betydelige ressourcer. I de tilfælde, hvor der ikke har foreligget klare individuelle overtrædelser af den finansielle lovgivning, kan kompleksiteten af sagerne og de vanskeligheder, de omkostninger og den tid, det ville kræve at gennemføre dem – sammenholdt med den straf, som det forventedes, at de pågældende personer eventuelt ville blive idømt – efter udvalgets opfattelse have påvirket antallet af sager, der har fundet vej til domstolene.

Dette har efter udvalgets opfattelse tydeliggjort behovet for, at både strafbestemmelser og den underliggende regulering af det finansielle område er

indrettet på en måde, der egner sig til at danne grundlag for at gøre et strafferetligt ansvar gældende i forbindelse med ledelsesmæssige pligtforsømmelser.

Et eventuelt ledelsesmæssigt strafansvar knytter sig i vidt omfang til bredt formulerede bestemmelser, der efterlader en betydelig grad af usikkerhed med hensyn til det nærmere indhold af ledelsesmedlemmernes pligter og karakteren af eventuelle strafbare pligtforsømmelser. Endvidere indeholder lovgivningen en række – i strafferetlig sammenhæng – vage og ubestemte retlige standarder. Da behovet for at kunne afgøre, om der er begået en overtrædelse med de følger dette kan få, er særligt udtalt på det strafferetlige område, må der stilles høje krav til klarheden af regulering. En sådan klarhed kan eksempelvis foreligge gennem mangeårig retspraksis, eller ved at forarbejderne til bestemmelsen nærmere redegør for eller eksemplificerer gerningsindholdet i bestemmelsen. Foreligger sådanne udfyldende bidrag til forståelsen af bestemmelsen ikke, kan det forventede udfald af en retssag være forbundet med betydelig usikkerhed. Dette må efter udvalgets opfattelse antages at være indgået i anklagemyndighedens beslutning om, hvorvidt sagerne har skullet gennemføres.

Henset til det finansielle områdes kompleksitet og til de mange og forskelligartede potentielle pligtforsømmelser, som reguleringen skal omfatte, må ordlyden af de bestemmelser, der regulerer ledelsesmedlemmernes eventuelle strafansvar, nødvendigvis være bred og indeholde en vis grad af skøn.

Det er imidlertid Udvalgets opfattelse, at der hidtil har været tvivl om strafbestemmelsernes rækkevidde. Således har forarbejderne til de relevante strafbestemmelser i lov om finansiel virksomhed, herunder § 373, stk. 6 og 7, ikke i tilstrækkelig grad indeholdt retningslinjer, bidrag eller eksempler på den adfærd, der skulle kunne danne grundlag for et strafferetligt ledelsesansvar. I praksis har denne mangel på relevante fortolkningsbidrag til strafbestemmelserne efter Udvalgets opfattelse gjort det vanskeligt i konkrete sager at definere en tilstrækkeligt præcis handlenorm, som de enkelte ledelsesmedlemmernes adfærd kunne holdes op imod.

Disse vanskeligheder giver Udvalget anledning til at foreslå justeringer og styrkelser af det strafferetlige værn på området.

3.1.2.2. Ny bestemmelse om grove ledesssvigt

Udvalget har vurderet, at den bedste mulighed for at sikre, at ledelsen og nøglepersoner i finansielle virksomheder ved grove ledesssvigt eller grov tilsidesættelse af almindelige normer for forsvarlig ledelsesadfærd i højere grad vil kunne holdes strafferetligt ansvarlig for overtrædelse af § 373, stk.

UDKAST

6 og 7, vil være at nyaffatte disse bestemmelser. I forbindelse med nyaffattelsen kan muligheden for i større omfang at angive flere og mere udførlige fortolkningsbidrag i lovbemærkningerne udnyttes.

Udvalget har taget udgangspunkt i de eksisterende strafbestemmelser, men har dog samtidig fundet anledning til at foreslå enkelte justeringer, navnlig med hensyn til de følgevirkninger, som udvist adfærd skal give anledning til, før der kan pålægges et strafansvar.

Udvalget foreslår at nyaffatte § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed. I den forbindelse foreslår Udvalget at opdele de to bestemmelser, der tilsammen rummer tre selvstændige og mere præcist afgrænsede gerningsindhold, i tre bestemmelser i stk. 6-8.

I dag består den kriminaliserede adfærd for et medlem af en finansiel virksomheds, en finansiel holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse og direktion efter § 373, stk. 6, i undladelse af at træffe nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse. For personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed er det efter stk. 7, 1. pkt., 1. led, kriminaliseret at afgive urigtige og vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden, og efter 2. led er grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab strafbart med ind til 2 års fængsel.

Udvalget har overvejet, om betegnelsen ”ledelsessvigt” er bedre egnet til at beskrive den uønskede adfærd, der ønskes strafbelagt for så vidt angår ledelsen og visse nøglepersoner end at undlade af at træffe nødvendige foranstaltninger.

Udvalget finder, at selve betegnelsen ”ledelsessvigt” er en passende og dækkende betegnelse med hensyn til medlemmer af bestyrelsen og direktionen og ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Disse personer udøver i kraft af valget eller ansættelsen af dem og deres funktion ledelse og styring af forskellige dele af en finansiel virksomhed eller holdingvirksomhed. I deres ledelsesfunktion vil de således træffe – eller undlade at træffe – ledelsesmæssige beslutninger, herunder af forretningsmæssig og strategisk karakter. Adfærd udøvet som en del af ledelsesfunktionen vil i nogle tilfælde kunne være af så mangelfuld karakter, at der vil kunne foreligge et ledelsessvigt.

Det bemærkes i den forbindelse, at det foreslåede begreb ”ledelsessvigt” vil kunne finde anvendelse både i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem foretager en aktiv handling, der indebærer et ledelsessvigt, og i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem undlader at handle i en situation, hvor handling er påkrævet.

UDKAST

Udvalget foreslår således i en ny selvstændig bestemmelse i § 373, stk. 6, at strafsanktionere grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed. Som noget nyt gælder det samme, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i finansiell kriminalitet. I begge tilfælde skal forholdet være begået af et medlem af en finansiell virksomheds, en finansiell holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe klar hjemmel til at kunne straffe medlemmer af den finansielle virksomheds ledelse, hvis adfærd anses for at være udtryk for grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, når adfærd har betydelige konsekvenser i form af tab, risiko for tab eller væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes til finansiell kriminalitet. Det skal ses i sammenhæng med, at bestemmelsen samtidig gøres mere operationel ved, at der i bemærkningerne knyttes en række eksempler på situationer, der vil kunne udgøre strafbare grove ledelsessvigt m.v.

Udvalget foreslår i en anden ny selvstændig bestemmelse i § 373, stk. 7, at kriminalisere grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, begået af personer, der er knyttet til en finansiell virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe tilsvarende klar hjemmel til at kunne straffe personer, der er knyttet til en finansiell virksomhed uden at være direktør, et bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, hvis adfærd anses for at være udtryk for grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed.

Samme strafansvar foreslås at gælde for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

En ansat, der i henhold til § 64 c, stk. 2, i lov om finansiell virksomhed har ansvar for en nøglefunktion i en finansiell virksomhed, har herefter en strafretlig sanktioneret pligt til at medvirke til at beskytte virksomheden dels

mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i udenforstående aktørers kriminalitet.

Det er ikke hensigten med afgrænsningen af de foreslåede personkredse at foretage en indskrænkning af, hvem der efter den almindelige regel om medvirkensansvar i straffelovens § 23 kan gøres ansvarlig som medvirkende til grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, jf. i øvrigt herved straffelovens § 2. Efter omstændighederne vil andre personer end de i bestemmelserne opregnede således kunne straffes for medvirken til overtrædelse af bestemmelserne.

3.1.2.3. Groft ledelsessvigt samt forsømmelse og skødesløshed

Som anført ovenfor under 3.1.2.2 foreslår udvalget, at straffebestemmelsen i det foreslåede stk. 6 fremover finder anvendelse for den adfærd, der kan betegnes som grove eller oftere gentagne ledelsessvigt.

Med den foreslåede betegnelse ”grove eller oftere gentagne” ledelsessvigt foretages en kvalifikation af den karakter, som et ledelsessvigt skal have, før den vil være strafværdig. Ved ”grove” ledelsessvigt forstås ledelsessvigt, der er af en betydelig alvorlighed. Her vil størrelsen af det tab, som er opstået, eller som der forelå en risiko for, bl.a. kunne inddrages. Var det konkrete tab, som der forelå risiko for, af mindre størrelse, vil ledelsessvigtet alligevel efter omstændighederne kunne bedømmes som groft, hvis virksomheden som resultat af ledelsessvigtet f.eks. vil kunne risikere at lide et betydeligt tab af omdømme, og som afledt konsekvens heraf tab af fremtidig indtjening. Det strafbare område for bestemmelsen omfatter desuden et groft ledelsessvigt, der har medført en væsentligt øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, vil være strafbart.

Er der begået en overtrædelse af lovgivningen, som efter § 373, stk. 1 eller 2, selvstændigt er forbundet med strafansvar, vil dette kunne indgå som et skærpende moment i vurderingen af, om ledelsessvigtet i det konkrete tilfælde er groft. Det vil dog ikke være en betingelse herfor. Indgår det i vurderingen af ledelsessviglets karakter, bør der efter udvalgets opfattelse dog ikke fastsættes straf for både overtrædelse af den bestemmelse, der er forbundet med strafansvar efter stk. 1 eller 2 og den foreslåede bestemmelse om grove ledelsessvigt i stk. 6.

I den af Udvalget foreslåede bestemmelse i stk. 7 for øvrige ansatte i en finansiell virksomhed videreføres de nugældende betegnelser for den kriminaliserede adfærd gennem begreberne ”forsømmelse eller skødesløshed”, idet de ansatte arbejder under ledelse af medlemmer af direktionen eller den faktiske ledelse i den finansielle virksomhed. De udøver således ikke ledelse

UDKAST

og styring af virksomheden som sådan og vil derfor i mindre grad træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter.

De ansatte omfattet af stk. 7 kan have en anden form for ledelsesansvar, f.eks. personaleansvar. De opgavetyper, som personkredsen udfører, vil imidlertid være under organisatorisk og ledelsesmæssigt ansvar hos andre i virksomheden, og personerne vil derfor handle efter ordre, mandat eller stillingsfuldmagt.

Den adfærd, der efter hensigten i grove eller gentagne tilfælde skal være omfattet af den foreslåede bestemmelse, vil derfor ikke have karakter af ledelsessvigt i den forstand, at svigtet relaterer sig til styringen eller ledelsen af virksomheden. Derimod vil adfærden bestå af manglende eller meget utilstrækkelig udførelse af de opgaver, der er forbundet med varetagelse af den konkrete stilling, og som i mange tilfælde vil blive pålagt virksomheden at udføre i medfør af den finansielle lovgivning.

Denne adfærd kan efter Udvalget opfattelse passende karakteriseres som forsømmelse eller skødesløshed, som tilfældet allerede er i dag efter § 373, stk. 7.

Udvalget bemærker, at det ikke med det foreslåede begreb ”ledelsessvigt” i stk. 6 er hensigten at udvide det strafbare anvendelsesområde sammenholdt med den adfærd, der i dag er strafbar efter stk. 6, 1. pkt. Det er formålet at foreslå en mere dækkende betegnelse for den adfærd – og dermed gerningsindholdet – som de omfattede personkredse vil kunne udvise som led i deres funktion og stilling.

Tilsvarende er det med betegnelsen ”forsømmelse og skødesløshed” ikke Udvalgets hensigt at indsnævre det strafbare anvendelsesområde i det foreslåede stk. 7, 1. pkt., 2. led, sammenholdt med, hvad der er strafbart efter den foreslåede bestemmelse i stk. 6.

Endvidere er det ikke hensigten med de af Udvalget foreslåede begreber, at anvendelsesområdet for bestemmelserne – som følge af forskellen i betegnelserne for adfærden – skal være forskellig.

3.1.2.4. Tilregnelserkravet

For at kunne ifalde strafansvar er der efter den nuværende bestemmelse i § 373, stk. 6 krav om simpel uagtsomhed, mens der i bestemmelsen i stk. 7, 2. led, må antages at være krav om grov uagtsomhed, jf. herved anvendelsen af betegnelsen grov forsømmelse eller skødesløshed.

Udvalget har vurderet, at det må antages, at der også ved overtrædelser af den nuværende bestemmelse i stk. 6 vil skulle foreligge forhold af en vis grovhed, og at bestemmelsen dermed i praksis var tiltænkt at skulle anvendes til strafforfølgning i navnlig sager om tilsidesættelse af normer og handlinger begået ved grov uagtsomhed eller forsæt. Strafforfølgning af forhold begået ved simpel uagtsomhed vil i den forbindelse også kunne rejse spørgsmål om, hvorvidt den udviste adfærd er strafværdig.

Udvalget har på den baggrund fundet, at der bør stilles krav om, at der foreligger grov uagtsomhed. Der er herved lagt vægt på, at det vil være naturligt at stille krav om grov uagtsomhed for adfærd, der også i sig selv skal indebære en vis grovhed. En betingelse om grov uagtsomhed for strafansvar vil desuden understøtte den tilgang til politianmeldelser, som Finanstilsynet som tilsynsmyndighed på området hidtil har anlagt. Der er således i Finanstilsynet en praksis for, at forhold, der ikke vurderes at være tilstrækkeligt grove eller begået groft uagtsomt eller forsætligt, ikke fører til politianmeldelse, men påtales eller håndteres på anden vis gennem forvaltningsretlige reaktionsmidler.

Udvalget har endvidere lagt vægt på, at der med de foreslåede krav til de konsekvenser, som ledelsessvigt, forsømmelsen eller skødesløsheden skal have medført eller medført risiko for, vil være en fare for, at ikke-strafværdige ledelsessvigt m.v. risikerer at blive strafbare, hvis tilregnelseskrevet blot er simpel uagtsomhed. Dette vil kunne føre til, at bestemmelserne stiller sig i vejen for sædvanlig ledelse og drift af finansielle virksomheder og dermed kommer til at virke handlingslammende. Udvalget finder derfor, at tilregnelseskrevet bør være grov uagtsomhed, og at dette eksplicit bør fremgå af bemærkningerne til bestemmelserne.

Nye strafbestemmelser for bl.a. det øverste ledelseslag må forventes at få en vis opmærksomhed og give anledning til drøftelser, og det er i den forbindelse vigtigt, at understrege, at simpel uagtsomhed ikke længere er omfattet af bestemmelsen.

3.1.2.5. Ansvar for at virksomheden udsættes for eller anvendes til kriminalitet

Udvalget har undersøgt, om strafansvaret for ledelsesmedlemmers medvirken til finansiell kriminalitet, herunder hvidvask, bør skærpes.

Hvidvaskloven er gennem de seneste fem år ændret og udvidet, navnlig således at lovens pligter og konsekvenserne ved manglende overholdelse heraf er skærpet. Det gælder både lovgivning fra EU-direktiver og lovgivning, der i Danmark i vidt omfang udspringer af politiske aftaler på hvidvaskområdet.

UDKAST

Samtidig er der indført en ny selvstændig bestemmelse om hvidvask i straffelovens § 290 a.

Udvalget fandt, at strafbar medvirken til eksempelvis hvidvask må antages at kunne omfatte den type handlinger, hvor man bistår ved at stille en tjeneste til rådighed, som gør det muligt i strid med straffelovens § 290 a at konvertere eller overføre penge, der direkte eller indirekte er udbytte af en strafbar lovovertrædelse, for at skjule eller tilsløre den ulovlige oprindelse.

Det kan i den forbindelse komme på tale at gøre et strafansvar gældende over for et ledelsesmedlem, hvis ledelsesmedlemmet individuelt har medvirket til eksempelvis hvidvask ved tilskyndelse, råd eller dåd og har den fornødne tilregnelser i form af forsæt.

Et ledelsesmedlems undladelse af at gribe ind i tilfælde, hvor den finansielle virksomheds tjenester udnyttes til at begå finansiell kriminalitet, kan efter omstændighederne strafferetligt udgøre passiv medvirken. Således må et ledelsesmedlem kunne blive straffet for medvirken, hvis medlemmet f.eks. lader et forretningsområde udvikle sig, selvom meget tyder på, at det omfatter suspekte transaktioner, såfremt der foreligger det nødvendige forsæt, og det kan fastslås, at der i situationen kunne forventes en aktiv handling fra den pågældende rettet mod at forhindre forbrydelsen eller bringe den til ophør.

Ledelsesmedlemmer i en finansiell virksomhed, der individuelt, aktivt eller passivt medvirker til hvidvask eller anden finansiell kriminalitet, kan således efter de gældende regler straffes på lige fod med den person, der realiserer gerningsindholdet i den relevante straffebestemmelse.

Udvalget har på den baggrund, og idet udførlige medvirkensregler i specialstrafferetten risikerer at skabe uklarhed om forholdet mellem de særlige og de almindelige regler, ikke fundet det hensigtsmæssigt at foreslå særlige medvirkensregler for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder.

Det er imidlertid Udvalgets opfattelse, at det eksisterende strafferetlige værn i praksis ikke i tilstrækkelig grad dækker de tilfælde, hvor finansielle virksomheders og deres ledelsesmedlemmers adfærd, herunder navnlig passivitet, gør det muligt eller lettere for andre at begå finansiell kriminalitet, men hvor der ikke kan siges at foreligge det fornødne forsæt, eller hvor det er vanskeligt at bevise, at forsættet foreligger.

Udvalget foreslår på den baggrund, at bl.a. grove ledessvigt og nøglepersoners grove eller oftere gentagne forsømmelser, der fører til væsentlig øget

risiko for, at virksomheden bliver udsat for eller anvendt som led i kriminalitet, gøres særskilt strafbare. En sådan udvidelse af det strafbare område i bestemmelsen vil således bl.a. kunne supplere og styrke det strafferetlige værn mod hvidvask efter straffelovens § 290 a, herunder i sager, hvor der ikke foreligger tilstrækkelige beviser for medvirken til hvidvask.

Udvalgets forslag indebærer, at ledelsen og nøglepersoner har en forpligtelse til at aktivt forsøge at udgøre et bolværk mod kriminalitet, og at groft uagtsomt eller forsætlig undladelse af dette vil kunne straffes. Bestemmelsens 1. led om væsentlig øget risiko for at virksomheden udsættes for kriminalitet må antages allerede at være indeholdt i den traditionelle forståelse af ledelsesansvaret, men indeholder dog en præcisering heraf og et klarere hjemmelsmæssigt grundlag herfor. Derimod er bestemmelsens 2. led om udsættelse for væsentlig øget risiko for, at virksomheden anvendes til kriminalitet, en udvidelse af grundlaget for strafansvar og dermed efter Udvalgets opfattelse en afvigelse fra, hvad der almindeligvis vil være omfattet af et strafferetligt ledelsesansvar i dansk ret. Det skal navnlig ses i sammenhæng med Udvalgets vurdering af, at det eksisterende strafferetlige værn i praksis ikke i tilstrækkelig grad dækker de tilfælde, hvor finansielle virksomheders og deres ledelsesmedlemmers adfærd, herunder navnlig passivitet, gør det muligt eller lettere for andre at begå finansiell kriminalitet, men hvor der ikke kan siges at foreligge det fornødne forsæt, eller hvor det er vanskeligt at bevise, at forsættet foreligger.

Dette bør efter Udvalgets opfattelse ikke alene gælde for grove ledelsessvigt begået af medlemmer af bestyrelsen eller direktionen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse efter det foreslåede stk. 6, men også for de nøglepersoner, der i henhold til §§ 64 c og 64 d i lov om finansiell virksomhed har ansvar for en nøglefunktion, uden at de er en del af den faktiske ledelse, hvis de pågældende samtidig udviser grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed efter det foreslåede stk. 7.

Disse nøglepersoner er bl.a. den hvidvaskansvarlige i et pengeinstitut og den complianceansvarlige i et forsikringsselskab, som begge har et væsentligt ansvar for at sikre, at instituttet er rustet til at modstå at blive udsat for eller anvendt som led i kriminalitet, herunder hvidvask, og i tilfælde af, at det konstateres, at virksomheden har været udsat for kriminalitet, at orientere den ansvarlige ledelse samt foreslå og iværksætte foranstaltninger, der er egnet til at forebygge fremtidige forsøg på kriminalitet.

Udvalget har overvejet, om der ville være grundlag for nærmere at kvalificere, hvilken form for kriminalitet der skal foreligge væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i. Udvalget finder dog, at det vil være uhensigtsmæssigt at foretage en nærmere afgrænsning

til eksempelvis ”økonomisk kriminalitet”, idet også andre former for kriminalitet vil kunne indebære tab af tillid til den finansielle sektor i Danmark.

3.1.3. *Erhvervsministeriet overvejelser*

Det er afgørende for retsfølelsen, at ledelsen af en finansiell virksomhed kan holdes strafferetligt ansvarlig for overtrædelse af den finansielle regulering og erstatningsansvarlig i det omfang en uforsvarlig ledelsespraksis har medført tab. Uforsvarlig ledelsesadfærd i finansielle virksomheder skal kunne straffes.

Straffebestemmelser og risikoen for straf skal virke forebyggende og adfærdsregulerende. Bestemmelsernes forebyggende effekt vil imidlertid kun være mulig, hvis risikoen for at blive idømt en straf både er og opleves som reel. Det er derfor afgørende, at straffebestemmelserne er klare og operationelle, ellers vil de ikke virke, og risikoen for straf ikke opleves som reel.

På baggrund af erfaringerne fra bl.a. det retlige efterspil efter den finansielle krise må det konstateres, at det efter de gældende regler er vanskeligt at gøre et strafferetligt ansvar gældende.

Som Ansvarsudvalget finder Erhvervsministeriet det utilfredsstillende, at kun ganske få politianmeldte sager har fundet vej til domstolene, uanset at sagerne har haft stor samfundsmæssig betydning.

Efter Udvalgets opfattelse var den primære årsag til de få straffesager og domfældelser, at den hidtidige regulering ikke med tilstrækkelig klarhed fastlagde rammerne for, hvilken ledelsesadfærd der kunne medføre strafansvar. Erhvervsministeriet er enig i Udvalgets konklusion om, at det i lovgivningen må fastsættes klarere, hvilken konkret ledelsesadfærd der er strafværdig, og som derfor skal kunne straffes.

Det er vurderingen, at Udvalgets forslag vil udgøre den nødvendige styrkelse af det strafferetlige værn. Det er således også forventningen, at det klarere retsgrundlag – sammenholdt med de øvrige ændringer, der er gennemført siden finanskrisen – vil føre til, at eventuelle fremtidige tilfælde af grove ledelsessvigt i den finansielle sektor vil blive strafforfulgt ved domstolene. Der kan selvsagt ikke sættes et kvantitativt mål for, hvor mange domfældelser de nye regler skal medføre for at virke efter hensigten, idet reglerne forhåbentligt vil have tilstrækkelig disciplinerende og præventiv effekt til at grove ledelsessvigt undgås. Det afgørende er, at straffebestemmelserne i den finansielle lovgivning er tilstrækkeligt klare og operationelle til at kunne anvendes, hvis en finansiell virksomhed igen oplever massive svigt i ledelsen, som det eksempelvis sås under finanskrisen.

Erhvervsministeriet er derudover enig med Udvalget i, at der ikke bør ændres på den tiltalepraksis, der i dag foreligger i valget mellem at tiltale den juridiske person alene eller samtidig med tiltale af navnlig ledelsesmedlemmer inden for den juridiske person. Det er vigtigt at fastholde et ansvar for ledelsesmedlemmer, der i kraft af deres ledelsesposition har haft en afgørende indflydelse på, om selve virksomheden eksempelvis overholder de gældende regler. Har ledelsesmedlemmet derfor handlet forsættligt eller udvist grov uagtsomhed, bør der, som det er tilfældet i dag, søges at blive gjort et ansvar gældende imod både den juridiske person og den eller de personligt ansvarlige.

I den forbindelse skal det bemærkes, at der fortsat som i dag vil være tale om et individuelt strafansvar, der forudsætter, at det enkelte ledelsesmedlem ud fra dennes forudsætninger, kompetencer og viden på det tidspunkt, hvor ledessvigtet begås, kan bebrejdes at have svigtet sit ansvar. Er et ledessvigt derfor begået i virksomhedens bestyrelse, beror vurderingen af det enkelte bestyrelsesmedlems strafansvar, i lighed med, hvad der er gældende i dag, på bestyrelsesmedlemmets viden, kompetencer og erfaring med det pågældende problem, som bestyrelsen eksempelvis er blevet forelagt. Selvom bestyrelsen således i selskabsretlig kontekst – både efter gældende regler og efter gennemførelse af de foreslåede – fungerer som et kollektivt organ og tager beslutninger i fællesskab på selskabets vegne, pålægges et strafferetligt ansvar ikke bestyrelsen som et kollektiv.

Erhvervsministeriet vurderer, at klarhed om den ønskede adfærd i kombination med angivelse af eksempler i forarbejderne vil sikre en tydeliggørelse af, hvad der vil kunne være strafbart efter bestemmelsen.

Det er i den forbindelse vigtigt at understrege, at det med indførelse af eksemplerne i forarbejderne ikke er et formål, at ledelsesmedlemmer som led i forretningsførelsen fremover ikke skal kunne tage en risiko gennem engagementer eller lignende. Det er en central del af det at drive en finansiell virksomhed, at virksomheden påtager sig kalkulerede risici, som i visse situationer kan medføre tab for virksomheden. Det er afgørende både for den finansielle sektor, men også for erhvervslivets og forbrugernes mulighed for at få dækket bl.a. kredit-, likviditets- og forsikringsbehov, at dette aspekt ikke begrænses unødigt. Forslaget til straffebestemmelse vurderes ikke at påvirke denne centrale funktion for samfundet. Finansielle virksomheder kan fortsat tage risici.

Det er samtidig vigtigt, at det tydeligt fremgår af lovgivningen, at det kan være forbundet med strafansvar for ledelsen, hvis der i en finansiell virksomhed tages risici, der klart går ud over, hvad der er forsvarligt set i forhold til den forretningsmodel, som virksomheden drives efter.

Om en risiko var forsvarlig at tage set i forhold til generelle forhold og virksomhedens forretningsmodel, vil afhænge af den viden, som virksomheden og ledelsen var i besiddelse af på det tidspunkt, hvor beslutningen blev truffet. Udvikling i konjunkturer eller konkrete markeder, som ikke med almindelig omhu kunne være forudset, vil ikke med tilbagevirkende kraft kunne påvirke, om en beslutning var forsvarlig.

Erhvervsministeriet er enig med Ansvarsudvalget i, at et afgørende middel for at opnå en mere klar retstilstand og dermed reelle muligheder for domfældelse i sager, hvor ledelsesmedlemmer har udvist uacceptabel adfærd eller har svigtet deres ansvar som ledelsesmedlem i en samfundsvigtig institution er en angivelse af flere og mere udførlige fortolkningsbidrag til bestemmelsernes gerningsindhold, herunder gennem en række eksempler i lovbemærkningerne.

Den nye bestemmelse skal sikre, at både Finanstilsynet som tilsynsmyndighed og anklagemyndigheden samt domstolene har en retningsgivende tydeliggørelse af, hvilken form for adfærd, herunder niveauet for grovheden af adfærden, som lovgiver ønsker som grundlag for et strafansvar. I den forbindelse er det afgørende, at sagerne bliver indbragt for domstolene og ikke bliver afvist hos anklagemyndigheden som følge af bl.a. fortolkningstvivl.

Den finansielle sektor har bl.a. på grund af sektorens strukturelle placering i pengeoverførselssystemet et betydeligt samfundsansvar for aktivt at medvirke til forebyggelse af kriminalitet, eksempelvis hvidvask og terrorfinansiering. Udvalgets foreslår som noget nyt at strafsanktionere adfærd hos ledelsesmedlemmer og nøglepersoner, som væsentligt øger risikoen for, at virksomheden udsættes for eller anvendes til kriminalitet. Erhvervsministeriet finder det hensigtsmæssigt, at bl.a. grove ledessvigt og nøglepersoners grove eller oftere gentagne forsømmelser, der fører til risiko for, at virksomheden bliver udsat for eller anvendt som led i kriminalitet, gøres særskilt strafbare. En sådan udvidelse af det strafbare område i straffebestemmelserne i § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed vil således kunne supplere og styrke det strafferetlige værn mod hvidvask efter straffelovens § 290 a, herunder i sager, hvor der ikke foreligger tilstrækkelige beviser for medvirken til hvidvask. Det straffri grænseområde mellem de foreslåede bestemmelser og medvirken til hvidvask efter straffeloven bliver dermed indsnævret.

Erhvervsministeriet er enig i Ansvarsudvalgets forslag om, at der i de nyaffattede strafbestemmelser fremover skal være krav om, at ledelsesmedlemmet mv. har udvist grov uagtsomhed og ikke blot simpel uagtsomhed, som

det er tilfældet i dag. Denne ændring i tilregningskrav, og deraf indsnævring af anvendelsesområdet for bestemmelserne, skal bl.a. ses som afbalancering i forhold til den nye formulering af krav til de konsekvenser, som ledelsessvigt, forsømmelsen eller skødesløsheden skal have medført eller medført risiko for i det foreslåede stk. 6. Kravet vil fremover være tab eller risiko for tab, hvilket svarer til kravet i den nugældende bestemmelse i § 373, stk. 7, mens kravet vil være skærpet, i forhold hvad der i dag gælder efter § 373, stk. 6. Ændringen i tilregningskravet sikrer dertil, som nævnt af Ansvarsudvalget, at der ikke vil være tvivl om, hvorvidt den pågældende adfærd er strafværdig, og vil samtidig understøtte Finanstilsynets hidtidige praksis for, at overtrædelser af lov om finansiel virksomhed, der ikke vurderes at være tilstrækkeligt grove eller begået groft uagtsomt eller forsætligt, ikke fører til politianmeldelse, men påtales eller håndteres på anden vis gennem forvaltningsretlige reaktionsmidler.

Erhvervsministeriet er principielt enig i Udvalgets forslag om, at størrelsen af et tab, sandsynligheden for at tabet indtræder, samt om der er sket eller indtrådt risiko for tab af omdømme for virksomheden, kan indgå i den samlede vurdering, af om der er begået et strafbart groft ledelsessigt. For så vidt angår elementet om omdømmetab vil det dog i praksis kunne bero på tilfældigheder, om et givent ledelsessvigt overhovedet kommer til offentlighedens kendskab og om eventuel medieomtale af sagen fører til et proportionalt tab af omdømme. Desuden vurderer ministeriet, at det vil kunne være særdeles vanskeligt for anklagemyndigheden i konkrete sager, hvor der ikke har været medieomtale mv., at løfte bevis for, at der forelå en risiko for omdømmetab og dermed afledt tab for virksomheden mv.

Erhvervsministeriet finder derfor, at omdømmetab som en konsekvens af ledelsessvigtet ikke bør opregnes som et alternativ til et økonomisk tab eller risiko herfor. Fjernes omdømmetab som en del af betingelsen om, at svigtet skal kunne have konsekvenser, vil der imidlertid kunne forekomme grove ledelsessvigt, som ikke kan straffes, fordi de nok indebærer tab eller risiko for tab for kunder, men kun et deraf afledt omdømmetab for virksomheden. Det kan eksempelvis være som følge af en ledelsesmæssigt forankret beslutning om at sælge produkter til virksomhedens kunder, som ikke er til gavn for kunderne. Det er ikke hensigtsmæssigt, at disse situationer ikke kan omfattes af straffebestemmelsen. For at sikre, at ledelsessvigt, der kan påføre kunder i virksomheden tab, selvom adfærden kun indirekte påvirker virksomheden negativt, foreslås det, at "kunder" tilføjes til kredsen af de personer, der efter de foreslåede bestemmelser skal have lidt et tab eller have haft risiko herfor. For så vidt angår forsikringselskaber, medfører ændringen ingen konsekvenser, da de forsikrede, som er forsikringselskabernes kunder, allerede indgår i personkredsen i den gældende bestemmelse.

Med hensyn til fondsmæglerselskaber er vurderingen, at en særlig strafbestemmelse for ledelsesmedlemmer er nødvendig henset til den rolle, fondsmæglerselskaber har i den finansielle sektor og det finansielle system. Fondsmæglerselskaber har således sammen med visse andre virksomhedstyper, beroende på den enkelte virksomheds tilladelse, eneret til at varetage betroede opgaver, f.eks. pleje af tredjemandsmidler samt mulighed for at handle på de finansielle markeder på egne og/eller tredjemands vegne. Hertil kommer, at visse fondsmæglerselskaber opbevarer kunders midler og finansielle instrumenter. Det er vurderingen, at der bør gælde et særligt ledelsesansvar for sådanne selskaber på samme måde som over for pengeinstitutter og forsikringsselskaber.

Der forventes fremsat et lovforslag til ny lov om forsikringsvirksomhed, som vil føre til, at forsikrings- og pensionsvirksomheder vil være reguleret af denne lov fremfor lov om finansiell virksomhed. Frem til den nye lov træder i kraft, bør der gælde særskilte strafbestemmelser om grove ledesssvigt og grov forsømmelse og skødesløshed for forsikrings- og pensionsvirksomhederne. De eksempler, der indgår i lovbemærkningerne til disse bestemmelser målrettes forsikrings- og pensionsbranchen. Det vil samtidig side stille forsikrings- og pensionsbranchen med fondsmæglerområdet, som siden 26. juni 2021 har haft sin egen lov, og hvor der derfor med dette lovforslag stilles forslag om ændring af de bestemmelser i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, der svarer til § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiell virksomhed.

3.1.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås at ophæve de gældende bestemmelse i § 373, stk. 6 og 7, og erstatte bestemmelserne med de foreslåede stk. 6-8, der tilsammen rummer tre selvstændige gerningsindhold.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 6, 1. pkt., er en selvstændig strafbestemmelse, der kriminaliserer grove eller oftere gentagne ledesssvigt. Bestemmelsen omfatter den adfærd, der i dag er omfattet af § 373, stk. 6, og § 373, stk. 7, 2. led, og skaber en klar hjemmel til at straffe en direktør, et bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, hvis adfærd udgør ledesssvigt af grov eller oftere gentagen karakter, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, indskyderne, obligations-ejerne eller andre investorer eller kunder i den finansielle virksomhed. Bestemmelsen er dermed også i vidt omfang en præcisering af disse bestemmelser.

Det foreslås i stk. 6, 2. pkt., at det samme gælder, hvis ledesssvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

UDKAST

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ledelsen af en finansiel virksomhed har en strafferetlig sanktioneret pligt til at beskytte virksomheden dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i forbindelse med udenforstående aktørers kriminalitet.

Det foreslås i stk. 6, 3. pkt., at 1. og 2. pkt. tilsvarende gælder et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a., der således kan straffes, hvis de gør sig skyldige i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab. Det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at sparevirksomheden eller administrationsboet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe et klart og forudsigeligt grundlag for at fastslå, om handlinger eller undladelser udgør strafværdige ledelsessvigt, når denne adfærd konstateres hos en direktør, et bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Det foreslås at indføre en række eksempler i lovforarbejderne, som kan tydeliggøre bestemmelseernes anvendelsesområde og fungere som vigtigt fortolkningsbidrag. Dermed skabes et hjemmelsmæssigt mere sikkert grundlag for anklagemyndigheden at føre sager på.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 7 vil kriminalisere grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, indskyderne, obligationsejerne eller andre investorer eller kunder i den finansielle virksomhed, begået af personer der er knyttet til en finansiel virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Strafferammen er bøde eller fængsel indtil to år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Det foreslås i 2. pkt., at det samme gælder ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i finansiel kriminalitet. Endvidere foreslås det i stk. 3, at 1. og 2. pkt. finder tilsvarende anvendelse for personer, der er knyttet til en sparevirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige er en del af den faktiske ledelse, og administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe en tilsvarende klar hjemmel til at straffe personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed uden at være direktør, bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, hvis adfærd anses for at være udtryk for grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 8 er en videreførelse af den eksisterende straffebestemmelse i § 373, stk. 7, 1. pkt., 1. led, om afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger.

Det foreslås samtidig i § 373 b i lov om finansiel virksomhed og § 268 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter at fastsætte strafbestemmelser om grove ledelsessvigt og grov forsømmelse og skødesløshed for fysiske personer i hhv. forsikringsselskaber og fondsmæglerselskaber svarende til dem, der foreslås nyaffattet i § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed.

3.2. *Det erstatningsretlige ansvarsgrundlag m.v.*

3.2.1. *Betydningen af tilsidesættelse af interne retningslinjer m.v.*

3.2.1.1. *Gældende ret*

Efter § 70 i lov om finansiel virksomhed skal bestyrelsen udarbejde skriftlige retningslinjer til direktionen. Dette skal ske på grundlag af bestyrelsens overvejelser og beslutninger om forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker. Beslutningen om retningslinjerne til direktionen skal bl.a. indeholde de kvantitative og kvalitative rammer, inden for hvilke direktionen kan disponere. Samtidig skal bestyrelsen beslutte, hvilke typer af dispositioner, direktionen kan træffe på egen hånd, og hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens godkendelse. Dette skal sikre, at væsentlige dispositioner, der efter den finansielle virksomheds forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, vurderes eksplicit af bestyrelsen i forhold til den finansielle virksomheds risikoprofil og politikker. Også § 71 i lov om finansiel virksomhed og ledelsesbekendtgørelserne indeholder krav om udarbejdelse af politikker og interne retningslinjer, med det overordnede formål at den finansielle virksomhed drives på en betryggende måde.

3.2.1.2. *Ansvarsudvalgets overvejelser*

Udvalget har ifølge sit kommissorium haft til opgave at vurdere, om der er behov for at skærpe den erstatningsretlige ansvarsvurdering i relation til ledelsen i finansielle virksomheder. Dette indebærer bl.a., at Udvalget skulle undersøge og klarlægge, om der er behov for at skærpe den erstatningsretlige ansvarsnorm (ansvarsgrundlaget) for den ansvarlige ledelse og nøglepersoner.

Udvalget har herudover overvejet, hvordan en skærpelse i givet fald kan gennemføres gennem justeringer af bestemmelser i lov om finansiel virksomhed eller andre retsregler på det finansielle område.

Udvalget har overvejet, hvilken betydning fravigelse af en finansiel virksomheds interne regler, herunder politikker og skriftlige retningslinjer, har for vurderingen af et eventuelt erstatningsansvar for ledelsen af den finansielle virksomhed.

Højesterets dom om Capinordic Bank er på linje med den retsopfattelse, der har været udtrykt i forbindelse med betydningen af fravigelser af forretningsordenen for aktieselskabsbestyrelser. I den tidligere gældende aktieselskabslov blev der ved lov nr. 1060 af 23. december 1992 med § 56, stk. 5, indført en række specifikke minimumskrav til forretningsordenen for bestyrelsen i selskaber med aktier optaget til notering på Københavns Fondsbørs. Forretningsordenen skulle således bl.a. fastlægge, med hvilket interval der skulle afholdes møder, retningslinjer for arbejdsdelingen, herunder forretningsgange, bemyndigelser og instrukser mellem bestyrelsen og direktionen eller andre etablerede organer, samt hvorledes bestyrelsen ville føre tilsyn med direktionens ledelse af selskabets virksomhed og med datterselskaber. Der var bl.a. også krav om bestemmelser, hvorefter bestyrelsen skulle tage stilling til selskabets organisation, herunder regnskabsfunktion, intern kontrol, edb-organisation og budgettering, ligesom der skulle være bestemmelser, hvorefter bestyrelsen skulle skaffe sig de oplysninger, der var nødvendige til opfyldelse af dens opgaver, følge op på planer, budgetter og lignende samt tage stilling til rapporter om selskabets likviditet, ordrebeholdning, væsentlige dispositioner, overordnede forsikringsforhold, finansieringsforhold, pengestrømme og særlige risici.

I forbindelse med vedtagelsen i 2009 af selskabsloven, der bl.a. afløste aktieselskabsloven, blev tilgangen ændret, og de anførte mindstekrav til forretningsordenen udgik. Aktieselskabslovens bestemmelser nævnes imidlertid her, fordi der i kølvandet på 1992-lovændringen var en diskussion i den juridiske teori om betydningen af forretningsordenen for bedømmelsen af bestyrelsens eventuelle erstatningsansvar. Den herskende opfattelse med hensyn til dette er udtrykt af Bernhard Gomard i UfR1993B.145, hvor det bl.a. hedder: ”En bestemmelse i en forretningsorden kan ikke fortolkes på samme måde som en lovregel. Bestyrelsen er inden for vide rammer herre over, hvad bestemmelsen skal gå ud på og må også kunne fravige reglen i særlige tilfælde, hvor den finder grund dertil. Undladelse af at følge et program, en instruks eller forretningsordenen, man selv har vedtaget, er ikke et retsbrud.”

Udvalget er generelt enig i, at der kan være gode grunde til at fravige retningslinjer vedtaget af en bestyrelse, og at bestemmelserne i forretningsordenen for en bestyrelse overvejende er et internt arbejdsredskab, hvilket da også afspejles i den gældende bestemmelse om forretningsordenen for besty-

relse og tilsynsråd i kapitalselskaber i selskabslovens § 130, der ikke indeholder specifikke minimumskrav til forretningsordener. Af lovbemærkningerne til bestemmelsen fremgår, at de tidligere gældende regler bl.a. blev anset for at være for ufleksible, og at det i forbindelse med udformningen af forretningsordenen understreges, at det er det enkelte kapitalselskabs ønsker og behov, der er afgørende, jf. Folketingstidende 2008-09, tillæg A, side 5478. Den samme fleksibilitet findes ikke i forbindelse med reguleringen af finansielle virksomheders interne regler. Lov om finansiell virksomhed stiller således specifikke krav om, at finansielle virksomheder på forskellige områder skal vedtage og påse overholdelsen af interne regler.

Reguleringen af ledelsen og styringen af finansielle virksomheder adskiller sig desuden fra den sædvanlige udformning af pligter for borgere og virksomheder, hvor lovgiver i almindelighed vil fastsætte pligter gennem lovgivningen. Retsgrundlaget for adfærdsnormeringen og det dertil hørende ansvar vil således i almindelighed bestå af pligter i loven, som kan suppleres af bekendtgørelser, der nærmere udmønter disse pligter, og eventuelt cirkulærer, der retter sig mod myndighedernes praksis. Borgere og virksomheder vil således i almindelighed ikke selv skulle udfylde eller udforme en del af de regler, det i kraft af lovgivningen påhviler dem at efterleve.

Denne tilgang til reguleringen af ledelsen og styringen af finansielle virksomheder, som altså betyder, at kravene i lovgivningen suppleres af krav om, at den enkelte finansielle virksomhed selv skal fastsætte og påse overholdelsen af interne regler, adskiller sig både fra de almindelige krav til forretningsordenen for kapitalselskabers bestyrelse og fra den klassiske tilgang til regulering af virksomheder generelt. De hensyn, der ligger bag kravet om interne regler i finansielle virksomheder, adskiller sig principielt ikke fra de hensyn, der ligger bag den regulering af ledelsen og styringen af finansielle virksomheder, der findes i lovgivningen. Interne regler kan tjene mange forskellige formål og have meget forskelligt indhold, men der er i hvert fald en del af de interne regler, hvis overholdelse således er lige så væsentlig som overholdelsen af de regler, der er fastsat i den finansielle lovgivning.

De hensyn, der nødvendiggør regulering i almindelighed, og de hensyn, der nødvendiggør regulering af ledelsen og styringen af finansielle virksomheder, er for en væsentlig dels vedkommende sammenfaldende. Det kan således ikke antages at være mindre nødvendigt at regulere de finansielle virksomheder, ligesom overholdelsen af en del af de regler, der i dag findes i politikker og interne retningslinjer er lige så central som overholdelsen af regler på andre områder, selvom reguleringen i et vist omfang afviger fra den almindelige lovgivningsmodel, hvor kravene til den enkelte virksomhed eller fysiske person fremgår af lov eller bekendtgørelse. Finansielle virksomheder har en meget central samfundsmæssig betydning, hvorfor det er

væsentligt, at virksomhederne drives på en forsvarlig måde – ikke bare af hensyn til den enkelte virksomhed, men også af hensyn til kapitalejere, kreditorer, kunder og samfundet som sådant.

Efter Udvalgets opfattelse er det på den baggrund hensigtsmæssigt, at der tages stilling til de kategorier af interne regler, som i hvert fald i de i praksis forekommende typetilfælde må anses for relevante ved ansvarsbedømmelsen, og hvis tilsidesættelse i typetilfældene må antages at ville kunne få betydning. Den omstændighed, at en eller flere af disse kategorier af regler er tilsidesat, bør i lyset af det anførte efter Udvalgets opfattelse tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager, der anlægges mod ledelsen. Med udtrykkene ”tilsidesættelse” og ”tilsidesat” sigter Udvalget dels på tilfælde, hvor direktionen på egen hånd fraviger interne regler, som bestyrelsen har fastsat, dels på tilfælde, hvor bestyrelsen fraviger eller accepterer en fravigelse af interne regler, i begge tilfælde uden at dette i det konkrete tilfælde er velbegrundet.

Udvalget har vurderet, at det eksisterende regelsæt om bl.a. direktionens overholdelse af politikker og skriftlige retningslinjer, bestyrelsens tilsynsforpligtelse og forpligtelse til at dokumentere sine overvejelser og drøftelser er tilstrækkelige. Dette skal navnlig ses i lyset af de ændringer og justeringer, der er foretaget af § 70 i lov om finansiel virksomhed, og i særdeleshed de mange pligter, der blev pålagt både direktion og bestyrelsen ved udstedelsen af bekendtgørelse nr. 1325 af 1. december 2010 om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. med de efterfølgende ændringer, der er foretaget heri.

I lyset af de mange krav, lovgivningen stiller i dag, finder Udvalget, at der ikke foreligger behov for at supplere de eksisterende regler med nye lovkrav eller pligter. Udvalget finder imidlertid, at det gældende regelsæt om fravigelse af egne politikker og interne retningslinjer fremstår fragmenteret, idet reglerne ikke alene findes flere steder i lov om finansiel virksomhed, men også i ledelsesbekendtgørelserne, herunder i bilagene til ledelsesbekendtgørelserne. På den baggrund finder Udvalget det hensigtsmæssigt, at de eksisterende regler tydeliggøres ved at fremhæve ledelsens pligter med hensyn til fravigelse af interne politikker og retningslinjer i lov om finansiel virksomhed i forbindelse med, at det i bemærkningerne anføres, at det fremover bør tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager i forbindelse med tab, som den finansielle virksomhed har lidt på eksponeringer, hvis visse af virksomhedens politikker eller retningslinjer er tilsidesat.

§§ 70 og 71 i lov om finansiel virksomhed og ledelsesbekendtgørelserne indeholder som nævnt krav om udarbejdelse af politikker og interne retningslinjer. Nogle af disse krav angår mere ordensmæssige emner, herunder

dele af kravene til bestyrelsens forretningsorden, mens andre f.eks. har til formål at forhindre, at den finansielle virksomhed påtager sig risici, ud over hvad der er forsvarligt, eller risici, som ikke afspejler virksomhedens forretningsmodel eller risikoappetit, og som vil indebære en forøget risiko for tab for virksomheden.

Fælles for de nedenfor anførte politikker og de hertil knyttede retningslinjer er, at de har til formål at sikre, at finansielle virksomheder drives på en forsvarlig måde, navnlig med henblik på at imødegå overdreven risikotagning, som kan lede til betydelige tab for virksomhederne, hvis risikoen materialiserer sig. Det er på den baggrund udvalgets opfattelse, at bl.a. disse politikker og tilknyttede retningslinjer kan være relevante i forbindelse med vurdering af et erstatningsansvar for ledelsen:

- Kreditpolitikken
- Markedsrisikopolitikken
- Politikken for operationelle risici
- Politikken for forsikringsmæssig afdækning af risici
- Likviditetspolitikken
- Politikken for risiko for overdreven gearing
- It-sikkerhedspolitikken og it-risikostyringspolitikken
- Hvidvaskpolitikken.

Kravene om politikker og interne retningslinjer har kun til formål at forhindre uforsvarlig risikotagning, da driften af en virksomhed, herunder også finansielle virksomheder, notorisk indebærer, at der træffes risikofyldte beslutninger, som kan medføre tab, uden at det i sig selv er ansvarspådragende. En række af politikkerne er kendetegnet ved, at de tjener til at sikre, at den finansielle virksomhed forholder sig til de risici, der er forbundet med dens virksomhed, herunder eksempelvis likviditetsrisikoen eller risikoen for overdreven gearing. Tilsvarende vil en tilsidesættelse af politikken for markedsrisikoen kunne øge tabsrisikoen, f.eks. hvis retningslinjerne for, hvilke typer af finansielle instrumenter der må handles eller tages positioner i, fraviges i forbindelse med enkelteksponeringer.

Det er Udvalgets opfattelse, at kreditpolitikken i pengeinstitutter må anses for særlig relevant i relation til tabsgivende dispositioner, idet kreditpolitikens hovedformål er at sikre, at virksomheden ikke påtager sig uforsvarlige risici på kreditområdet, herunder hvad angår virksomhedens risikoappetit. Det følger af ledelsesbekendtgørelsens bilag 1, pkt. 1, at kreditpolitikken

skal vedtages efter et princip om forsigtighed. Kreditpolitikken skal indeholde stillingtagen til, hvilken kreditrisikoprofil, bestyrelsen ønsker, at virksomheden skal have, herunder principper for klassifikation af kunder ud fra den skønnede risiko, konsolidering af eksponeringer mod indbyrdes forbundne kunder, de typer af sikkerheder, virksomheden vil lade indgå i sine kreditbeslutninger, omfanget af koncentrationsrisiko og geografiske eksponeringer. Kreditpolitikken har således både til formål at sikre, at de enkelte eksponeringer er foretaget på et betryggende grundlag, og at virksomhedens samlede kreditrisiko er forsvarlig. Tilsidesættelse af kreditpolitikken vil således kunne føre til eksponering på et uforsvarligt grundlag.

Tilsvarende vil kunne være tilfældet for tilsidesættelse af f.eks. virksomhedens hvidvaskpolitik eller tilsidesættelse af politikken for forsikringsmæssige risici i skades- eller livsforsikringselskaber, hvor overdreven risikotagning kan indebære en øget tabsrisiko.

3.2.1.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Efter retspraksis har tilsidesættelse af interne regler kun i ringe grad påvirket ansvarsvurderingen af ledelsen til trods for, at de hensyn, der ligger bag kravet om interne regler i finansielle virksomheder, ikke adskiller sig principielt fra de hensyn, der ligger bag den regulering af ledelsen og styringen af finansielle virksomheder, som findes i lovgivningen.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at fravigelse af interne retningslinjer i lyset af retspraksis, herunder Højesterets dom i erstatningssagen om Capi-nordic Bank, efter omstændighederne kan have betydning for ansvarsbedømmelsen i erstatningssager.

Finansielle virksomheder har en meget central samfundsmæssig betydning, hvorfor Erhvervsministeriet vurderer, at det er væsentligt, at virksomhederne drives på en forsvarlig måde – ikke bare af hensyn til den enkelte virksomhed, men også af hensyn til kapitalejere, kreditorer, kunder og samfundet som sådant.

Efter Erhvervsministeriets opfattelse er det på den baggrund hensigtsmæssigt, at interne regler, som må anses for relevante ved ansvarsbedømmelsen, og hvis tilsidesættelse må antages at ville kunne få betydning for denne, bør tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager, der anlægges mod ledelsen i finansielle virksomheder i forbindelse med tab, som den finansielle virksomhed har lidt på eksponeringer, hvis visse af virksomhedens politikker eller retningslinjer er tilsidesat.

Grov eller gentagen tilsidesættelse af de mest kritiske interne regler indgår desuden i eksempler på adfærd, der kan udgøre grove ledelsessvigt i forbindelse med den foreslåede nyaffattelse af strafbestemmelsen i lov om finansiel virksomhed. Adfærden er dog kun omfattet af den foreslåede straffebestemmelse, hvis adfærden har medført tab eller risiko for tab eller har forøget risikoen væsentligt for at virksomheden udsættes for eller anvendes til finansiel kriminalitet. Der henvises til afsnit 3.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Med hensyn til fondsmæglerselskaber er vurderingen, at en fravigelse af interne retningslinjer efter omstændighederne også kan have betydning for ansvarsbedømmelsen i erstatningssager, der vedrører fondsmæglerselskaber. Erhvervsministeriet vurderer, at det er væsentligt, at virksomhederne drives på en forsvarlig måde henset til den rolle, fondsmæglerselskaber har i den finansielle sektor og det finansielle system. Fondsmæglerselskaber har således eneret til at varetage betroede opgaver, f.eks. pleje af tredjemandsmidler samt mulighed for at handle på de finansielle markeder på egne og/eller tredjemands vegne. Hertil kommer, at fondsmæglerselskaber opbevarer kunders midler og finansielle instrumenter.

3.2.1.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, i § 70, stk. 1, at indsætte, at bestyrelsens fastlæggelse af bl.a., hvilke kerneaktiviteter virksomheden skal udføre og udarbejde politikker for, og hvorledes virksomheden skal styre hver af virksomhedens væsentlige aktiviteter og de risici, der er knyttet hertil, skal ske med henblik på at sikre, at virksomheden drives betryggende.

Den foreslåede ændring indebærer ikke nye pligter for bestyrelsen i en finansiel virksomhed, men skal tydeliggøre, at virksomhedens fastlagte risikoprofil, politikker og skriftlige retningslinjer til direktionen er centrale for, at virksomheden drives på en betryggende måde. Fastlæggelsen heraf er således bestyrelsens måde at angive, hvordan virksomheden skal drives, så det sker med den nødvendige hensyntagen til virksomhedens risikoprofil og forretningsmodel.

Med den foreslåede ændring tilsigtes, at tilsidesættelse af visse af de politikker og skriftlige retningslinjer, som de finansielle virksomheder skal fastsætte efter § 70 og ledelsesbekendtgørelserne, fremover tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager i forbindelse med tab, som den finansielle virksomhed har lidt på eksponeringer, hvor virksomhedens politikker eller retningslinjer er tilsidesat.

UDKAST

Det foreslås, at bestyrelsens pligt til løbende vurdering af direktionen med hensyn til fravigelse af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjer for direktionen tydeliggøres i § 70, stk. 4, 1. pkt.

Det foreslås endvidere at indsætte et nyt § 70, stk. 5, hvorefter bestyrelsens beslutning om at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjer for direktionen, skal indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol sammen med en redegørelse for begrundelsen for beslutningen.

Det foreslås samtidig i § 67, stk. 1, stk. 4 og stk. 5, i lov om fondsmægler-selskaber og investeringservice- og aktiviteter at fastsætte bestemmelser om betydningen af tilsidesættelse af visse af de politikker og skriftlige retningslinjer for fondsmægler-selskaber svarende til dem, der foreslås i § 70, stk. 1, stk. 4 og stk. 5, i lov om finansiel virksomhed.

3.2.2. Interessekonflikt eller inhabilitet

3.2.2.1. Gældende ret

3.2.2.1.1. Forbud mod visse aftaler og eksponeringer

Efter § 76 i lov om finansiel virksomhed må en direktør ikke uden bestyrelsens godkendelse indgå aftale mellem den finansielle virksomhed og sig selv eller aftale mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds interesse.

Efter § 78, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed må en finansiel virksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse, som skal indføres i forhandlingsprotokollen, bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer eller direktører i den finansielle virksomhed er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør.

Bestemmelsen gælder også eksponeringer mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører, jf. § 78, stk. 4.

Bestemmelsen i § 78, stk. 1, er ikke til hinder for, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan bevilges eksponeringer på samme vilkår som medarbejderne i den pågældende finansielle virksomhed i øvrigt, jf. Folketingstidende 2002-03, tillæg A, side 4818, og bilag 6, pkt. 15, i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

Bestemmelserne i §§ 76 og 78 i lov om finansiel virksomhed har til formål at imødegå interessekonflikter mellem den finansielle virksomhed og dens ledelsesmedlemmer, der tegner virksomheden og træffer beslutning om bevilling eller udvidelse af eksponering.

Reglerne i §§ 76 og 78 har således til formål at beskytte den finansielle virksomhed mod de iboende interessekonflikter, der opstår, når et ledelsesmedlem i den finansielle virksomhed også har direkte eller indirekte interesser knyttet til kundesiden i en aftale. Aftaler, hvor en sådan interessekonflikt kan opstå, skal efter de gældende regler forelægges bestyrelsen. Procedurene skal sikre, at interessekonflikten ikke medfører, at den finansielle virksomheds interesser tilsidesættes på grund af ledelsesmedlemmets position i virksomheden. Indgås aftalen med et bestyrelsesmedlem eller dennes nærtstående, medfører § 78 desuden, at det pågældende bestyrelsesmedlem ikke kan deltage i at træffe beslutningen om engagementet, når det forelægges bestyrelsen.

3.2.2.2. *Ansvarsudvalgets overvejelser*

Erfaringerne fra finanskrisen har vist, at det i forbindelse med nogle erstatningssager mod en finansiel virksomheds tidligere ledelse har været vanskeligt at tilvejebringe det nødvendige grundlag med henblik på at efterprøve forsvarligheden af de enkelte eksponeringer, der har været mod den finansielle virksomheds ledelsesmedlemmer, og som har medført et tab for virksomheden. Det ses bl.a. i Finansiell Stabilitets erstatningssag mod den tidligere ledelse i ebh bank, hvor landsretten bl.a. udtalte, at den omstændighed, at ledelsesmedlemmerne var inhabile (efter bl.a. § 76 i lov om finansiel virksomhed), ikke i sig selv medførte, at de var erstatningsansvarlige, idet det må bero på en samlet vurdering af, om det var uforsvarligt at yde lånene. Landsretten udtalte videre, at der ikke var grundlag for at antage, at bestyrelsen ville have afslået at yde lånene, såfremt bestyrelsen havde været bekendt med de pågældende ledelsesmedlemmers interesser i sagen.

Bestemmelserne i §§ 76 og 78 i lov om finansiel virksomhed har til formål at imødegå interessekonflikter mellem den finansielle virksomhed og dens ledelsesmedlemmer, der tegner virksomheden og træffer beslutning om bevilling eller udvidelse af eksponering. Formålet er således at undgå, at der ved bevilling af eksponeringer eller ved senere udvidelse af allerede bevilligede eksponeringer indgår uvedkommende hensyn i beslutningen, f.eks. en for velvillig bedømmelse af den pågældende som debitor, pantsætter eller kautionist, og at bestyrelsesmedlemmer eller direktører påfører den finansielle virksomhed risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget.

Udvalget vurderer, at det vil være hensigtsmæssigt, at der skabes bedre grundlag for at efterprøve forsvarligheden af beslutninger om at indgå aftale mellem den finansielle virksomhed og dens ledelsesmedlemmer. Dette kan være relevant i forbindelse med senere erstatningssager og kan ske ved, at grundlaget for bestyrelsens beslutning om bevillingen eller udvidelsen af bevillingen i videre omfang end i dag dokumenteres.

De eksisterende bestemmelser formål er at sikre, at der ikke indgår uvedkommende hensyn i bevillingsbeslutningen. Udvalget finder, at kravet om, at bestyrelsen skal godkende aftaler, eksponeringer eller sikkerhedsstillelser efter §§ 76 og 78 må indebære, at bestyrelsen ved bevillingen af en eksponering eller ved en udvidelse af en eksisterende eksponering efter bestemmelserne udviser den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger, herunder navnlig med hensyn til forsvarligheden af de pågældende aftaler, eksponeringer eller sikkerhedsstillelse.

3.2.2.2.1. Omvendt bevisbyrde

Dette bør efter Udvalgets opfattelse bl.a. medføre, at medlemmerne af bestyrelsen bør kunne godtgøre, at selve indgåelsen og en eventuel udvidelse af en sådan aftale var forsvarlig, hvis den efterfølgende viser sig at lede til et tab for den finansielle virksomhed. Derfor finder Udvalget også, at det vil være rimeligt, at det i forbindelse med eventuelle erstatningssager vil påhvile bestyrelsesmedlemmerne at godtgøre, at der ikke er handlet ansvarspådragende i forbindelse med beslutningen om at bevillige eksponeringen mod et ledelsesmedlem, idet sådanne bevillinger eller udvidelse af eksponeringer må kræve en særlig agtpågivenhed og omhu med hensyn til forsvarligheden.

Udvalget har ikke fundet grundlag for at foreslå en omvendt bevisbyrde med hensyn til bestyrelsens overvågning af og eventuel opfølgning på aftaler, eksponeringer eller sikkerhedsstillelse omfattet af §§ 76 og 78. Det bemærkes i den forbindelse, at grovere tilfælde af manglende overvågning og opfølgning på aftaler, eksponeringer eller sikkerhedsstillelse omfattet af §§ 76 og 78 efter omstændighederne vil kunne føre til strafansvar efter den foreslåede bestemmelse om grove ledesssvigt i § 373, stk. 6, i lov om finansiell virksomhed.

Udvalget har overvejet, om det vil være hensigtsmæssigt at vende bevisbyrden for de øvrige erstatningsbetingelser, herunder kausalitet og adækvans. Udvalget finder imidlertid, at det er mest nærliggende, at sagsøgeren skal godtgøre, at der er lidt et påregneligt tab, som er en følge af den påståede ansvarspådragende handling. Med en ændring af bevisbyrden for samtlige erstatningsbetingelser risikeres bl.a. også, at

ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder i for høj grad vil kunne blive genstand for søgsmål, eftersom sagsøgeren ikke selv vil skulle løfte en del af bevisbyrden.

3.2.2.2.2. *Hæftelsesansvar*

Ansvar vil kunne skærpes ved, at der gennem ændring af ansvarsgrundlaget indføres et objektivi ansvar, det vil sige et ansvar, der ikke er afhængigt af, at ledelsen kan bebrejdes noget. Det fremgår af Udvalgets kommissorium, at der ikke sigtes efter at indføre et objektivi ansvar for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder. Udvalget har på den baggrund ikke fundet anledning til eller behov for at drøfte objektivi ansvar som en alternativ ansvarsnorm til den gældende, men har dog drøftet eventuelle fordele og ulemper ved et objektiveret hæftelsesansvar på enkelte afgrænsede områder med særlig risiko for finansielle virksomheder.

Bestyrelsesmedlemmer skal ikke pålægges bevisbyrden for, at et engagement, som efter reglerne burde være forelagt bestyrelsen, var forsvarligt at indgå, hvis bestyrelsen aldrig har fået forelagt engagementet til vurdering. Dette kan imidlertid medføre et uhensigtsmæssigt incitament til ikke at følge de foreskrevne procedurer i loven om godkendelse af engagementer, da bevisbyrden for, at engagementet var forsvarligt, i erstatningssager over for direktionsmedlemmer er ligefrem.

Der kan f.eks. drages paralleller til en bestemmelse om hæftelsesansvar i selskabslovens § 215, hvorefter personer, der i strid med reglerne har truffet beslutning om f.eks. at yde eller opretholde lån til selskabets ledelse eller kapitalejere, jf. selskabslovens § 210, eller f.eks. at yde lån til finansiering af køb af selskabets kapitalandele, jf. selskabslovens § 206, hæfter personligt for indfrielse af lånet.

På den baggrund foreslår Udvalget, at der indføres et hæftelsesansvar for ledelsesmedlemmer, til hvis fordel der indgås en aftale med den finansielle virksomhed, hvis beslutningen ikke forelægges bestyrelsen efter reglerne herom i lov om finansiell virksomhed.

Incitamentet til ikke at følge procedurerne i §§ 76 og 78 kan eventuelt forstærkes af, at det efter retspraksis ikke i sig selv vurderes som ansvarspådragende, at en regel eller retningslinje, der foreskriver en bestemt procedure for en bevilling, er overtrådt.

Reglerne i §§ 76 og 78 har til formål at beskytte den finansielle virksomhed mod de iboende interessekonflikter, der opstår, når et ledelsesmedlem i den finansielle virksomhed også har direkte eller indirekte interesser knyttet til kundesiden i en aftale. Aftaler, hvor en sådan interessekonflikt kan opstå,

UDKAST

skal efter de gældende regler forelægges bestyrelsen. Procedurene skal sikre, at interessekonflikten ikke medfører, at den finansielle virksomheds interesser tilsidesættes på grund af ledelsesmedlemmets position i virksomheden. Indgås aftalen med et bestyrelsesmedlem eller dennes nærtstående, medfører § 78 desuden, at det pågældende bestyrelsesmedlem ikke kan deltage i at træffe beslutningen om engagementet, når det forelægges bestyrelsen.

Udvalget vurderer derfor, at der er behov for en værnsregel, der skal sikre, at de foreslåede regler om omvendt bevisbyrde ikke skaber et incitament til at undlade at forelægge beslutningerne om sådanne aftaler for bestyrelsen. Udvalget foreslår på den baggrund at indføre en hæftelse på objektivt grundlag for aftaler, der i strid med §§ 76 eller 78 indgås uden at være forelagt for bestyrelsen. Hæftelsen skal påhvile det ledelsesmedlem, i hvis interesse aftalen indgås, men skal også omfatte aftaler, der indgås med ledelsesmedlemmets nærtstående m.v., som i dag også er omfattet af § 78, jf. § 78, stk. 4.

Forslaget vil medføre, at en direktør hæfter for tab på aftaler, der er indgået mellem den finansielle virksomhed og en tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, hvis aftalen ikke er blevet forelagt bestyrelsen efter procedurene i § 76. Tilsvarende vil en direktør eller et bestyrelsesmedlem hæfte for aftaler indgået med virksomheder, hvor direktøren eller bestyrelsesmedlemmet besidder en kvalificeret ejerandel, er bestyrelsesmedlem eller direktør eller med bestyrelsesmedlemmet eller direktørens nærtstående m.v., hvis aftalen ikke er godkendt af bestyrelsen efter procedurene i § 78.

Hæftelsesreglen gælder ikke i den situation, hvor direktøren eller bestyrelsesmedlemmet ikke har kendskab til eller burde have kendskab til de omstændigheder, der medfører, at forholdet er omfattet af kravet om forelæggelse for bestyrelsen.

Indgås aftalen direkte med direktøren eller bestyrelsesmedlemmet, hæfter den pågældende i sagens natur allerede som part i aftalen for engagementets indfrielse.

Udvalget har i sin vurdering af, at en regel om hæftelse på objektivt grundlag – og dermed hæftelse uanset om aftalen faktisk har været inden for rammerne af det ansvarlige ved indgåelsen – ikke er urimelig for de pågældende ledelsesmedlemmer lagt vægt på, at det foreslåede hæftelsesansvar kan undgås ved at få godkendt det konkrete engagement i bestyrelsen, hvilket netop skal sikre en uvildig vurdering af engagementets forsvarlighed. Bestyrelsen får dermed den tiltænkte anledning til at tage stilling til, om det er forsvarligt at indgå aftalen, under særlig hensyntagen

til den iboende interessekonflikt, som det forventes, at den foreslåede bestemmelse om omvendt bevisbyrde vil medføre.

Udvalget har desuden overvejet, om den foreslåede hæftelsesregel ville kunne øge antallet af unødige sager på bestyrelsens dagsorden og dermed belaste bestyrelsens arbejde urimeligt med eksempelvis sager om eksponeringer uden større strategisk betydning. Hæftelsesbestemmelsen kan imidlertid ikke i sig selv antages at påvirke antallet af sager, der efter reglerne skal forelægges bestyrelsen. Bestemmelsen vil imidlertid kunne bringe sager i bestyrelsen, som allerede efter de gældende regler hører til i dette forum. Derudover kan sådanne kreditbevillinger ikke karakteriseres som trivielle bevillinger netop på grund af den indbyggede risiko for interessekonflikt.

§§ 76 og 78 gælder i dag for alle finansielle virksomheder. For finansielle virksomheder, der er kapitalselskaber, men ikke er penge- eller realkreditinstitutter, vil ledelsesmedlemmer, der træffer beslutning om økonomisk bistand til eller sikkerhedsstillelse for ledelsesmedlemmer eller nærtstående, desuden være omfattet af hæftelsesreglen i selskabslovens § 215, stk. 2. Det er alene pengeinstitutter og realkreditinstitutter (for så vidt angår realkreditlån), der efter selskabslovens § 213 er undtaget fra forbuddet i selskabslovens § 210 om økonomisk bistand til bl.a. ledelsesmedlemmer eller deres nærtstående.

For at foregribe situationer, hvor en direktør i en finansiell virksomhed, der drives i kapitalselskabsform og som ikke er et penge- eller realkreditinstitut, både vil hæfte efter den foreslåede hæftelsesregel i §§ 76 og 78 og selskabslovens § 215, stk. 2, foreslår Udvalget, at hæftelsesreglen for overtrædelse af reglerne i de nugældende bestemmelser i §§ 76 og 78 gøres subsidiær til selskabslovens hæftelsesregel i § 215, stk. 2.

3.2.2.2.3. Krav til aftaler og eksponeringer med mulige interessekonflikter

Udvalget har ved gennemgangen af bestemmelserne i §§ 76 og 78 i lov om finansiell virksomhed konstateret, at der er et vist overlap i bestemmelsernes formål og anvendelsesområde, herunder navnlig kravet om bestyrelsens behandling og godkendelse af eksponeringer, som den finansielle virksomhed indgår med en direktør, når eksponeringen er mod direktøren eller tredjepart, som direktøren har en interesse i.

Begge bestemmelser har til formål at imødegå interessekonflikter mellem den finansielle virksomhed og de ledelsesmedlemmer, der indgår aftaler på virksomhedens vegne eller træffer beslutning om bevilling og udvidelse af eksponering. Formålet er således at undgå, at der ved indgåelse af aftaler og

UDKAST

bevilling af eksponeringer eller ved senere udvidelse af allerede bevilligede eksponeringer, indgår uvedkommende hensyn i beslutningen, f.eks. en for velvillig bedømmelse af den pågældende som debitor, pantsætter eller kautionist, og at bestyrelsesmedlemmer eller direktører ikke påfører den finansielle virksomhed risici, som virksomheden ellers ikke ville have accepteret.

Begge bestemmelser har dermed til formål at forebygge økonomiske tab for den finansielle virksomhed som følge af interessekonflikter og inhabilitet ved virksomhedens indgåelse af aftaler med ledelsesmedlemmer. Bestemmelsen i § 78 indeholder dog flere krav til aftaler om eksponering eller sikkerhedsstillelse, end der opstilles i § 76. Det kræves i § 78, stk. 2, 1. pkt., bl.a., at eksponeringer skal bevilges i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår.

Samtidig indeholder bestemmelsen i § 76 efter praksis en bagatelgrænse, idet det fremgår af forarbejderne, at der skal være tale om større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, jf. Folketingstidende 2002-03, tillæg A, side 4815.

Udvalget finder det uhensigtsmæssigt, at der ikke foreligger større klarhed med hensyn til, hvad der efter bestemmelsen i § 76 kræver bestyrelsens godkendelse, navnlig henset til at Udvalget foreslår, at bestyrelsen pålægges omvendt bevisbyrde med hensyn til sin godkendelse af en aftales forsvarlighed, og at direktøren pålægges et hæftelsesansvar, hvis beslutningen ikke er forelagt bestyrelsen til godkendelse. Når der indføres så betydelige afvigelser fra almindelige bevisbyrderegler og ansvarsprincipper, bør der være klarhed om anvendelsesområdet for den konkrete handlepligt.

Udvalget finder det på den baggrund hensigtsmæssigt, at §§ 76 og 78 skrives sammen, da der som nævnt ovenfor er ligheder og et vist overlap mellem de to bestemmelser, og at der i den forbindelse gives yderligere fortolkningsbidrag og eksempler på, hvilke former for aftaler der ikke kræver bestyrelsens godkendelse.

Efter den gældende § 76 er det alene direktøren, der er pligtsubjekt og dermed omfattet af forbuddet mod at indgå aftaler omfattet af bestemmelsen uden bestyrelsens godkendelse. En konsekvens af sammenskrivningen er, at den finansielle virksomhed fremover bliver pligtsubjekt med hensyn til aftaler omfattet af bestemmelsen, det vil sige at både den finansielle virksomhed og direktøren har pligt til at sikre, at aftaler omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2, ikke indgås uden bestyrelsens godkendelse.

Udvalget finder det hensigtsmæssigt, at den finansielle virksomhed pålægges pligter med hensyn til virksomhedens aftaler med bl.a. virksomhedens direktør, hvor direktøren har en interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds, med henblik på at sikre, at aftaler af denne type ikke indgås uden bestyrelsens godkendelse. Ændringen indebærer, at finansielle virksomheder pålægges et forbud mod at indgå aftaler omfattet af § 76 uden bestyrelsens godkendelse i lighed med det forbud, der i dag gælder for virksomhedernes eksponeringer og sikkerhedsstillelse rettet mod en direktør efter den gældende § 78, stk. 1.

Sammenskrivningen giver samtidig mulighed for, at det fremover vil fremgå af lovbestemmelsen og ikke kun af lovbemærkningerne, at kravet om bestyrelsens godkendelse alene gælder for større dispositioner i forhold til direktørens økonomi, når en aftale indgås mellem den finansielle virksomhed og direktøren.

3.2.2.3. *Erhvervsministeriets overvejelser*

De eksisterende bestemmelsers formål er at sikre, at der ikke indgår uvedkommende hensyn i bevillingsbeslutningen. Erhvervsministeriet finder, at kravet om, at bestyrelsen skal godkende aftaler, eksponeringer eller sikkerhedsstillelser efter §§ 76 og 78 må indebære, at bestyrelsen ved bevillingen af en eksponering eller ved en udvidelse af en eksisterende eksponering efter bestemmelserne udviser den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger, herunder navnlig med hensyn til forsvarligheden af de pågældende aftaler, eksponeringer eller sikkerhedsstillelse. Erhvervsministeriet er enig i Udvalgets opfattelse, hvorefter dette bl.a. vil medføre, at medlemmerne af bestyrelsen bør kunne godtgøre, at selve indgåelsen og en eventuel udvidelse af en sådan aftale var forsvarlig, hvis den efterfølgende viser sig at lede til et tab for den finansielle virksomhed.

Derfor finder Erhvervsministeriet også, at det vil være rimeligt, at det i forbindelse med eventuelle erstatningssager vil påhvile bestyrelsesmedlemmerne at godtgøre, at der ikke er handlet ansvarspådragende i forbindelse med beslutningen om at bevillige eksponeringen mod et ledelsesmedlem, idet sådanne bevillinger eller udvidelse af eksponeringer må kræve en særlig agtpågivenhed og omhu med hensyn til forsvarligheden.

Erhvervsministeriet finder det endvidere vigtigt at sikre, at forsvarligheden af aftaler med indbyggede interessekonflikter i højere grad end i dag skal kunne efterprøves, hvis det efterfølgende viser sig, at bevillingen eller

udvidelsen af en eksponering eller anden konkret aftale har været tabsgivende for den finansielle virksomhed.

Erhvervsministeriet vurderer, at dette hensyn kan tilgodeses ved Udvalgets forslag om hæftelsesansvar for ledelsesmedlemmer, til hvis fordel der indgås en aftale med den finansielle virksomhed, hvis beslutningen ikke forelægges bestyrelsen efter reglerne herom i lov om finansiell virksomhed.

Med hensyn til fondsmæglerselskaber er de gældende nationale regler i vid udstrækning fortsat begrundet i den rolle, fondsmæglerselskaber har i den finansielle sektor og det finansielle system, samt den omstændighed at fondsmæglerselskaber konkurrerer på områder med andre aktører i den finansielle sektor. Fondsmæglerselskaber har således sammen med andre aktører i den finansielle sektor eneret til at varetage betroede opgaver, f.eks. pleje af tredjemandsmidler samt mulighed for at handle på de finansielle markeder på egne og/eller tredjemands vegne. Hertil kommer, at fondsmæglerselskaber må opbevare kunders midler og finansielle instrumenter.

Efter Erhvervsministeriets opfattelse er det på den baggrund hensigtsmæssigt, at forsvarligheden af aftaler med indbyggede interessekonflikter skal kunne efterprøves, hvis det efterfølgende viser sig, at en konkret aftale har været tabsgivende for fondsmæglerselskabet.

Erhvervsministeriet vurderer, at dette hensyn kan tilgodeses ved forslaget om hæftelsesansvar for ledelsesmedlemmer, til hvis fordel der indgås en aftale med fondsmæglervirksomheden, hvis beslutningen ikke forelægges bestyrelsen efter reglerne herom i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og – aktiviteter på samme måde som for pengeinstitutter og forsikringsselskaber.

3.2.2.4. *Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at de gældende bestemmelser i § 78, stk. 1, nr. 1 og 2, bliver sammenskrevet med den gældende § 76. Den foreslåede sammenskrevne bestemmelse indeholder i forhold til, hvad der gælder efter § 78, stk. 1, ingen materielle ændringer, idet der alene foreslås sproglige ændringer af sammenskrivningen.

Samtidig foreslås, at de pligter, der følger af de nugældende bestemmelser i § 78, stk. 2-4, også skal gælde for aftaler omfattet af den nugældende § 76. Dette indebærer bl.a., at aftaler omfattet af den nugældende § 76 skal bevilges i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår, og at der skal afgives revisionserklæring herom.

UDKAST

Derudover skal direktionen og bestyrelsen overvåge forsvarligheden og forløbet af aftaler omfattet af den gældende § 76. Dette vil dog kun gælde, hvor der efter aftalens indhold er forhold, der kan overvåges.

Endelig vil kravene til godkendelse og revision også gælde eksponeringer og aftaler mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst to år eller slægtskab i op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører. Dette vil i vidt omfang svare til den eksisterende praksis for, hvad der efter den nuværende bestemmelse i § 76 forstås ved ”tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse”.

Det foreslås i § 78, stk. 1, nr. 2, at en finansiell virksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførsel heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol må indgå aftale med en direktør, når aftalen omfatter større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, eller med en tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds.

Det foreslås i § 78, stk. 2, at medlemmer af bestyrelsen skal erstatte tab, som den finansielle virksomhed lider som følge af bevillinger og sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af § 78, stk. 1, der er godkendt af bestyrelsen, medmindre bestyrelsen godtgør, at tabet ikke kunne være afværget gennem den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger.

Der lægges med den foreslåede bestemmelse op til at vende bevisbyrden i sager om erstatningsansvar vedrørende tab lidt på eksponeringer, sikkerhedsstillelser og aftaler omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1.

Reglen om omvendt bevisbyrde omfatter ikke den situation, hvor bestyrelsen træffer beslutning om en eksponering, sikkerhedsstillelse eller aftale uden at have kendskab til – og uden at burde have kendskab til – de omstændigheder, der medfører, at dispositionen omfattes af den foreslåede § 78, stk. 1. Et eksempel herpå kan være en aftale mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, som en af direktørens søskende har en væsentlig interesse i, der strider mod den finansielle virksomheds interesse, jf. forslaget til § 78, stk. 7, men hvorom oplysning om slægtskab ikke er tilgået bestyrelsen.

Det foreslås i § 78, stk. 3, at en direktør, der uden bestyrelsens godkendelse bevilger eksponeringer, modtager sikkerhedsstillelser eller indgår aftaler omfattet af stk. 1, indestår for det tab, som den finansielle virksomhed måtte

UDKAST

blive påført som følge af den pågældende aftale, medmindre direktøren hæfter efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er for det første at beskytte den finansielle virksomhed mod de iboende interessekonflikter i aftaler mellem direktionen og den finansielle virksomhed. Formålet er endvidere at beskytte de finansielle virksomheder mod at lide tab på aftaler, som en direktør på virksomhedens vegne indgår med tredjemand, hvori en direktør besidder en kvalificeret ejerandel eller i øvrigt har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod virksomhedens. Hæftelsesreglen i bestemmelsen omfatter ikke den situation, hvor direktøren ikke har kendskab til eller burde have kendskab til omstændigheder, der medfører, at forholdet er omfattet af § 78, stk. 1.

Det foreslås i § 78, stk. 4, at de foreslåede bestemmelser i § 78, stk. 1, nr. 2, og stk. 2-4, fremover også vil gælde for eksponeringer mod og aftaler indgået med personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører eller ejer en kvalificeret andel i.

Det foreslås samtidig i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter at sammenskrive de gældende bestemmelser i § 88, stk. § 1, nr. 1 og 2, med den gældende § 82, og at de pligter, der følger af de nugældende bestemmelser i § 88, stk. 2-4, også skal gælde for aftaler omfattet af den nugældende § 82, svarende til dem, der foreslås i § 78, stk. 1, nr. 1 og 2, og § 78, stk. 2-4, i lov om finansiell virksomhed.

Da fondsmæglerselskaber som kapitalselskaber imidlertid er omfattet af hæftelsesregler i selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210, stk. 1, vil de foreslåede bestemmelser i § 88 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter alene finde anvendelse for bevilling af lån eller modtagelse af sikkerhedsstillelse fra virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktører i fondsmæglerselskabet er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør. Det indebærer, at de foreslåede bestemmelser i § 88 vil indebære hæftelse i tilfælde, hvor selskabslovens bestemmelser om hæftelse ikke finder anvendelse.

3.3. *Fratrædelsesordninger*

3.3.1. *Gældende ret*

I dag er aflønning i den finansielle sektor reguleret på tværs af den finansielle regulering afhængig af virksomhedstypen. Aflønning, herunder

UDKAST

udbetaling af variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er reguleret i lov om finansiel virksomhed, lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservices og -aktiviteter, lov om investeringsforeninger m.v., lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder, bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, bekendtgørelse nr. 1151 af 24. november 2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde, bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitisk og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension samt bekendtgørelse nr. 1215 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Derudover er aflønning i den finansielle sektor endvidere reguleret i diverse forordninger, herunder Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/876 af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 (CRR II), Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2033 af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber (IFR) og Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådet direktiv 2009/138/EF (Solvens II).

Med baggrund i den politiske aftale af 31. august 2010 mellem den daværende regering (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Liberal Alliance om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor, er aflønningsreglerne i den finansielle regulering forsøgt ensrettet så vidt muligt under hensyn til diverse EU-retsakter. Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtidsfond varetager væsentlige finansielle opgaver og underlægges derfor tilsvarende regler som den finansielle sektor på dette område med de tilpasninger, der er nødvendige i relation til de forhold, der er særlige for Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Fratrædelsesordninger er imidlertid ikke reguleret i den gældende finansielle regulering. Fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere), er reguleret i de gældende bekendtgørelser om aflønning. Det følger heraf, at reglerne om udbetaling af variabel løn ikke finder anvendelse på aftaler om ikke resultatafhængig fratrædelsesgodtgørelse, der er indgået i forbindelse

UDKAST

med besættelse af stillingen, hvis denne på fratrædelsestidspunktet udgør en værdi, der er mindre end en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension. Er aftalen indgået i forbindelse med fratrædelsen, finder reglerne om udbetaling af variabel løn anvendelse på aftalen, hvis værdien heraf overstiger en værdi svarende til ét års samlet vederlag inklusive pension. Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke opfylder disse betingelser, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode. Ingen fratrædelsesgodtgørelse må imidlertid belønne forseelser eller manglende resultater. Løn under opsigelse indgår ikke i beregningen af værdien af en fratrædelsesgodtgørelse.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere, der ikke opfylder de nævnte undtagelsesbetingelser, reguleres som variabel løn.

Det følger af reglerne om udbetaling af variabel løn, at et medlem af bestyrelsen eller direktionen højst må modtage 50 pct. af sin faste løn inklusive pension i variabel løn. For andre væsentlige risikotagere udgør denne grænse 100 pct. af den faste løn inklusive pension i variabel løn. Denne grænse kan hæves til 200 pct., hvis en række betingelser herfor er opfyldt. Derudover skal mindst 50 pct. af den variable løndel til denne personkreds bestå af en balance af finansielle instrumenter. Højst 12,5 pct. af henholdsvis den faste løn inklusive pension må bestå af aktieoptioner eller lignende instrumenter for så vidt angår bestyrelsen og direktionen. Finansielle instrumenter, der overdrages som en del af den variable løn til et medlem af bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere må ikke afhændes af modtageren i en passende periode, ligesom personen ikke må foretage en afdækning af de risici, der knytter sig til instrumenterne.

Virksomhedens udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løndel, ved større beløb mindst 60 pct., skal ske over en periode på mindst 4 år for så vidt angår væsentlige risikotagere (3 år for virksomheder omfattet af bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitisk og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension samt bekendtgørelse nr. 1215 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Lønmodtagernes Dyrtdisfond) og mindst 5 år for medlemmer af ledelsen (4 år for virksomheder omfattet af bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitisk og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension samt bekendtgørelse nr. 1215 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Lønmodtagernes

Dyrtidsfond), med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden. Virksomheden skal sikre sig, at udbetalingen af den udskudte variable løndel er betinget af, at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løndel, fortsat er opfyldt på tidspunktet for udbetalingen, at den pågældende har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden, samt betinget af, at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentlig forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løndel. Virksomheden skal endvidere sikre sig, at bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere tilbagebetaler en udbetalt variabel løndel helt eller delvist, hvis den variable løn er udbetalt på fejlagtige oplysninger, og hvis modtageren er i ond tro.

Det følger endvidere af reglerne om udbetaling af variabel løn, at virksomheden kan undlade at udbetale variabel løn helt eller delvist, hvis virksomheden på udbetalingstidspunktet ikke overholder kapitalkravet eller solvenskravet (solvenskapitalkravet for forsikringsselskaber), eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor. Virksomheden udbetaler ikke variabel løn til medlemmer af ledelsen, hvis virksomheden i optjeningsperioden får en frist fra Finanstilsynet om at udarbejde en plan for genoprettelse af virksomhedens økonomiske stilling.

I dag er de finansielle virksomheder forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter medlemmer af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere. Dette omfatter bl.a. offentliggørelse af oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt og udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere. Derudover skal virksomhederne offentliggøre størrelsen af den højeste fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person i regnskabsåret. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Virksomhederne skal endvidere offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af ledelsen i årsrapporten.

3.3.2. *Ansvarsudvalgets overvejelser*

Udvalget havde til opgave at klarlægge, om der inden for gældende ret er muligheder for at hindre, at der udbetales fratrædelsesgodtgørelse i situationer, hvor modtageren er ansvarlig for, at den finansielle virksomhed er nødlidende eller har deltaget i ledelsen af en finansiell virksomhed, der er – eller har været – involveret i finansiell kriminalitet.

UDKAST

Det kan forekomme stødende, hvis et direktionsmedlem, der bærer ansvaret for, at en virksomhed er endt i enten økonomiske vanskeligheder eller bærer et ansvar for, at virksomheden har været impliceret i overtrædelser af lovgivningen, modtager et ”gyldent håndtryk” i forbindelse med sin fratrædelse.

En virksomhed vil ofte være afskåret fra at foretage ansættelsesretlige indgreb, hvis det først på et senere tidspunkt efter et direktionsmedlems fratrædelse viser sig, at direktøren har været involveret i eller ansvarlig for, at den finansielle virksomhed er nødlidende eller har været involveret i finansiell kriminalitet.

Udvalget har på baggrund af sin gennemgang af de gældende aflønningsregler konstateret, at der findes muligheder for de finansielle virksomheder til at standse udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse og kræve tilbagebetaling af en allerede udbetalt godtgørelse, hvis denne er udbetalt på grundlag af fejlagtige resultater, som modtageren har været i ond tro om. Baseret på Finanstilsynets erfaringer med lønpolitikker og vederlagsrapporter har Udvalget imidlertid erfaret, at de fleste fratrædelsesgodtgørelser er undtaget fra reglerne om udbetaling af variabel løn.

Derudover har Udvalget konstateret, at en fratrædelsesordning sjældent består af en fratrædelsesgodtgørelse alene, men typisk også løn i opsigelsesperioden. Den samlede fratrædelsespakke vil derfor ofte indeholde flere elementer end blot en fratrædelsesgodtgørelse.

Da virksomhedernes mulighed for at indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse eller kræve en allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse tilbage i praksis har vist sig at være beskedne, foreslår Udvalget, at der fastsættes nærmere regler for fratrædelsesordninger samt udbetalingen af både løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen.

Udvalget har i den forbindelse fundet det tilstrækkeligt at regulere fratrædelsesordninger for så vidt angår medlemmer af direktionen, da medlemmer af bestyrelsen sjældent modtager særligt store fratrædelsesordninger i forbindelse med deres udtræden fra bestyrelsen. Udvalget anfører desuden, at virksomhedernes egne interesser i ikke at betale høj fratrædelsesgodtgørelse til ansatte uden for direktionen i tilstrækkelig grad, efter Udvalgets opfattelse, kan regulere forholdet. Af disse grunde ser Udvalget ikke behov for at udstrække den foreslåede stramning af reglerne for fratrædelsesgodtgørelse til at omfatte alle væsentlige risikotagere.

Det har været afgørende for Udvalget, at de foreslåede regler ikke vil udgøre en hindring for at tilbyde en direktør i en finansiel virksomhed en fratrædelsesordning, hvor det er rimeligt. Fratrædelsesgodtgørelser er ikke usædvanlige i forbindelse med aflønning af direktionsmedlemmer, og det er væsentligt, at de danske finansielle virksomheder fortsat vil kunne konkurrere om topledelsesposter både på det europæiske og det danske marked.

3.3.2.1. Definition af fratrædelsesgodtgørelser

Fratrædelsesgodtgørelser er ikke nærmere defineret i den gældende finansielle regulering.

Udvalget har fundet det nødvendigt, at der fastsættes en definition af begrebet "fratrædelsesgodtgørelse" i loven for at sikre, at de foreslåede regler omfatter de vederlagstyper, som det er hensigten at regulere.

Udvalget finder ikke, at løn i opsigelsesperioden skal være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse, da løn i opsigelsesperioden modsvares af, at modtageren endnu er bundet af ansættelsesaftalen – også selvom modtageren kan være fritstillet i hele eller dele af perioden. Derudover finder Udvalget ikke, at rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler skal være omfattet af begrebet. Dette skyldes, at der kan være behov for at indgå denne type af aftaler, og derfor skal modtageren heraf kunne modtage en rimelig kompensation for at påtage sig en sådan klausul.

Det er afgørende, at betalingen har relation til modtagerens fratrædelse. En bonus, som modtageren har optjent under sin ansættelse, der forfalder på fratrædelsestidspunktet, men som modtageren ikke opnår ret til i kraft af sin fratrædelse, er således ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det samme gælder en optjent skønsmæssig pensionsfordel. Både bonusser og skønsmæssige pensionsfordele er i øvrigt i forvejen reguleret af restriktive udbetalingsbegrænsninger i reglerne om variabel løn.

Aftaletidspunktet har ikke betydning for begrebet. Det vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset om aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem.

3.3.2.2. Offentliggørelseskrav for aftaler om større fratrædelsesordninger

Udvalget foreslår, at der indføres et offentliggørelseskrav for særligt store fratrædelsesordninger, der skal finde anvendelse som supplement til de gældende offentliggørelseskrav.

Udvalget vurderer, at den disciplinerende effekt, som denne transparens om aflønningsforholdene i finansielle virksomheder har, er medvirkende til at holde fratrædelsesgodtgørelser på et niveau, der er rimeligt, og samtidig giver plads til, at virksomhederne kan tilbyde konkurrencedygtige lønforhold.

Udvalget finder det således hensigtsmæssigt, at der også sker offentliggørelse af særligt store aftaler om fratrædelsesordninger på aftaletidspunktet.

Offentliggørelsen bør omfatte enhver fratrædelsesordning til et medlem af direktionen, hvis ordningens værdi overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension. For sådanne aftaler, bør virksomheden offentliggøre oplysninger om det samlede vederlag, størrelsen af de enkelte komponenter i fratrædelsesordningen samt en begrundelse for komponenternes størrelse, således at der er større gennemsigtighed med hensyn til sammensætningen af en stor fratrædelsesordning.

Det er Udvalgets opfattelse, at offentliggørelsen af de nævnte oplysninger på aftaletidspunktet vil medvirke til at motivere virksomhederne til kun at anvende denne type ordninger efter nøje overvejelser i den givne situation. Med bestemmelsen vil både kapitalejerne og offentligheden endvidere kunne gøre sig bekendt med, hvilke beløb, der betales i forbindelse med en direktørs fratrædelse allerede fra aftalens indgåelse.

3.3.2.3. Udbetalingsbegrænsninger af løn i opsigelsesperioden

Udvalget foreslår, at der fastsættes nærmere regler for udbetalingen af løn i en eventuel fritstillingsperiode for medlemmer af direktionen i en finansiell virksomhed. Hensigten med kravene er at forhindre, at lønnen kapitaliseres og udbetales til modtageren på fritstillingstidspunktet. Udskydelsen af udbetalingen giver virksomheden mulighed for at anvende ansættelsesretlige indgreb frem til udløbet af opsigelsesperioden. Udvalget har overvejet, om den foreslåede udbetalingsbegrænsning skulle gælde for al løn i opsigelsesperioden. Henset til at kapitalisering af løn i opsigelsesperioden sædvanligvis alene sker ved fritstilling, har Udvalget fundet det tilstrækkeligt, at kravene om udbetaling begrænses til den del af lønnen, der vedrører fritstillingsperioden.

3.3.2.4. Udbetalingsbegrænsninger af fratrædelsesgodtgørelser

UDKAST

Udvalget foreslår, at der fastsættes nærmere regler for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i en finansiel virksomhed. Udvalget foreslår en model inspireret af de gældende regler om udbetalingen af variabel løn, men tilpasset fratrædelsesgodtgørelsens særlige forhold.

Artikel 94, stk. 1, litra h, i CRD IV og artikel 32, stk. 1, litra f, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034 (IFD) fastslår, at godtgørelser, der kommer til udbetaling, hvis kontrakten opsiges før tid, skal afspejle de resultater, der er opnået over en periode og ikke belønne manglende resultater eller forseelser. Tilsvarende bestemmelse findes i artikel 275, stk. 2, litra f, i Solvens II-forordningen, hvorefter en fratrædelsesgodtgørelse skal baseres på medarbejderens resultater i hele ansættelsesperioden og være udformet på en måde, hvor det sikres, at fejl ikke belønnes. Heri ligger bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående afskedigelse af direktøren. De foreslåede bestemmelser, der modsvarer artikel 94, stk. 1, litra h, artikel 32, stk. 1, litra f, i IFD og artikel 275, stk. 2, litra f, i Solvens II-forordningen, tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelse typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger.

Udvalget finder det hensigtsmæssigt at regulere selve udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, således at udbetalingen sker løbende, og at bestyrelsen har tilstrækkelig tid til at afdække eventuelle kritisable forhold, som kan tilregnes den fratrådte direktør.

Udvalget finder det endvidere hensigtsmæssigt, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Udvalget foreslår således, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, hvis den bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Derudover foreslås det, at bestyrelsen tilbageholder udbetalingen, hvis virksomheden sigtes for forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

UDKAST

Virksomhedens bestyrelse har ansvaret for at vurdere, om en adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Har personen deltaget i, medvirket til eller været ansvarlig for kriminelle aktiviteter eller øvrige stærkt kritisable forhold i virksomheden, vil dette udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Forslaget om, at virksomheden skal tilbageholde udbetalingen af godtgørelser midlertidigt, hvis virksomheden sigtes for forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, er imidlertid en objektiv betingelse for udbetalingen. Det vil sige, at udbetalingen skal tilbageholdes, uanset om bestyrelsen vurderer, at forholdet er et ledelsesmæssigt svigt eller ej. Bestyrelsen kan også vælge at indstille udbetalingen forud for eller på tidspunktet for sigtelsen, hvis bestyrelsen vurderer, at direktøren har haft en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, uagtet domstolenes endelige afgørelse.

Udvalget har drøftet forskellige muligheder med hensyn til udbetalingsbegrænsninger for fratrædelsesgodtgørelser, herunder objektive betingelser og at knytte udbetalingen til andre kendte juridiske begreber.

Udvalget har fundet det nødvendigt at knytte udbetalingen til subjektive betingelser, således at fratrædelsesgodtgørelser alene indstilles eller kræves betalt tilbage for så vidt angår medlemmer af direktionen, hvis ledelsen af virksomheden kan kritiseres. Bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 25 om udbetalingsbegrænsninger opstiller flere eksempler på, hvornår bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen. Eksemplerne er ikke udtømmende, men har til hensigt at illustrere niveauet for, hvornår Udvalget mener, at en fratrædelsesgodtgørelse bør fratages. Der skal være tale om alvorlige ledelsesmæssige svigt, som kan tilregnes direktøren.

Udvalget har med eksemplerne i bemærkningerne bl.a. forsøgt at beskrive, hvornår et kritisabelt forhold kan tilregnes direktøren i en sådan grad, at fratrædelsesgodtgørelsen skal bortfalde, og hvilke situationer, der ikke bør resultere i, at direktøren fratages sin fratrædelsesgodtgørelse. Da der er tale om subjektive betingelser, vil der være gråzoner, hvor virksomhedens bestyrelse må vurdere, om direktørens adfærd har været så kritisabel, at den må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt.

Det er således ikke hensigten, at en direktør, der muligvis ikke i tilstrækkelig grad har magtet opgaven, aldrig kan modtage en fratrædelsesgodtgørelse. En direktør skal heller ikke fratages sin fratrædelsesgodtgørelse, hvis der er

foregået kritisable forhold i virksomheden under vedkommendes ledelse, som ikke kan tilregnes direktøren, eller som direktøren ikke har været vidende om. Der skal være plads for direktøren til at foretage skønsmæssige beslutninger, der muligvis resulterer i et tab for virksomheden, uden at direktøren fratages sin fratrædelsesgodtgørelse.

De foreslåede udbetalingsbegrænsninger sigter ikke på at begrænse bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser. Bestemmelserne har til formål at sikre, at virksomhedernes bestyrelse foretager en vurdering af udbetalingens berettigelse, og at bestyrelsen har tilstrækkelig tid til at afdække direktørens forhold efter dennes fratrædelse.

Udvalget foreslår, at bestyrelsen skal kræve en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen tilbagebetalt, hvis godtgørelsen er helt eller delvist udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Dette medfører, at bestyrelsen på det tidspunkt, hvor den bliver bekendt med en sådan adfærd, skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve den udbetalte fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt. Udvalget er opmærksom på, at den udbetalte fratrædelsesgodtgørelse kan være forbrugt, eller at forfølgelse af tilbagebetalingskrav kan medføre så uforholdsmæssigt store omkostninger for virksomheden, at det ikke kan betale sig. I sådanne tilfælde forventes det ikke, at bestyrelsen forfølger kravet. Bestyrelsen vil imidlertid i disse situationer skulle kunne dokumentere over for Finanstilsynet, at den på tilstrækkelig vis har undersøgt mulighederne for at kræve tilbagebetaling.

Det er udvalgets opfattelse, at tilbagebetalingskravet ikke kun skal anses som en pligt for virksomheden, men også som en hjælp for virksomhederne, således at de har tilstrækkeligt retligt grundlag for at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt, hvis direktøren skulle have udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

3.3.3. Erhvervsministeriets og Beskæftigelsesministeriets overvejelser

De eksisterende aflønningsregler indeholder muligheder for at hindre udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, men erhvervsministeriet finder ikke at disse muligheder er tilpasset fratrædelsesgodtgørelseres særlige karakter, ligesom fratrædelsesgodtgørelser alt overvejende i praksis er undtaget fra disse aflønningsregler. Erhvervsministeriet er således enig i Udvalgets opfattelse af, at der ikke er de rette redskaber til at fratage en

UDKAST

fratrædelsesgodtgørelse fra et ledelsesmedlem, når modtageren har været ansvarlig for, at en bank er nødlidende, eller hvor modtageren har deltaget i ledelsen af en finansiel virksomhed, der er – eller har været – involveret i finansiel kriminalitet m.v. Derfor er det rimeligt at indføre nærmere krav for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

Ligesom Udvalget vurderer Erhvervsministeriet, at aftaler i forbindelse med et ledelsesmedlems fratrædelse sjældent begrænser sig til fratrædelsesgodtgørelser, hvorfor erhvervsministeriet finder det hensigtsmæssigt at udvide anvendelsesområdet til at omfatte hele fratrædelsesordninger.

Endvidere finder Erhvervsministeriet det rimeligt, at forslagens anvendelsesområde er begrænset til direktionsmedlemmer, da bestyrelsesmedlemmer sjældent modtager store fratrædelsesordninger i forbindelse med deres udtrædelse fra bestyrelsen.

Erhvervsministeriet finder, at transparens vedrørende aflønning generelt motiverer virksomhederne til kun at anvende ordninger, der er rimelige. Omvendt afskærer offentliggørelseskrav ikke virksomhederne fra at tilbyde konkurrencedygtige fratrædelsesordninger, hvor dette er nødvendigt. Erhvervsministeriet finder således, at det foreslåede offentliggørelseskrav er hensigtsmæssigt.

Løbende udbetaling af løn i fritstillingsperioden og af fratrædelsesgodtgørelser vil sikre, at løn ikke kapitaliseres og udbetales på en gang. På den måde får virksomheden mere tid til at afdække, om direktøren har haft en adfærd under sin ansættelse, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Det er hensigtsmæssigt at indføre muligheder for virksomheden til at fratage en fratrædelsesgodtgørelse fra et medlem af direktionen i de tilfælde, hvor vedkommende har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Vurderingen skal foretages af bestyrelsen på baggrund af de foreslåede eksempler, hvilket må anses for at give bestyrelsen i de finansielle virksomheder en tilpas målestok til at kunne foretage disse vurderinger. Har et alvorligt ledelsesmæssigt svigt eller anden misligholdelse af ansættelsesforholdet været årsag til direktørens afskedigelse, bør dette indgå i opgørelsen af fratrædelsesgodtgørelsen og eventuelt helt lade udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen bortfalde.

De tilfælde, hvor et medlem af direktionen sigtes for overtrædelser af lovgivningen, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, og som kan tilregnes vedkommende, må siges at være så alvorlige, at det

UDKAST

berettiger en tidlig mulighed for bestyrelsen til at gribe ind over for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, således at den endelige stillingtagen til udbetalingen foretages efter domstolenes afgørelse af sagen.

Krav om tilbagebetaling af udbetalte fratrædelsesgodtgørelser synes særligt indgribende og i visse tilfælde umulige. I de tilfælde, hvor virksomhedens bestyrelse først efter fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling får endeligt afdækket direktørens forhold under vedkommendes ansættelse, synes det imidlertid rimeligt, at bestyrelsen udøver tilstrækkelige bestræbelser for at få beløbet tilbagebetalt.

Erhvervsministeriet finder, at de foreslåede regler om fratrædelsesordninger og udbetalingsbegrænsninger for løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelser giver virksomhederne bedre tid til at afdække et eventuelt behov for at begrænse udbetaling af løn og en fratrædelsesgodtgørelse. De foreslåede regler giver derfor i videre omfang end de gældende muligheder for at hindre udbetalingen - eller kræve tilbagebetaling - af fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i situationer, hvor modtageren er ansvarlig for, at den finansielle virksomhed er nødlidende eller har deltaget i ledelsen af en finansiell virksomhed, der er – eller har været – involveret i finansiell kriminalitet, herunder hvidvask, eller andre kritiske forhold.

Udvalget har anbefalet, at tilsvarende bestemmelser sættes i kraft for forsikringsselskaber. Finanstilsynet er tilsynsmyndighed for så vidt angår aflønningsreglerne i finansielle virksomheder, inklusive Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet finder det hensigtsmæssigt, at tilsvarende regler sættes i kraft for forsikringsselskaber, Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtdsfond, der også har væsentlig finansiell aktivitet. Det vil bl.a. medvirke til at sikre en ensartet retstilstand på tværs af sektoren og dermed bidrage til level playing field i den finansielle sektor i Danmark.

Erhvervsministeriet finder det imidlertid nødvendigt også at sætte de foreslåede regler om fratrædelsesordninger i kraft for finansielle holdingvirksomheder. Dette sikrer, at reglerne ikke omgås ved, at aftaler om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen indgås i de finansielle holdingvirksomheder eller andre virksomheder i koncernen, der ikke er omfattet af reglerne. På tilsvarende måde som for kreditinstitutter, finder Erhvervsministeriet det ud fra et omgængelseshensyn hensigtsmæssigt også at sætte disse regler i kraft for forsikringsholdingvirksomheder.

3.3.4. *Den foreslåede ordning*

Med lovforslaget indføres nye krav til aftaler om fratrædelsesordninger for så vidt angår medlemmer af den registrerede direktion i finansielle

UDKAST

virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder.

Det foreslås at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden eller rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kunde-klausuler, eller som ikke følger af præceptiv lovgivning.

Det foreslås endvidere at indføre et offentliggørelseskrav, der supplerer de eksisterende offentliggørelseskrav. Efter det foreslåede skal finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder offentliggøre oplysninger om fratrædelsesordninger til medlemmer af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag for modtageren. Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, og skal ske umiddelbart efter aftaletidspunktet. Oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordninger skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Det foreslås, at løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales løbende i månedsvise rater over fritstillingsperioden.

Derudover foreslås det, at fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Det foreslås, at sådanne fratrædelsesgodtgørelser ikke må udbetales inden en løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud, og at de skal udbetales løbende i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn i regnskabsåret inden fratrædelsen.

Endelig foreslås det, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen skal være betinget af, at direktøren ikke har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Blicher virksomhedens bestyrelse bekendt med en sådan adfærd, inden hele fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt, skal bestyrelsen indstille udbetalingen og lade den resterende del af den udskudte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde. Bestyrelsen skal derudover tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i de tilfælde, hvor virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden. Er hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen allerede udbetalt på det

tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med en sådan adfærd eller sådanne forhold, kan bestyrelsen kræve den udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt.

3.3.4.1. Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyr-tidsfond

Finansielle virksomheder registrerer deres direktører eller direktion i Erhvervsstyrelsen, og det er for finansielle virksomheder denne personkreds, den registrerede direktion, der foreslås omfattet af reglerne. Der er blandt de finansielle virksomheder forskel på, hvem den finansielle virksomhed vælger at registrere som del af direktionen ud over den administrerende direktør. Personkredsen i de større livsforsikringsselskaber dækker typisk over direktører med ansvar for investerings-, finans-, kunde-, produkt- eller andre driftsområder af væsentlig betydning for virksomheden.

Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyr-tidsfond registrerer ikke den administrerende direktør eller direktion hos Erhvervsstyrelsen, men både Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyr-tidsfond varetager væsentlige finansielle aktiviteter svarende til større livsforsikringsselskaber og foreslås derfor omfattet på lige fod med disse. Det vil bl.a. medvirke til at sikre en ensartet retstilstand på tværs af sektoren og dermed bidrage til lige vilkår (level playing field) i den finansielle sektor i Danmark.

3.3.4.1.1. Den omfattede personkreds i Arbejdsmarkedets Tillægspension

Arbejdsmarkedets Tillægspensions pensions- og investeringsforretning kan sidestilles med større finansielle virksomheder. I Arbejdsmarkedets Tillægspension vil medlemmer af direktionen, og dermed omfattet af reglerne, derfor blive anset for at være de personer i Arbejdsmarkedets Tillægspensions ledelse, der kan sidestilles med de medlemmer af direktionen i større finansielle virksomheder, der typisk registreres i Erhvervsstyrelsen.

Det vil i Arbejdsmarkedets Tillægspension omfatte direktører eller et medlem af den finansielle ledelse med ansvar for f.eks. investerings, finans-, kunde-, produkt- eller andre driftsområder af væsentlig betydning for pensions- og investeringsforretningen. Der kan ikke fastsættes en yderligere afgrænsning af begrebet, da reglerne skal kunne favne eventuelle ændringer i Arbejdsmarkedets Tillægspensions forretningsområder og organisatoriske set up. Der må derfor ved afgrænsningen af personkredsen i Arbejdsmarkedets Tillægspension tages afsæt i den til enhver tid værende

organisering og ledelse, herunder de ansvarsområder, som de enkelte medlemmer af ledelsen har. Som udgangspunkt vil følgende typer af ledelsesmedlemmer være omfattet: Administrerende direktør, viceadministrerende direktør, finansdirektør, investeringsdirektør, koncerndirektør og Chief Risk Officer.

I dette lovforslag, er den omfattede persongruppe for Arbejdsmarkedets Tillægspension defineret som direktøren og medlemmer af den finansielle ledelse. Der tages hensyn til den enhver tid værende organisering og ledelse.

Reglerne gælder dog ikke for de personer af Arbejdsmarkedets Tillægspensions ledelse med et ansvarsområde, der ikke er relateret til pensions- og investeringsforretningen.

3.3.4.1.2. Den omfattede personkreds i Lønmodtagernes Dyrtdsfond

Lønmodtagernes Dyrtdsfonds forvaltning af midlerne i Lønmodtagernes Feriemidler og Lønmodtagernes Dyrtdsmidler kan sidestilles med mellemstore finansielle virksomheder. Lønmodtagernes Dyrtdsfond ledes efter den gældende ledelsesbestemmelse i § 4, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtdsfond, af en bestyrelse og en direktør.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at ledelsesstrukturen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond bør sidestilles med andre mellemstore pensionsvirksomheder samtidig med, at ledelsesstrukturen fremtidssikres. På den baggrund finder Beskæftigelsesministeriet grundlag for at foreslå, at ledelsesbestemmelsen i § 4, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtdsfond, ændres således, at Lønmodtagernes Dyrtdsfond ledes af en bestyrelse og en direktion.

Det foreslås samtidig, at den omfattede persongruppe for Lønmodtagernes Dyrtdsfond i dette lovforslag defineres som medlemmer af direktionen.

Lønmodtagernes Dyrtdsfond foretager ikke registrering af direktører hos Erhvervsstyrelsen. Afgørende for, hvilke personer der må anses for medlemmer af direktionen, vil derfor være bestyrelsens beslutninger herom.

På tidspunktet for dette lovforslags vedtagelse, vil alene direktøren i Lønmodtagernes Dyrtdsfond, der er omfattet af den gældende § 4, stk. 1, være et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Såfremt bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond på et senere tidspunkt måtte ønske at benytte sin kompetence til at udvide direktionen, vil de nye medlemmer af direktionen tilsvarende omfattes af de foreslåede regler om fratrædelsesordninger.

3.4. *Offentliggørelse af lønpolitik og krav om vederlagsrapport*

3.4.1. *Gældende ret*

Krav til de finansielle virksomheders lønpolitik og offentliggørelse af oplysninger om aflønning fremgår af lov om finansiell virksomhed § 77 d, lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 107 og bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder (aflønningsbekendtgørelsen). Den finansielle regulering indeholder dog ingen regler om vederlagsrapport og forpligter ikke de finansielle virksomheder til at offentliggøre deres lønpolitik, herunder i hvilken form oplysninger om aflønning skal offentliggøres.

Finansielle virksomheder, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende eller aktivt i et EU/EØS-land, skal imidlertid tillige efterleve kravene i selskabslovens §§ 139-139 b, der fastsætter krav om udarbejdelse og offentliggørelse af vederlagspolitik og vederlagsrapport. Virksomheder, der omfattes af begge regelsæt, skal ved uoverensstemmelse mellem de to regelsæt efterleve det strengeste af kravene.

En finansiell virksomhed skal have en skriftlig, kønsneutral lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring. Virksomhedens lønpolitik skal fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Virksomhedens lønpolitik skal endvidere være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel. Det følger af § 77 d, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed, § 107, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter samt aflønningsbekendtgørelsens § 9.

Det er virksomhedens bestyrelse, der under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter skal fastlægge virksomhedens lønpolitik for bestyrelsen og ansatte. Bestyrelsen skal løbende gennemgå virksomhedens lønpolitik og tilpasse til virksomhedens udvikling, herunder årligt foretage kontrol af lønpolitikken overholdelse.

Virksomhedens øverste organ skal godkende virksomhedens lønpolitik, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser. Bestyrelsesformanden skal i sin beretning redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion.

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 eller som optjent inden for samme koncern. Dette følger af § 77 d, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed og § 107, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter.

Virksomheden skal i øvrigt mindst én gang årligt offentliggøre en række oplysninger om sin lønpolitik og praksis for aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere, jf. aflønningsbekendtgørelsens §§ 16-19. Det gælder eksempelvis oplysninger om beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken. Virksomheden kan under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter helt eller delvist undlade at offentliggøre en eller flere af de 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 nævnte oplysninger. Dette følger af § 16, stk. 4, i aflønningsbekendtgørelsen.

Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Har virksomheden ikke en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Offentliggøres oplysningerne til opfyldelse af andre krav, anses oplysningspligten for overholdt herved. Er oplysningerne ikke indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes, jf. § 16, stk. 5, i aflønningsbekendtgørelsen.

3.4.2. *Erhvervsministeriets overvejelser*

Komitéen for god Selskabsledelse har revideret sine anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse (anbefalingerne) med virkning fra den 2. december 2020. Disse anbefalinger er trådt i kraft for regnskabsåret, der begynder fra den 1. januar 2021 og erstattede anbefalingerne af 23. november 2017.

Anbefalingerne finder anvendelse for selskaber, som har aktier optaget til handel på et reguleret marked i Danmark efter et følg eller forklar-princip, jf. årsregnskabslovens § 107 b.

Med den politiske aftale af 31. august 2010 mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Liberal Alliance om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor opfordredes finansielle

UDKAST

virksomheder til at følge anbefalingerne efter følg eller forklar-princippet – også selvom virksomheden ikke var børsnoteret.

Anbefalingerne indeholdt indtil revisionen i december 2020 anbefalinger om vederlagspolitikken og vederlagsrapportens udarbejdelse, indhold, vedtagelse og offentliggørelse. Krav til vederlagspolitikken og vederlagsrapporten er med gennemførelsen af aktionærrettighedsdirektivet indført i §§ 139-139 b i selskabsloven og er derfor skrevet ud af anbefalingerne. Kravene i selskabsloven gælder for aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende eller er aktivt i et EU/EØS-land.

Opfordringen i den politiske aftale fra 2010 om at følge anbefalingerne efter et følg eller forklar-princip medfører således ikke længere, at virksomhederne følger anbefalinger om vederlagspolitik og vederlagsrapport.

På nuværende tidspunkt er finansielle virksomheder, der ikke har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende eller aktivt i et EU/EØS-land, således alene omfattet af de krav til lønpolitikken, der følger af den finansielle regulering.

Erhvervsministeriet bemærker, at der med den politiske aftale hidtil alene har været tale om en opfordring til at følge anbefalingerne efter følg eller forklar-princippet, men ikke om et egentligt lovkrav om f.eks. offentliggørelse af lønpolitikken og udarbejdelse af vederlagsrapport. Gennemføres forslaget vil der derfor indføres nye krav for finansielle virksomheder uden aktier optaget til handel på et reguleret marked.

I forbindelse med Ansvarsudvalgets arbejde fandt udvalget anledning til at anbefale, at der fastsættes en egentlig pligt også for de finansielle virksomheder, der ikke er omfattet af selskabslovens § 139 og § 139 b, til at offentliggøre lønpolitikken. Pligten til offentliggørelse skal supplere kravene om lønpolitik og offentliggørelse af oplysninger om aflønning i den gældende finansielle regulering. Endvidere anbefalede udvalget at indføre krav til finansielle virksomheder om udarbejdelse af vederlagsrapport og krav til dennes indhold og offentliggørelse.

På denne baggrund finder Erhvervsministeriet, at det er den mest hensigtsmæssige løsning med henblik på at videreføre den retstilstand, der gjaldt før de reviderede anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse (2020). Erhvervsministeriet bemærker, at når forpligtelserne indføres som lovkrav og ikke efter et følg eller forklar-princip som hidtil, sikres der

desuden i højere grad ensartede krav til de finansielle virksomheder samt større transparens om aflønningen af ledelsen i de finansielle virksomheder.

Forslaget indebærer, at finansielle virksomheder, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende eller aktivt i et EU/EØS-land, omfattes af dobbeltregulering. Disse virksomheder anses for at opfylde betingelserne i de foreslåede regler om vederlagsrapport, såfremt de efterlever selskabslovens § 139 b, idet disse regler er mere omfattende.

3.4.3. *Den foreslåede ordning*

Med lovforslaget foreslås en række ændringer og nye bestemmelser i § 77 d i lov om finansiell virksomhed og § 107 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter. Lovforslaget har til formål at forbedre gennemsigtigheden af aflønningen af ledelsen i finansielle virksomheder med henblik på at tilskynde til forsvarlige lønpolitikker i den finansielle sektor.

Det foreslås at indføre en pligt for finansielle virksomheder til at offentliggøre deres lønpolitik på deres hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe politikken er gældende.

Det foreslås endvidere, at formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikken indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.

Det foreslås, at bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, en finansiell holdingvirksomhed, et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed skal udarbejde en vederlagsrapport. Vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen, som led i dette hverv, har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold samt en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Der foreslås desuden, at vederlagsrapporten hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside. Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.

UDKAST

Det foreslås desuden at indsætte hjemmel i lov om finansiel virksomhed og lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter til at straffe overtrædelser af de pågældende bestemmelser.

3.5. *Egnetheds- og hæderlighedsvurdering*

3.5.1. *Fortrolighed om afgørelser om egnethed og hæderlighed*

3.5.1.1. *Gældende ret*

Den finansielle lovgivning indeholder krav om, at medlemmer af bestyrelsen og direktionen og personer identificeret som nøglepersoner i en finansiel virksomhed skal være tilstrækkelig egnede og hæderlige til at varetage hvervet eller stillingen i virksomheden. Lov om finansiel virksomhed stiller desuden krav om, at et ledelsesmedlem afsætter tilstrækkelig tid til sit arbejde.

Kravet om egnethed og hæderlighed følger af § 64, stk. 1, nr. 1-6, og reglerne om tilstrækkelig tid følger af § 64 a i lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 406 af 29. marts 2022.

Afgørelser af principiel betydning, eller som har videregående betydelige følger for en part, når afgørelsen træffes af Finanstilsynets bestyrelse efter § 345, stk. 12, nr. 4, i lov om finansiel virksomhed, skal offentliggøres med angivelse af virksomhedens navn. Offentliggørelsespligten følger af § 354 a, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed. Afslag og påbud om nedlæggelse af hverv eller stilling i sager om egnethed og hæderlighed og om afsættelse af tilstrækkelig tid er afgørelser, der har videregående betydelige følger, og er derfor omfattede af reglen.

I sager om ledelsesmedlemmers egnethed og hæderlighed, og sager om hvorvidt et ledelsesmedlem afsætter tilstrækkelig tid til sit arbejde, er både virksomheden og den fysiske person, som afgørelsen om egnetheds- og hæderlighedsvurderingen vedrører, parter i sagen. Det følger af § 355, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed. Afgørelsen træffes derfor både overfor den fysiske person og virksomheden.

Af forarbejderne til bestemmelsen fremgår, at baggrunden for § 354 a er et ønske om at åbne yderligere op for offentlighedens mulighed for at få indblik i Finanstilsynets arbejde, primært ved at skabe mere stringens i de gældende regler på området. Det fremgår derudover bl.a., at baggrunden også er, at det vil være til gavn for virksomhederne under tilsyn, at de kan indrette deres virksomhed i overensstemmelse med den praksis, som bliver offentliggjort, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 87 som fremsat, side 29.

UDKAST

Der er ved udformningen af § 354 a taget stilling til, at alene afgørelser, der træffes over for en virksomhed, er omfattet af bestemmelsen. Dette suppleres i forarbejderne til bestemmelsen med, at der alene kan ske offentliggørelse af navnet på en virksomhed, der er en juridisk person, jf. Folketingstidende 2012-13, tillæg A, L 87 som fremsat, side 60. Der kan således ikke ske offentliggørelse af reaktioner med navns nævnelse, som angår personer.

Forarbejderne anfører videre, at det bl.a. indebærer, at en afgørelse om, at et ledelsesmedlem ikke længere opfylder betingelserne om egnethed og hæderlighed, skal offentliggøres af Finanstilsynet i anonymiseret form.

Offentliggørelse efter § 354 a, stk. 1, kan ikke ske, hvis det vil medføre uforholdsmæssig stor skade for virksomheden, det vil bringe de finansielle markeders stabilitet i fare eller efterforskningsmæssige hensyn taler imod offentliggørelse, jf. stk. 4. Offentliggørelsen må heller ikke indeholde fortrolige oplysninger om kundeforhold eller oplysninger omfattet af § 30 i offentlighedsloven, dvs. oplysninger om private forhold og drifts- eller forretningsforhold eller lignende. Herudover må offentliggørelsen ikke indeholde fortrolige oplysninger, der oprindeligt kommer fra udenlandske finansielle tilsynsmyndigheder, medmindre myndighederne har givet deres udtrykkelige tilladelse hertil.

Udgangspunktet efter § 354 a er, at en afgørelse over for en virksomhed truffet af Finanstilsynets bestyrelse skal offentliggøres, medmindre de særlige betingelser for helt at undlade offentliggørelse finder anvendelse. Da § 354 a medfører offentliggørelsespligt for afgørelser over for virksomheder truffet af Finanstilsynets bestyrelse, er det på baggrund af forarbejderne Finanstilsynets praksis, at afgørelser, hvor også en fysisk person er part, bliver offentliggjort i anonymiseret form. Der sker alene offentliggørelse af resuméer af afgørelserne.

Hverken § 354 a eller forarbejderne angiver mulighed for at undlade offentliggørelse ud fra hensyn til en fysisk person, eller omtaler det potentielle problem, der kan ligge i, at en anonymisering ikke altid vil være en reel beskyttelse af en fysisk person, fordi offentligheden har kendskab til de omtalte omstændigheder i afgørelsen.

En tilstrækkelig effektiv anonymisering forudsætter, at tidligere arbejdsgivere, forretningsforbindelser, tidligere eller nuværende kolleger eller kreditorer ikke kan genkende den pågældende ud fra det resumé, som Finanstilsynet offentliggør i sagen. Hvorvidt det er tilfældet, afhænger af en meget konkret vurdering af indholdet af det offentliggjorte resumé sammenholdt

med de oplysninger, som modtageren i forvejen er i besiddelse af, herunder gennem evt. mediedækning.

Ved siden af bestemmelsen om offentliggørelse efter § 354 a findes endnu en offentliggørelsesregel i § 354 e. Offentliggørelsesreglen i § 354 e i lov om finansiel virksomhed forpligter Finanstilsynet til at offentliggøre bl.a. påbud i sager om overtrædelse af kravene til egnethed og hæderlighed, jf. § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, og påbud i sager om kravet om afsættelse af tilstrækkelig tid, jf. § 64 a i lov om finansiel virksomhed.

Udgangspunktet efter § 354 e er, at en afgørelse om bl.a. et påbud, der er truffet af Finanstilsynet eller af Finanstilsynets bestyrelse, og som er omfattet af bestemmelsens anvendelsesområde, skal offentliggøres med angivelse af navnet på den relevante virksomhed eller fysiske person, medmindre betingelserne for en anonymiseret offentliggørelse efter denne bestemmelse er opfyldt. I yderste konsekvens kan en anonymiseret offentliggørelse helt undlades, hvis anonymisering ikke kan foretages tilstrækkelig effektivt.

I sager om egnethed og hæderlighed finder offentliggørelsespligten i § 354 e dog kun anvendelse i sager om overtrædelse af kravene i § 64, stk. 1. Det skyldes, at § 354 e, stk. 2, indeholder krav om, at et eller flere af kravene i § 64 skal være overtrådt, og at Finanstilsynet skal have reageret med en påtale eller et påbud.

Det bemærkes, at der i store træk gælder lignende regler for offentliggørelse af reaktioner over for fondsmæglerselskaber i sager om egnethed og hæderlighed af ledelsesmedlemmer i sådanne selskaber, jf. §§ 279 og 282 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, jf. lov nr. 1155 af 8. juni 2021.

3.5.1.2. Erhvervsministeriets overvejelser

Vurderingen af, om en person opfylder kravene til at være egnet og hæderlighed til en konkret stilling i en virksomhed i den finansielle sektor, er en konkret vurdering af den enkelte person i forhold til den stilling eller det hverv, som personen skal varetage.

Offentlighed om oplysningen om, hvorvidt en given kandidat opfylder kravene, kan derfor være stigmatiserende og potentielt ødelæggende for den enkelte persons omdømme i den finansielle sektor, navnlig ved afgørelser, hvor Finanstilsynet har vurderet, at vedkommende ikke er tilstrækkeligt hæderlig.

UDKAST

Der er pligt for Finanstilsynet til effektivt at anonymisere et resumé til offentliggørelse i en sådan grad, at personen, som afgørelsen vedrører, ikke kan genkendes ud fra resuméet. I praksis vil personer med kendskab til den finansielle sektor i Danmark i nogle tilfælde imidlertid med en vis sandsynlighed kunne gætte sig frem til identiteten på den person, som afgørelsen vedrører, ligesom journalister på erhvervsområdet kan nå frem til denne information gennem henvendelser til kilder i den finansielle sektor. Dette kan være tilfældet, selvom der efter de juridiske rammer er foretaget en anonymisering.

Åbenhed om afgørelserne på dette område kan have alvorlige karrieremæssige konsekvenser for den person, som afgørelsen vedrører. I det omfang en person er i tvivl om, hvorvidt kompetence eller hæderlighedskrav er opfyldt, kan det afholde personen fra at søge en stilling, der kræver en fit and proper-godkendelse og dermed markant begrænse rekrutteringsgrundlaget til de pågældende stillinger. I praksis konstateres det desuden, at nogle ansøgere trækker deres ansøgning om egnetheds- og hæderlighedsgodkendelse, og dermed trækker sig fra deres stilling eller potentielle stilling, i tilfælde, hvor de under partshøringen modtager et udkast til en afgørelse om, at Finanstilsynet ikke finder ansøgeren egnet eller hæderlig til den konkrete stilling, i høring, dvs. inden Finanstilsynets bestyrelse træffer afgørelse. Dermed undgår den pågældende ansøger, at et resumé af afgørelsen skal offentliggøres. Samtidigt udelukkes ansøgeren imidlertid også fra at få prøvet afslaget ved administrativ rekurs eller ved domstolene.

Erhvervsministeriet finder, at hensynet til at sikre fortroligheden om den konkrete ansøgers identitet eller identiteten på den konkrete person, som en egnetheds- og hæderlighedsafgørelse retter sig imod samt den person som er genstand for en afgørelse om at afsætte tilstrækkelig tid til sit arbejde, fremover skal vægtes højere. Hensynet til den enkelte person vejer således tungere end hensynet til transparens vedrørende Finanstilsynets afslagspraksis i egnetheds- og hæderlighedssager. Afgørelser om egnethed og hæderlighed truffet af Finanstilsynets bestyrelse og påbud om nedlæggelse af hverv eller stillinger som følge af manglende opfyldelse af kravene, bør derfor ikke offentliggøres. Tilsvarende bør afgørelser om afsættelse af tilstrækkelig tid ikke offentliggøres.

På den baggrund foreslås det, at de nuværende offentliggørelsesregler ændres, så der fremover indsættes en undtagelse for sager om egnethed og hæderlighed. Undtagelsen vil gælde for alle typer af egnetheds- og hæderlighedssager, det vil sige både for sager, hvor vurderingen efter ansøgning sker forud for eller efter tiltræden i den konkrete stilling, og

sager, hvor Finanstilsynet påbyder en persons afsættelse eller nedlæggelse af sit hverv. På samme måde foreslås det at der indsættes en undtagelse for sager om afsættelse af tilstrækkelig tid.

For at modvirke den mindre transparens på området, som forårsages af, at der fremover ikke offentliggøres resuméer af afslag, foreslås det i stedet at øge transparensen om Finanstilsynets tilladelsespraksis. At virksomhederne har forudgående kendskab til, hvad Finanstilsynet lægger til grund i sin vurdering, er en forudsætning for, at virksomhederne ved udvælgelse af kandidater kan indrette sig herefter.

Øget transparens om praksis ved egnethedsvurderinger vil være til fordel for de omfattede virksomheder, som ved udvælgelse af kandidater nemmere kan indrette sig efter kravene. Det er virksomhederne, der er ansvarlige for at rekruttere og udnævne ledelsesmedlemmer og nøglepersoner med de fornødne kompetencer og erfaring. Det vil give virksomhederne bedre mulighed for at løfte dette ansvar, herunder understøtte den nødvendige successionsplanlægning, hvis der skabes mere klarhed om Finanstilsynets forventninger til ledelsesmedlemmers og nøglepersoners egnethed forud for Finanstilsynets vurdering af disse.

Det vurderes derfor hensigtsmæssigt samtidig at indsætte en forpligtelse for Finanstilsynet til at offentliggøre en redegørelse minimum én gang årligt, der skaber transparens om Finanstilsynets praksis. Redegørelsens primære fokus vil være tilladelser og godkendelser.

3.5.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at afgørelser om egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, og afgørelser om, at ledelsesmedlemmer skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres stilling eller hverv, jf. § 64 a i lov finansiel virksomhed, fremover undtages fra de gældende offentliggørelsesregler.

Det foreslås derfor, at der indsættes et nyt 1. pkt. i § 354 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, hvorefter der ikke skal ske offentliggørelse efter hovedreglen i bestemmelsens stk. 1 i sager om egnethed og hæderlighed.

Det foreslås desuden, at der sker en ændring af § 354 e, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed, hvorefter der ikke skal ske offentliggørelse i påbudssager om overtrædelse af kravene om egnethed og hæderlighed og sager om, at ledelsesmedlemmer skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres stilling eller hverv.

Endelig foreslås det, at indføre en forpligtelse for Finanstilsynet til med jævnlig frekvens at offentliggøre en redegørelse, der skaber transparens om Finanstilsynets praksis.

Redegørelsen kan afgives i form af f.eks. en kommenteret beskrivelse af den retningskabende praksis på området samt dertil knyttede udtalelser af vejledende karakter. Vejledende udtalelser indeholder Finanstilsynets fortolkning af, hvordan man skal forstå og anvende en specifik bestemmelse på et retsområde.

Offentliggørelse forventes at ske 1-2 gange årligt ud fra en konkret vurdering af behovet, herunder antallet af afgørelser, der er truffet i perioden, og om der er truffet afgørelser, der vurderes væsentligt at kunne bidrage til at øge kendskabet til Finanstilsynets praksis.

3.5.2. Varighed af afslag og påbud på baggrund af manglende hæderlighed

3.5.2.1. Gældende ret

Finanstilsynets påbud om, at et medlem af bestyrelsen i en finansiel virksomhed skal nedlægge sit hverv inden for en af Finanstilsynet fastsat frist på baggrund af den pågældendes manglende hæderlighed efter § 64, stk. 1, nr. 2 og 4-6, i lov om finansiel virksomhed, skal indeholde varigheden af påbuddet, jf. § 351, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed. En varighedsangivelse angiver, hvor længe Finanstilsynet vil anse de passede forhold for diskvalificerende for den pågældende part i forbindelse med en eventuel ny ansøgning om en egnetheds- og hæderlighedsvurdering.

Der gælder imidlertid ikke et tilsvarende krav om, at varigheden skal fremgå af et påbud fra Finanstilsynet om, at en finansiel virksomhed skal afsætte en direktør eller en nøgleperson på baggrund af manglende hæderlighed. Der gælder ligeledes ingen krav om angivelse af afgørelsens varighed ved afslag på ansøgning om godkendelse som følge af manglende hæderlighed i forbindelse med nye bestyrelsesmedlemmers, direktørers eller nøglepersoners tiltræden.

3.5.2.2. Erhvervsministeriets overvejelser

Når en person tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som direktør eller nøgleperson i en finansiel virksomhed, påser Finanstilsynet, at personen opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene. Såfremt Finanstilsynet vurderer, at den pågældende ikke opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene, træffer Finanstilsynet afgørelse om, at den pågældende ikke kan bestride hvervet eller stillingen i den pågældende

finansielle virksomhed. Efter gældende ret er et afslag på baggrund af manglende hæderlighed ikke underlagt et krav om, at der skal fastsættes en varighed for afslaget. En person, der har modtaget afslag på grund af manglende hæderlighed, vil derfor ikke altid vide, hvornår de forhold, der har medført afslaget, ikke længere vil have betydning for en eventuel ny vurdering i Finanstilsynet. Finanstilsynets påbud til en finansiell virksomhed om at afsætte en direktør eller en nøgleperson på baggrund af manglende hæderlighed indeholder heller ikke et krav om, at der skal fastsættes en varighed for afgørelsen. Kun Finanstilsynets påbud til et bestyrelsesmedlem om at nedlægge sit hverv på baggrund af manglende hæderlighed skal indeholde varigheden af påbuddet.

Finanstilsynets afgørelser om afslag på en egnetheds- og hæderlighedsansøgning på baggrund af manglende hæderlighed, og Finanstilsynets påbud om, at et bestyrelsesmedlem, en direktør eller en nøgleperson skal forlade sit hverv eller sin stilling, er en indgribende afgørelse for den person, afgørelsen retter sig mod.

Angivelse af varighed af et afslag eller påbud begrundet i utilstrækkelig hæderlighed vil styrke retssikkerheden for bestyrelsesmedlemmer, direktører og nøglepersoner, da det bidrager til at skabe øget forudsigelighed og klarhed i retstilstanden. En yderligere styrkelse af retssikkerheden opstår ved, at afslagets varighed bliver en del af afgørelsen, der kan påklages særskilt.

Det foreslås derfor, at Finanstilsynets meddelelse af afslag på en ansøgning om egnethed og hæderlighed, og Finanstilsynets påbud til en finansiell virksomhed om at afsætte en direktør eller en nøglepersoner grundet manglende hæderlighed skal forholde sig til varigheden af afgørelsen.

Det bemærkes, at et afslag på en ansøgning på baggrund af Finanstilsynets egnethedsvurdering af personen, jf. § 64, stk. 1, nr.1, ikke skal indeholde varigheden af afgørelsen. Dette skyldes, at en person, der ikke findes egnet til en konkret stilling i et konkret finansielt institut, eventuelt godt vil kunne findes egnet til en anden stilling, som ikke kræver samme kompetenceniveau. Dertil kommer, at kompetencer og erfaring kan udvikles, men i sagens natur ikke nødvendigvis gør det, selvom tiden går.

3.5.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Finanstilsynets meddelelse af afslag på en egnetheds- og hæderlighedsansøgning, og Finanstilsynets påbud til den finansielle virksomhed om at afsætte en direktør eller en nøgleperson grundet manglende hæderlighed skal indeholde varigheden af afgørelsen.

Det foreslåede § 64, stk. 3, bestemmer, at det skal angives i afgørelsen i medfør af det foreslåede i § 64, stk. 2, på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2-6, hvor længe afgørelsen har virkning. Den foreslåede ændring til § 351, stk. 6, bestemmer, at varigheden også for direktører og nøglepersoner skal angives i påbuddet, når dette er begrundet i manglende hæderlighed.

Det vil bero på en konkret vurdering af de forhold, der vil give anledning til afgørelsen eller påbuddet, hvor længe afgørelsen eller påbuddet skal have virkning. Det foreslås, at varigheden som udgangspunkt skal sættes til et bestemt tidsrum målt i år, der ikke overstiger fem år, dog således at der er mulighed for, at det i særligt alvorlige sager kan fastsættes til ”indtil videre”.

Varigheden af afgørelser og påbud vil bl.a. afhænge af grovheden af de passerede forhold, om der er tale om gentagelsestilfælde, hvor lang en periode forholdene har stået eller stod på og hvor lang tid der er gået siden de pågældende forhold er ophørt. I vurdering af fastsættelsen af varigheden skal Finanstilsynet foretage en samlet vurdering.

3.5.3. Indbringelse af afgørelser om egnethed og hæderlighed for domstolene

3.5.3.1. Gældende ret

Den finansielle lovgivning indeholder krav om, at medlemmer af bestyrelsen og direktionen i en finansiell virksomhed skal være tilstrækkelig egnede og hæderlige til at varetage hvervet eller stillingen i virksomheden.

Finanstilsynets afgørelser om egnethed og hæderlighed kan generelt indbringes for Erhvervsankenævnet eller for domstolene af den part, som afgørelsen vedrører.

Påbud om at et ledelsesmedlem eller en nøgleperson skal fratræde sin stilling eller sit hverv på grund af manglende overholdelse af kravene til egnethed og hæderlighed kan af den finansielle virksomhed og af den person, som påbuddet vedrører, forlanges indbragt af Finanstilsynet for domstolene. Anmodning herom skal indgives til Finanstilsynet inden 4 uger efter, at påbuddet er meddelt den pågældende. Anmodningen har ikke opsættende virkning for påbuddet, men retten kan ved kendelse bestemme, at den pågældende direktør eller det pågældende bestyrelsesmedlem under sagens behandling kan opretholde sit hverv eller sin stilling. Finanstilsynet indbringer sagen for domstolene inden 4 uger efter modtagelse af anmodning herom. Sagen anlægges i den borgerlige retsplejes former, jf. § 351, stk. 7.

Af forarbejderne til bestemmelsen fremgår, at baggrunden for § 351, stk. 7, er et ønske om at sikre en effektiv og hurtig domstolsprøvelse af Finanstil-

synets indgreb i sager om egnethed og hæderlighed. Anmodning om indbringelse for domstolene er dermed i denne type egnetheds- og hæderlighedssager et alternativ til en prøvelse ved Erhvervsankenævnet. Tilsvarende mulighed for at anmode om, at Finanstilsynet indbringer sagen findes ikke i sager om afgørelser, der træffes i forbindelse med ansættelse i stillinger i finansielle virksomheder eller om tiltrædelse i bestyrelser i finansielle virksomheder.

3.5.3.2. *Erhvervsministeriets overvejelser*

Vurderingen af, om en person opfylder kravene til at være egnet og hæderlig til en konkret stilling i en virksomhed i den finansielle sektor, er en konkret vurdering af den enkelte person i forhold til den stilling eller det hverv, som personen skal varetage.

Når Finanstilsynet meddeler påbud efter en af bestemmelserne i § 351, dvs. giver påbud til en finansiell virksomhed om at afsætte en direktør, giver påbud til et bestyrelsesmedlem om at nedlægge sit hverv eller påbud til en finansiell virksomhed om at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson, kan den finansielle virksomhed eller den person, som påbuddet vedrører, forlange, at Finanstilsynet indbringer påbuddet for domstolene. Det følger af § 351, stk. 7, i lov om finansiell virksomhed, og retten til at forlange påbuddet indbragt tilfalder både den finansielle virksomhed og den person, som påbuddet vedrører.

Bestemmelsen er udtryk for et dobbelt retssikkerhedsprincip, idet personen for det første kan påklage administrativt eller indbringe påbuddet for domstolene selv eller for det andet forlange, at Finanstilsynet indbringer påbuddet for domstolene.

Der er derimod ikke i dag i loven fastsat nogen ret for hverken virksomheden eller den person, som afgørelsen vedrører, til at forlange, at Finanstilsynet indbringer en negativ egnetheds- og hæderlighedsafgørelse for domstolene, når egnetheds- eller hæderlighedsvurderingen indgår i en afgørelse i forbindelse med ansættelsen eller tiltrædelsen. Der gælder således ikke et dobbelt retssikkerhedsprincip i disse sager.

Det betyder, at retsstillingen for nærværende er, at en virksomhed eller person, der ansøger om, at Finanstilsynet godkender, at en person er egnet og hæderlig i forbindelse med personens tiltræden i stillingen eller hvervet, ikke har samme retssikkerhed, som en person, der er genstand for en negativ egnetheds- og hæderlighedsvurdering i form af et påbud om at afsætte et ledelsesmedlem. Et afslag på godkendelse kan imidlertid være lige så indgribende for den fysiske persons fremtidige muligheder for at arbejde i

den finansielle sektor, som et påbud om afsættelse eller nedlæggelse af hverv vil være.

På den baggrund foreslås det, at de nuværende regler om domstolsprøvelse ændres, således at også negative egnetheds- og hæderlighedsvurderinger, i form af afslag på godkendelse, kan indbringes for domstolene via Finanstilsynet.

3.5.3.3. *Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at negative egnetheds- og hæderlighedsvurderinger, som er meddelt den finansielle virksomhed og det ledelsesmedlem eller den nøgleperson, som afgørelsen vedrører, kan forlanges indbragt for domstolene.

Det foreslås derfor, at der indsættes et nyt stk. 10 i § 351, hvorefter der fastsættes en ret for virksomheden eller personen, som en negativ egnetheds- og hæderlighedsvurdering vedrører, til at forlange en sådan afgørelse indbragt for domstolene.

Det foreslås, at en indbringelse af afgørelsen for domstolene ikke har opsættende virkning. I lighed med hvad der gælder for indbringelse af påbud, foreslås det at fastsætte, at retten ved kendelse kan bestemme, at personen under sagens behandling kan indtræde i det hverv eller den stilling, som personen har søgt om forhåndsgodkendelse til.

3.5.4. *Helhedsorienteret tilgang og formodningstilgang i forbindelse med vurdering af kompetence- og erfaringskrav i finansielle virksomheder*

3.5.4.1. *Gældende ret*

Den finansielle regulering indeholder krav om, at medlemmer af ledelsen i finansielle virksomheder skal leve op til egnetheds- og hæderlighedskrav, jf. § 64, stk. 1. Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse for nøglepersoner i pengeinstitutter, jf. § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed. Det betyder, at direktører og nøglepersoner skal have tilstrækkelig viden, faglige kompetence og erfaring til at kunne varetage den pågældende stilling, som vedkommende skal bestride. Det betyder også, at direktører og nøglepersoner skal have tilstrækkelig godt omdømme og kunne udvise hæderlighed, integritet og tilstrækkelig uafhængighed ved varetagelsen af hvervet eller stillingen, samt at de ikke må have udvist en sådan adfærd, at der er grund til at antage, at personen ikke vil varetage hvervet eller stillingen på forsvarlig måde.

Egnetheds- og hæderlighedskravet gælder desuden den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 7, stk. 2, i hvidvaskloven, og medlemmer af den

UDKAST

faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter leve op til egnetheds- og hæderlighedskrav, jf. § 30, stk. 3, jf. stk. 1, i lov om betalinger.

Kravet medfører, at et ledelsesmedlem skal have konkret erfaring med den type af finansiel virksomhed, som personen skal have ansvaret for. Efter Finanstilsynets praksis vil relevant og nylig erfaring, herunder niveauet erfaringen er opnået på, bl.a. blive inddraget i vurderingen. Tilsvarende følger af europæisk praksis på området, da ECB f.eks. anfører i sine retningslinjer, at en kandidat til direktionen i et SIFI-kreditinstitut skal have konkret erfaring med de vigtigste forretningsområder, der er centrale for det givne institut, og skal have opnået en stor del af denne erfaring på direktionsniveau eller niveauet lige under.

Erhvervsministeren er bemyndiget til at fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for nøglepersoner og direktører i pengeinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI), jf. § 64 c, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed. Erhvervsministeren er desuden bemyndiget til at fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. hvidvasklovens § 7, stk. 2, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, jf. § 30 a i betalingsloven.

Finanstilsynet kan efter gældende ret påbyde de ovenfor nævnte virksomheder at afsætte en direktør eller en nøgleperson, hvis vedkommende ikke længere lever op til egnetheds- og hæderlighedskravene.

Det overordnede formål med kravene til egnethed og hæderlighed er at sikre, at finansielle virksomheder ledes forsvarligt, således at tilliden til den finansielle sektor opretholdes, og den finansielle stabilitet herved understøttes.

3.5.4.2. Erhvervsministeriets overvejelser

Finansielle virksomheder spiller en særlig rolle for samfundsøkonomien. De finansielle virksomheder er bl.a. betroet at levere trygge rammer om danskernes privatøkonomi og er afgørende for, at virksomhederne har adgang til lånekapital m.v. Denne centrale position forudsætter, at de finansielle virksomheder ledes af kompetente personer med høj integritet og høj grad af ordentlighed. Tilsvarende er det afgørende for de finansielle

UDKAST

virksomheders økonomiske robusthed – og dermed den finansielle stabilitet i Danmark – at virksomhederne til daglig drives og ledes af personer, der kender til virksomhedernes kerneforretning og ikke mindst de risici, der er forbundet med denne. De finansielle virksomheder er derfor generelt tættere reguleret end andre virksomheder. Det gør sig også gældende i forbindelse med de egnethedskrav, der efter regler og praksis stilles til ledelsesmedlemmer i de finansielle virksomheder.

Det er imidlertid samtidig centralt, at rekrutteringsgrundlaget til ledelsesposter i finansielle virksomheder er tilstrækkelig bredt, så diversitet, erfaring og inspiration fra andre sektorer også kan komme den finansielle sektor til gode. Det er vurderingen, at rekrutteringsgrundlaget til ledelsesposter i den finansielle sektor gerne må blive bredere.

De danske finansielle virksomheder skal have samme gode muligheder for at rekruttere egnede kandidater som deres udenlandske konkurrenter. Dansk praksis vedrørende egnethed og hæderlighed af ledelsesmedlemmer og nøglepersoner skal være i overensstemmelse med regelsættet i EU og ikke være mere restriktiv end praksis, der generelt observeres i sammenlignelige europæiske lande – herunder Holland, Sverige og Tyskland. Finanstilsynet skal derfor holde sig løbende orienteret om andre relevante sammenlignelige EU-landes praksis, således at det sikres, at dansk praksis ikke udvikler sig mere restriktivt end disse. Da afslag på egnetheds- og hæderlighedsgodkendelser normalt ikke offentliggøres i EU-medlemslandene vil praksis fra sammenlignelige lande skulle bygges på vejledninger fra henholdsvis ECB og de nationale myndigheder, der offentliggør sådanne vejledninger. Finanstilsynet bør desuden tage kontakt til andre myndigheder i forbindelse med sager, hvor der opstår tvivl om en kandidats egnethed. Da ansøgere skal kunne sikres fortrolighed, kan konkrete sager dog kun drøftes med andre myndigheder i fuld fortrolighed og kun ved brug af fuldt anonymiserede oplysninger. Finanstilsynet træffer afgørelser i egnetheds- og hæderlighedssager på baggrund af sagernes konkrete forhold og vil også inddrage relevant viden om praksis i andre relevante lande.

Det er de finansielle virksomheder, der efter reglerne i den finansielle lovgivning er ansvarlige for at sikre, at ledelsesmedlemmer og nøglepersoner er tilstrækkeligt egnede. Erhvervsministeriet finder derfor, at mere transparens om, hvad der anses for tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring, vil være til fordel for de omfattede virksomheder. Bl.a. mere transparens om hvilke erfaringer og kompetencer, der udover rent finansielle kompetencer og erfaringer, vil anses for relevante for finansielle virksomheder vil hjælpe virksomhederne med at vurdere om en potentiel kandidat også vil kunne godkendes af Finanstilsynet.

Øget transparens om tilladelsespraksis vil medvirke til at synliggøre overfor virksomhederne, hvilke krav der stilles til ledelsesmedlemmers og nøglepersoners egnethed. Virksomhedernes ledelsesansvar, som bl.a. også består i at sikre, at relevante poster er bemandet med egnede personer, og at den nødvendige successionsplanlægning foretages, understøttes ved at skabe mere klarhed om kravene til ledelsesmedlemmers og nøglepersoners egnethed forud for Finanstilsynets vurdering af disse. Øget transparens om kompetence- og erfaringskrav vil samlet set bidrage til mere målrettede og effektive egnethedsvurderinger både i virksomhederne og i Finanstilsynet.

Efter gældende regler og praksis tager vurdering af en kandidats egnethed udgangspunkt i en skønsbaseret vurdering af en kandidats samlede kompetencer i forhold til den konkrete stilling, som ansøgeren skal varetage. Det vil sige en helhedsvurdering af ansøgerens kompetencer og erfaringer. Det gælder både erfaringer, der er opnået på det konkrete finansielle fagområde, beslægtede finansielle fagområder og relevante kompetencer fra andre erhverv. I skønnet om ansøgeren kan anses for tilstrækkeligt egnet, foretages vurderingen altid konkret i forhold til hvilke ansvarsområder og opgaver, den pågældende ansøger forventes at skulle varetage.

Med forslaget om styrkelse af offentliggørelse af tilsynspraksis vedrørende godkendelser er det hensigten at skabe transparens om, hvilke kompetencer og erfaringer, der ud over rent finansielle kompetencer, anses for relevante for forskellige stillinger i finansielle virksomheder. Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 3.5.1.

For yderligere at øge transparens og klarhed finder Erhvervsministeriet, at introduktion af en såkaldt formodningsregel som supplement til helhedstilgangen med det brede skøn over en kandidats samlede kompetencer og erfaringer, vil være egnet til at give indblik i det niveau af kompetencer og erfaringer, som Finanstilsynet altid vil finde tilstrækkeligt for ansøgere til de omfattede stillinger. Formodningstilgangen tager udgangspunkt i en række foruddefinerede kriterier om kompetencer og erfaringer for direktører og nøglepersoner i en finansiell virksomhed. Opfylder en kandidat de opstillede kriterier, formodes kandidaten at være egnet til den pågældende stilling.

Formodningstilgangen og den heraf følgende hurtigere procedure for de helt åbenlyst egnede kandidater er en praksis, der også kendes i den Europæiske Central Bank (ECB). ECB er tillagt kompetence til egnetheds- og hæderlighedsvurderinger for SIFI'er i bankunionen.

For så vidt angår pengeinstitutter, realkreditinstitutter, betalingsinstitutter og e-pengeinstitutter, finder Erhvervsministeriet, at kriterierne i

formodningsreglen kan fastlægges, som de anbefales af Fagudvalget vedrørende kompetence- og erfaringskrav, dog således at erfaringskravene til administrerende direktører lempes til 4 år for institutter i gruppe 3 og 4.

Med forslaget etableres også en bemyndigelse til, at erhvervsministeren kan fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for direktører og nøglepersoner i gruppe 1-forsikringsselskaber. Udnyttelse af bemyndigelsen til at fastlægge indholdet af en formodningsregel for forsikringsselskaber, forudsætter en forudgående analyse af de behov som erfaringer og kompetencer skal tilfredsstille, således at kriterierne vil afspejle det, der vil være relevant og tilstrækkeligt for direktører og nøglepersoner i disse virksomheder. Det forudsættes med forslaget, at en fastlæggelse af foruddefinerede kriterier til brug for en formodningsregel for forsikringsselskaber skal ske med inddragelse af repræsentanter fra sektoren.

Vurderingen af en ansøgers viden, faglige kompetencer og erfaring både under den helhedsorienterede tilgang og under formodningstilgangen skal altid være proportional og dermed tage hensyn til, at de finansielle virksomheder varierer i størrelse, art og kompleksitet. Overordnet vil der inden for de opstillede erfaringskrav i formodningstilgangen sondres mellem det antal års erfaring, som eksempelvis medlemmer af direktionen i et SIFI-institut og i et ikke-SIFI-institut skal have for utvivlsomt at have tilstrækkelig erfaring under formodningstilgangen.

Der er ligeledes i den politiske aftale af 16. juni 2022 om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder og bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne i den finansielle sektor aftalt, at erfaringskrav til den administrerende direktør i pengeinstitutter i gruppe 3 og 4 sænkes med et år i forhold til de 5 års erfaring, som følger af Fagudvalgets anbefaling.

3.5.4.3. Den foreslåede ordning

Med lovforslaget introduceres to ligestillede processer for egnethedsvurderinger for direktører og nøglepersoner. Lovens udgangspunkt er den helhedsorienterede, skønsbaserede vurdering af direktører og nøglepersoner. Som supplement hertil vil der gælde en formodningstilgang, hvor der ved bekendtgørelse vil blive fastsat en række stillingsspecifikke kriterier, som vil være egnet til at give indblik i det niveau af kompetencer og erfaringer, som Finanstilsynet altid vil finde tilstrækkeligt for ansøgere til de omfattede stillinger. Når en ansøger er godkendt er der ingen forskel på om vedkommende er godkendt efter den ene eller den anden proces.

UDKAST

Den helhedsorienterede tilgang tager udgangspunkt i en samlet vurdering af en kandidats individuelle kompetencer og samtlige øvrige forhold af relevans til kravene til det konkrete job. Det gælder både erfaringer, der er opnået på det konkrete finansielle fagområde, beslægtede finansielle fagområder og relevante kompetencer fra andre erhverv, myndigheder og organisationer. Ved vurderingen af ansøgerne skal Finanstilsynet aktivt understøtte virksomhedernes behov for successionsplanlægning.

Efter reglerne om egnethed skal medlemmer af direktionen og nøglepersoner besidde tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring opnået i relevante positioner over tilstrækkelig lang tid til at varetage deres opgaver.

Som udgangspunkt skal praktisk erfaring være opnået i en lignende virksomhed i tilsvarende positioner. Andre erfaringer og kompetencer kan imidlertid også være relevante for finansielle virksomheder og disse erfaringer og kompetencer indgår i skønnet.

Et eksempel på dette kan være, at en kandidat til stillingen som administrerende direktør kan have lang erfaring fra en finansiell virksomhed med et begrænset forretningsområde. Varigheden af vedkommendes erfaring vil efter omstændighederne kunne kompensere for den smalle erfaring, idet vedkommende må formodes at have oparbejdet en række øvrige kompetencer i perioden.

Et andet eksempel er, at erfaring fra en anden stilling som medlem af direktionen skal anerkendes, således at en kandidat kan skifte mellem forskellige ansvarsområder eller påtage sig nye ansvarsområder i direktionen eller den faktiske ledelse, da dette er en af måderne, hvorpå en kandidat kan opnå tilpas bred erfaring til på et tidspunkt at bestride posten som administrerende direktør.

Et tredje eksempel er, at den hvidvaskansvarlige under formodningstilgangen skal have konkret erfaring fra et sammenligneligt institut, men at erfaring fra andre områder kan være relevant. F.eks. vil erfaring med risiko-kontroller, compliance, betalingsområdet, kreditstyring, kontrolfunktion i første forsvarslinje, ledelsesrapportering eller en rådgivningsfunktion inden for området eller eksempelvis erfaring fra SØIK være relevant og kunne erstatte erfaring fra tilsvarende stilling helt eller delvist.

I den helhedsorienterede sagsbehandling er det således tanken, at konkret praktisk erfaring fra en lignende virksomhed i en vis udstrækning kan erstattes af anden erfaring, der er relevant for den konkrete stilling. Erfaring fra eksempelvis andre typer af finansiell virksomhed eller fra offentlige myndigheder, som f.eks. Nationalbanken, Finans- eller Erhvervsministeriet, Finanstilsynet, eller den Nationale enhed for Særlig Kriminalitet vil således

UDKAST

også kunne tages i betragtning afhængigt af, hvilken stilling vurderingen foretages til.

Finanstilsynets administration af reglerne om egnethed og hæderlighed skal – bl.a. med hensyn til hvilke typer af erfaringer, der kan være relevante at inddrage i den helhedsorienterede tilgang – sikre, at dansk praksis ikke er mere restriktiv end der generelt kan observeres i sammenlignelige europæiske lande, herunder Holland, Sverige og Tyskland.

Det foreslåede supplement til den helhedsorienterede tilgang, formodningstilgangen, tager udgangspunkt i en række objektive krav til kompetencer og erfaringer for direktører og nøglepersoner i en finansiel virksomhed. Opfylder en kandidat de opstillede kriterier formodes kandidaten at være egnet. Kriterierne fastlægges for så vidt angår pengeinstitutter, realkreditinstitutter, betalingsinstitutter og e-
pengeinstitutter, som de anbefales af Fagudvalget vedrørende kompetence- og erfaringskrav, dog således at erfaringskravene til administrerende direktører lempes til 4 år for institutter i gruppe 3 og 4, jf. nedenfor.

Det foreslås samtidig at fastsætte tilsvarende hjemmel til udstedelse af regler om egnethed og hæderlighed for direktører og nøglepersoner i gruppe-1 forsikringsselskaber. Udnyttelse af hjemlen vil forudsætte fastlæggelse af de kriterier der vil være relevante og tilstrækkelige for direktører og nøglepersoner i forsikringsselskaber.

Har en kandidat de kompetencer og den erfaring, som på forhånd er opstillet som værende både relevant og tilstrækkelig for de enkelte stillingskategorier, formodes vedkommende at være egnet. For de mest åbenlyst egnede kandidater kan formodningstilgangen skabe forudsigelighed for kandidaterne.

En konkret individuel vurdering kan i sjældne tilfælde føre til et afslag på grund af manglende egnethed, uagtet at personen lever op til formodningsreglen. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvor en kandidat i en tidligere ansættelse har vist sig ikke at være egnet til en tilsvarende stilling. Der kan f.eks. være tale om, at et direktionsmedlems adfærd viser, at vedkommende ikke har den tilstrækkelige viden om den finansielle regulering til at bestride det område, som vedkommende søger om tilladelse til. Dette til trods for, at kandidaten formelt opfylder foruddefinerede kompetence- og erfaringskrav.

Den nærmere fastlæggelse af foruddefinerede kompetence- og erfaringskrav i bekendtgørelsesform for pengeinstitutter, realkreditinstitutter, e-
pengeinstitutter og betalingsinstitutter tager udgangspunkt i Fagudvalgets

anbefalinger og vil blive udmøntet med hjemmel i henholdsvis den foreslåede §§ 64, stk. 6, og 64 c, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, og den foreslåede § 30, stk. 4, i lov om betalinger. De oplyste kompetence- og erfaringskrav til brug for vurderingen inden for formodningsreglen kan således løbende tilpasses den internationale udvikling for derigennem sikre, at dansk praksis ikke er mere restriktiv end praksis i sammenlignelige lande.

Med introduktion af formodningstilgangen etableres dermed et ”fast track” for kandidater, som er åbenlyst egnede til en stilling, der efter loven og den bagvedliggende EU-regulering kræver særlige kompetencer og erfaring.

For en godkendt kandidat er der ingen forskel på om vedkommendes godkendelse opnås som følge af sagsbehandling efter den helhedsorienterede tilgang eller formodningstilgangen. De to veje til en godkendelse er dermed ligestillede.

3.5.5 Realkreditinstitutter

3.5.5.1 Gældende ret

Et pengeinstitut skal som led i sin virksomhedsstyring identificere instituttets nøglepersoner. Tilsvarende gælder for et SIFI og et G-SIFI, som ikke er et pengeinstitut. Identificerede nøglepersoner skal leve op til egnetheds- og hæderlighedskrav. Det betyder, at nøglepersoner skal have tilstrækkelig viden, faglige kompetence og erfaring til at kunne varetage den pågældende stilling, som vedkommende skal bestride. Det betyder også, at nøglepersoner skal have tilstrækkelig godt omdømme og kunne udvise hæderlighed, integritet og tilstrækkelig uafhængighed ved varetagelsen af stillingen, samt at de ikke må have udvist en sådan adfærd, at der er grund til at antage, at personen ikke vil varetage hvervet eller stillingen på forsvarlig måde.

Gældende ret indeholder ikke krav om, at nøglepersoner i realkreditinstitutter, som ikke er SIFI'er eller G-SIFI'er, skal være egnede og hæderlige. Der gælder heller ikke krav om, at realkreditinstitutter, som ikke er SIFI'er eller G-SIFI'er, skal identificere instituttets nøglepersoner og underrette Finanstilsynet herom.

3.5.5.2 Erhvervsministeriets overvejelser

Realkreditinstitutter har en central samfundsmæssig betydning og er underlagt et omfattende regelsæt. Ledelsen og nøglepersoner i realkreditinstitutter har forpligtelser og opgaver, der stiller store krav til kompetenceniveau og erfaring. Formålet med at stille krav til nøglepersoners egnethed og hæderlighed er bl.a. at sikre, at den pågældende nøgleperson har tilstrækkelig faglig tyngde og erfaring til at kunne udfylde sin rolle som nøgleperson og for

at sikre et tilstrækkeligt fagligt niveau og erfaring hos personkredsen omkring direktionen. Det er ligeledes vigtigt, at nøglepersoner har et godt omdømme og kan udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed ved varetagelsen af stillingen.

Det vurderes, at realkreditinstitutter som led i deres virksomhedsstyring skal identificere instituttets nøglepersoner, som skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes, da der bør gælde samme krav for direktionen og nøglepersoner i realkreditinstitutter, som for direktionen og nøglepersoner i pengeinstitutter med de tilpasninger som forretningsmodellen nødvendiggør.

3.5.5.1 Den foreslåede ordning

Det foreslås, at et realkreditinstitut, der ikke er et SIFI eller G-SIFI, som led i realkreditinstitutts virksomhedsstyring skal identificere instituttets nøglepersoner. Det foreslåede vil medføre, at nøglepersoner i realkreditinstitutter, der ikke er et SIFI eller et G-SIFI, omfattes af reglerne om egnethed og hæderlighed, ligesom Finanstilsynet vil få mulighed for at kunne påbyde et realkreditinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson, hvis vedkommende ikke kan bestride stillingen i henhold til reglerne om egnethed og hæderlighed.

Der er på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse ingen realkreditinstitutter i Danmark, der ikke er et SIFI, hvorfor der ikke vil ske ændringer for de realkreditinstitutter, der har tilladelse i dag. Såfremt der måtte etableres realkreditinstitutter, der ikke er et SIFI eller G-SIFI, vil disse skulle vurderes efter samme praksis som Finanstilsynets hidtil har anlagt for eksisterende realkreditinstitutter herunder inddragelse af de proportionalitetshensyn, der indgår i Finanstilsynets praksis.

3.5.6. Betingede egnethedsgodkendelser

3.5.6.1. Gældende ret

Det følger af § 64, stk. 1, at et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en finansiel virksomhed skal være tilstrækkelig egnet og hæderlig til at varetage hvervet eller stillingen i virksomheden. Tilsvarende krav gælder for nøglepersoner i pengeinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter og globalt systemisk vigtige finansielle institutter, som ikke er pengeinstitutter, jf. § 64 c, stk. 4, samt for nøglepersoner i gruppe 1-forsikringsselskaber, jf. § 64 d, stk. 3. Finanstilsynet påser, at en person opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i forbindelse med, at den pågældende tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som direktør eller nøgleperson i en finansiel virksomhed, og Finanstilsynet kan afvise den pågældende, såfremt vedkommende ikke lever op til kravene.

Finanstilsynet har ikke mulighed for at tillade, at en egnetheds- og hæderlighedsansøger bestrider stillingen under nærmere fastsatte betingelser, selvom det vurderes, at den pågældende inden for et relativt afgrænset område ikke lever op til egnethedskravet i § 64, stk. 1.

Den Europæiske Centralbanks (ECB's) retningslinjer til egnetheds- og hæderlighedsvurderinger for ledelsesmedlemmer i kreditinstitutter er som de danske egnetheds- og hæderlighedskrav baseret på 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 (CRD IV) og indeholder mulighed for at træffe betingede egnetheds- og hæderlighedsafgørelser. ECB's retningslinjer finder anvendelse for egnetheds- og hæderlighedsvurderinger af ledelsesmedlemmer i de systemisk vigtige banker i EU, der er en del af den fælles tilsynsmekanisme (SSM).

3.5.6.2. *Erhvervsministeriets overvejelser*

Vurderingen af, om en person opfylder kravene til at være egnet til en konkret stilling i en virksomhed i den finansielle sektor er en konkret vurdering af den enkelte person i forhold til den stilling eller det hverv, som personen skal varetage i den konkrete finansielle virksomhed.

En mulighed for at Finanstilsynet kan træffe betingede egnhedsafgørelser i tilfælde, hvor en ansøger til stillingen som direktør eller nøgleperson ikke fuldt ud vurderes at have den tilstrækkelige viden, faglige kompetence eller erfaring til at kunne bestride stillingen, vil kunne udvide kandidatfeltet til de omfattede stillinger. Betingede afgørelser vil kunne anvendes i tilfælde, hvor alternativet ville være et afslag, men hvor årsagen til afslaget er, at den pågældende på et eller få afgrænsede områder ikke lever fuldt op til egnethedskravene.

Betingede godkendelser vil kunne gives i forskellige situationer. En godkendelse kan gives under den betingelse, at en manglende kompetence indhentes ved konkret oplæring eller uddannelse. Den manglende viden, faglige kompetence eller erfaring skal kunne indhentes inden for relativt kort tid, og den betingede tilladelse skal dermed kunne gives med konkrete, målbare betingelser.

En anden mulighed for betingede godkendelser kan være, at en ansøger til stillingen som eksempelvis medlem af direktionen ikke fuldt ud har den tilstrækkelige viden, faglige kompetence eller erfaring med et ansvarsområde, som personen skal have ansvar for, men hvor den

UDKAST

påkrævede kompetence eller erfaring er tilstede hos andre personer i direktionen. I så fald kan personen godkendes med betingelse om, at en eller flere personer med disse kompetencer forbliver i direktionen og er til kandidatens rådighed i hele betingelsens løbetid.

Betingede afgørelser vil således kunne anvendes til at imødekomme en kompetence- eller erfaringsmangel hos et medlem af direktionen eller hos en nøgleperson og har til hensigt at udvide kandidatfeltet med personer, der blot mangler lidt for at kunne vurderes egnede til den konkrete stilling. Det er afgørende for at kunne træffe en betinget afgørelse, at der kan opstilles veldefinerede, konkrete og målbare betingelser for, at den pågældende kan vurderes egnet til stillingen, og at disse betingelser vil kunne opfyldes inden for en relativt kort tidshorisont eller at en anden person med de nødvendige kompetencer er tilstede i organisatorisk nærhed af personen.

Ansvar for en direktør eller nøgleperson med en betinget godkendelse er som udgangspunkt det samme som for en person i samme stilling med en ubetinget godkendelse. En person med en betinget egnethedsgodkendelse, der påtager sig en stilling, hvortil der knytter sig egnethedskrav, har en skærpet opmærksomhedspligt. Efter omstændighederne kan det derfor være ansvarspådragende for en person med en betinget godkendelse ikke at udvise en særlig agtpågivenhed. Den skærpede opmærksomhedspligt knytter sig til de områder betingelsen i godkendelsen vedrører og kan efter omstændighederne fordre, at direktøren eller nøglepersonen indhenter intern eller ekstern rådgivning til brug for sit beslutningsgrundlag i sager på disse områder. En betinget godkendt direktør eller nøgleperson kan dermed ikke ubetinget påberåbe sig sin manglende erfaring – dokumenteret i form af en betinget godkendelse – som eksempelvis undskyldningsgrund ved vurderingen af vedkommendes erstatningsansvar.

Der kan også være tilfælde, hvor den betingede godkendelse medfører, at personen ikke kan tiltræde den endelige stilling (slutstillingen) med det samme. Godkendelse til slutstillingen kan gives på betingelse af, at den pågældende er under oplæring i en periode. Ansøgeren opnår med denne form for betinget godkendelse en vished for, hvornår vedkommende vil blive anset for egnet til den stilling, som er det endelige mål med henvendelsen til Finanstilsynet. Denne type betingede godkendelser vil derfor også være egnede i forbindelse med successionsplanlægning. Betingelsens løbetid kan i disse tilfælde også være længere end ved betingelser, hvor ansøgeren godkendes til at tiltræde stillingen med det samme.

Det vurderes ikke relevant at indføre mulighed for betingede afgørelser for bestyrelsesmedlemmer, da Finanstilsynets praksis viser, at de individuelle

egnethedskrav til bestyrelsesmedlemmer ikke udgør en barriere for at tiltrække egnede kandidater.

3.5.6.3. *Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at Finanstilsynet kan træffe betingede afgørelser i tilfælde, hvor det vurderes, at der kan opstilles veldefinerede, målbare betingelser for, at den pågældende kan vurderes egnet til stillingen, f.eks. hvor den pågældende inden for et eller få afgrænsede områder ikke lever op til egnethedskravene, og hvis dette findes forsvarligt henset til virksomhedens størrelse, omfang og kompleksitet samt det arbejde og ansvar, der er forbundet med den konkrete stilling.

Finanstilsynet kan overordnet anvende to typer af betingede godkendelser. For det første godkendelser betinget af forhold, der kan opfyldes sideløbende med at ansøgeren tiltræder sin stilling og opnår det fulde ansvar, der følger af stillingen. For det andet godkendelser som er betinget af opfyldelse inden tiltræden i en stilling. I disse tilfælde har personen kun det ansvar, der følger af den stilling som vedkommende bestrider frem til det tidspunkt, hvor betingelsen er opfyldt og perioden udløber, hvorefter personen tiltræder slutstillingen.

Det foreslås, at Finanstilsynet i begge tilfælde kan påse, at den pågældende opfylder betingelserne, i forbindelse med betingelsestidens udløb. Finanstilsynet vil i denne sammenhæng ikke foretage en fornyet prøvelse af, hvorvidt den pågældende opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene, men alene vurdere, hvorvidt betingelserne er opfyldt, således at personen vurderes at leve op til egnethedskravene. Hvis Finanstilsynet vurderer, at den pågældende direktør eller nøgleperson ikke opfylder de fastsatte betingelser, vil konsekvensen være, at den pågældende ikke vurderes fuldt ud at leve op til egnethedskravet. Finanstilsynet vil i særlige tilfælde kunne forlænge fristen for opfyldelse af betingelserne, hvor der vurderes at være rimelig udsigt til, at den pågældende inden for den nye frist vil kunne opfylde betingelserne. Forlængelse af fristen bør ikke overstige seks måneder.

3.5.7. *Finanstilsynets egnetheds- og hæderlighedsvurdering af nøglepersoner*

3.5.7.1. *Gældende ret*

Det følger af § 64 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed at et pengeinstitut, som led i sin virksomhedsstyring, jf. § 71, stk. 1, skal identificere instituttets nøglepersoner. § 64 c, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for et SIFI eller et G-SIFI, som ikke er et pengeinstitut, jf. § 64 c, stk. 5.

Ansatte, der er identificerede som nøglepersoner i et pengeinstitut, et SIFI eller et G-SIFI, som ikke er et pengeinstitut, skal være tilstrækkelig egnede og hæderlige til at varetage stillingen i virksomheden, jf. § 64 c, stk. 4.

Virksomheden er forpligtet til at påse, at nøglepersonen opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, ved nøglepersonens indtræden og løbende, så længe den pågældende nøgleperson varetager stillingen, jf. § 64 c, stk. 7. Virksomheden skal løbende overvåge egnetheden og hæderligheden af nøglepersonerne og vurdere, om en egentlig ny vurdering af nøglepersonen er nødvendig. Virksomheden skal tage højde for alle nye relevante oplysninger, herunder oplysninger der kan give anledning til tvivl om nøglepersonens egnethed og hæderlighed. Virksomhedens forpligtelse til at påse dette fratager ikke en nøgleperson ansvar for at opfylde kravene om egnethed og hæderlighed. En nøgleperson skal til en hver tid opfylde kravene om egnethed og hæderlighed, mens personen varetager stillingen.

Et pengeinstitut skal desuden uden unødigt ophold underrette Finanstilsynet, hvis der sker væsentlige ændringer af områder eller funktioner, som den pågældende nøgleperson er ansvarlig for, eller når en ansat ikke længere anses for at være en nøgleperson, jf. § 64, c, stk. 3, 2. pkt. Det samme gør sig gældende for SIFI'er og G-SIFI'er, der ikke er pengeinstitutter, jf. § 64, c, stk. 5.

Finanstilsynet påser i dag, at samtlige ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 64 c, stk. 1, lever op til kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, nr. 1-6, i forbindelse med, at den pågældende tiltræder en stilling som nøgleperson samt løbende, mens den pågældende fortsat bestrider stillingen. Nøglepersoner kan, i forbindelse med deres tiltrædelse af en stilling, vælge at udfylde et oplysningsskema for nøglepersoner, som indsendes til Finanstilsynet. Finanstilsynet modtager i den forbindelse de oplysninger, som er nødvendige for Finanstilsynets vurdering af, om vedkommende opfylder kravene i § 64, stk. 1, i forhold til den konkrete stilling, og Finanstilsynet inddrager alle relevante oplysninger i Finanstilsynets vurdering af den pågældendes egnethed og hæderlighed.

Når Finanstilsynet har modtaget relevante oplysninger, træffer Finanstilsynet afgørelse om den pågældende nøglepersons egnethed og hæderlighed. Afgørelsen meddeles herefter vedkommende. Samtidig orienteres den pågældende finansielle virksomhed.

Formålet med reglerne om egnethed og hæderlighed er at understøtte kompetent og ordentlig ledelse af de finansielle virksomheder og dermed underbygge tilliden til sektoren. Siden finanskrisen er reglerne om egnethed og hæderlighed skærpet ad flere omgange af et bredt politisk flertal i Folketinget.

Der har været et tilsvarende fokus på reglerne om egnethed og hæderlighed i EU, som bl.a. har givet sig udslag i løbende udbygning af direktivkrav og retningslinjer.

Reglerne om egnethed og hæderlighed for nøglepersoner er med til at sikre, at ansatte, der varetager centrale poster, og som enten direkte kan påføre instituttet væsentlige risici, eller hvis beslutninger har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil eller kontrolfunktioner, har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage stillingen og har en høj integritet og høj grad af ordentlighed. Personkredsen omkring den daglige ledelse skal have kompetencer til og have tilstrækkelig integritet til at kunne udfordre direktionen og dennes beslutninger. Kravet om, at Finanstilsynet skal vurdere egnethed og hæderlighed opleves imidlertid som en barriere for at kunne rekruttere medarbejdere. For så vidt angår nøglepersoner i de mindste institutter er der ikke krav i EU-rammereglerne om tilsynsgodkendelse af nøglepersoner. Det vurderes derfor at være tilstrækkeligt for tilliden til sektoren og den finansielle stabilitet, at virksomhederne selv vurderer om en ansøger er egnet og hæderlig til den pågældende stilling. Finanstilsynet vejledninger på området vil give virksomhederne redskaber til denne vurdering.

3.5.7.3. *Den foreslåede ordning*

Med henblik på at skabe øget fleksibilitet for de mindre pengeinstitutter foreslås det, at Finanstilsynet ikke skal egnetheds- og hæderlighedsvurdere samtlige identificerede nøglepersoner i de mindste pengeinstitutter. Der foreslås en tilgang, hvor Finanstilsynet fremover alene vil skulle egnetheds- og hæderlighedsvurdere enkelte af de af pengeinstituttet identificerede nøglepersoner i disse.

Det foreslås således at lempe kravet om, at alle nøglepersoner i pengeinstitutter i gruppe 3 og 4 skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet.

Det foreslås for gruppe 3-pengeinstitutter, at kun et udsnit af virksomhedernes nøglepersoner skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet. Det drejer sig om ansatte, der er ansvarlige for følgende nøglefunktioner: risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen, kreditområdet og hvidvaskforebyggelse.

Det foreslås for gruppe 4-pengeinstitutter at fjerne kravet om, at Finanstilsynet skal egnetheds- og hæderlighedsvurdere nøglepersoner med undtagelse af den hvidvaskansvarlige. Da en virksomheds risiko for at blive udnyttet – også i stor skala – til hvidvask og finansiel kriminalitet ikke afhænger direkte af pengeinstituttets størrelse, foreslås det at fastholde kravet om, at Finanstilsynet skal egnetheds- og hæderlighedsvurdere den hvidvaskansvarlige i alle institutter.

Selvom en nøgleperson ikke skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet, skal personen fortsat være både egnet og hæderlig. Det er imidlertid pengeinstitutterne, der er ansvarlige for at foretage denne vurdering inden ansættelsen og løbende gennem ansættelsesforholdet.

Forslaget indebærer også en tilsvarende ændring i forbindelse med Finanstilsynet mulighed for at påbyde et pengeinstitut at afsætte nøglepersoner.

3.5.8. Særlige krav til formænd for bestyrelser for finansielle virksomheder

3.5.8.1. Gældende ret

Egnetheds- og hæderlighedskravene følger af § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed. Kravene finder anvendelse for medlemmer af bestyrelsen og direktionen og nøglepersoner i alle pengeinstitutter og også i SIFI-institutter, som ikke er pengeinstitutter, jf. § 64 c, stk. 4 og 5, i lov om finansiel virksomhed. Desuden er nøglepersoner i gruppe 1-forsikringselskaber omfattet af egnetheds- og hæderlighedskravene, jf. § 64 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed.

Et medlem af bestyrelsen i en finansiel virksomhed skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet, jf. § 64, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed (egnethedskrav). Efter stk. 2 skal medlemmerne af bestyrelsen meddele Finanstilsynet oplysninger om forhold som nævnt i stk. 1 i forbindelse med deres indtræden i den finansielle virksomheds ledelse.

UDKAST

Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen, at der ikke stilles ubetingede krav om, at et bestyrelsesmedlem skal have særlig indsigt i finansielle virksomheders forhold, jf. Folketingstidende 2018-19, tillæg A, L 184 som fremsat, side 38.

Det fremgår desuden, at kravene i § 64 skal være opfyldt til enhver tid, hvilket indebærer, at kravene skal opfyldes fra det tidspunkt, hvor bestyrelsesmedlemmet tiltræder hvervet i den finansielle virksomhed og i hele den periode, hvori den pågældende person varetager hvervet. Når en person tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem, påser Finanstilsynet, at vedkommende har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve hvervet i virksomheden og dermed, at den pågældende opfylder kravene.

Der sondres som udgangspunkt ikke mellem, om kandidaten skal bestride hvervet som bestyrelsesformand eller menigt bestyrelsesmedlem. Der kræves således ikke ved udpegningen eller valget til bestyrelsesformand en fornyet vurdering af personer fra Finanstilsynet, når bestyrelsesmedlemmet allerede er vurderet som menigt medlem eller næstformand. En sådan vurdering af formandskompetencer foretages alene i forbindelse med direkte indtræden som bestyrelsesformand efter § 64, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 2, 1. pkt.

Den europæiske tilsynsmyndigheds retningslinjer om intern ledelse (EBA/GL/2017/11) indeholder et særligt afsnit om bestyrelsesformandens rolle. Det fremgår bl.a., at bestyrelsesformanden bør stå for ledelsen af bestyrelsen, bidrage til en effektiv informationsstrøm inden for bestyrelsen og være ansvarlig for, at den generelt fungerer effektivt. Bestyrelsesformanden skal også tilskynde og fremme en åben og kritisk diskussion og sikre, at afvigende synspunkter kan komme til orde og blive diskuteret i forbindelse med beslutningsprocessen.

Den Europæiske Centralbanks (ECB's) retningslinjer til egnetheds- og hæderlighedsvurderinger for ledelsesmedlemmer i kreditinstitutter er som de danske egnetheds- og hæderlighedskrav baseret på det 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 (CRD IV) og kan således anvendes som et fortolkningsbidrag til bestemmelserne i lov om finansiel virksomhed. ECB's retningslinjer finder anvendelse for egnetheds- og hæderlighedsvurderinger af ledelsesmedlemmer i de systemisk vigtige banker i EU, der er en del af den fælles tilsynsmekanisme (SSM).

ECB's retningslinjer skelner eksplicit mellem menige bestyrelsesmedlemmer og bestyrelsesformænd og stiller særlige krav til sidstnævnte. I retningslinjerne stilles der bl.a. krav til betydelig ledelseserfaring fra en stilling i den øverste ledelse. I vurderingen indgår graden af sammenlignelighed med hensyn til størrelse og kompleksitet af de virksomheder, hvori erfaringen er opnået.

3.5.8.2. *Ansvarsudvalgets overvejelser*

Ansvarsudvalget finder, at bestyrelsesformanden har en særlig rolle, der fordrer, at vedkommende har tilstrækkelige personlige såvel som faglige kompetencer og den nødvendige robusthed og gennemslagskraft til at lede arbejdet i bestyrelsen og give det faglige og ledelsesmæssige modspil, som af en bestyrelsesformand for en finansiell virksomhed.

Det er Udvalgets opfattelse, at bestyrelsesformandens særlige rolle bl.a. indebærer, at den pågældende har mulighed for løbende at stille spørgsmål, udbede sig yderligere oplysninger og indgå i drøftelser med direktionen i videre omfang, end det er muligt for og forventes af de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Den øvrige bestyrelse må derfor til en vis grad forlade sig på, at formanden gennem sit tættere samarbejde med direktionen får tilstrækkelige og korrekte oplysninger, som sætter bestyrelsen i stand til at tilrettelægge sit arbejde, fastlægge de temaer, der skal træffes beslutning om, og træffe beslutninger på et forsvarligt grundlag.

Samarbejdet og interaktionen mellem bestyrelsesformand og direktion må efter Udvalgets opfattelse betyde, at bestyrelsesformanden kan påvirke direktionen og dens beslutninger. Omvendt vil samarbejdet naturligt også indebære, at direktionen kan påvirke bestyrelsesformanden. Denne gensidige påvirkning er generelt nyttig og til gavn for virksomheden. Det er imidlertid væsentligt, at bestyrelsen og ikke mindst bestyrelsesformanden holder sig for øje, at samarbejdet med og forholdet til direktionen ikke må føre til, at bestyrelsens tilsyn og kontrol med direktionen svækkes.

Udvalget har under sit arbejde været opmærksom på, at der er en betydelig risiko for, at bestyrelsens kontrolfunktion over for direktionen svækkes, hvis styrkeforholdet mellem direktion og bestyrelse ikke er afbalanceret. I dette styrkeforhold er navnlig bestyrelsesformanden afgørende. Varetagelse af rollen som formand kræver – ud over de rent faglige kvalifikationer – en betydelig integritet, robusthed og personlig gennemslagskraft. Behovet for at sikre, at bestyrelsens rolle fastholdes, har i praksis været særlig udtalt i de tilfælde, hvor direktionen består af stærke personligheder.

Udvalget finder, at integritet og uafhængighed er afgørende for, om en bestyrelsesformand kan udfylde sin rolle. Bestyrelsens formand skal kunne

UDKAST

”stå i modvind”. Udvalget bemærker imidlertid, at en bestyrelsesformand allerede i kraft af sit hverv som bestyrelsesmedlem vil være omfattet af både egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed. Det medfører bl.a., at bestyrelsesformanden, ligesom ethvert menigt medlem, skal have tilstrækkelig godt omdømme og kunne udvise hæderlighed, integritet og tilstrækkelig uafhængighed ved varetagelsen af hvervet.

I lov om finansiel virksomhed og Finanstilsynets vejledning om egnetheds- og hæderlighedsvurderinger sondres der imidlertid ikke mellem de krav, der stilles til henholdsvis formænd og menige medlemmer af bestyrelsen. Ved vurderingen af en kandidat til posten som formand for bestyrelsen vil det bl.a. være et sagligt og relevant kriterium at lægge vægt på de personlige kvalifikationer, som er væsentlige i forbindelse med ledelsen af arbejdet i bestyrelsen og håndteringen af bestyrelsens forhold til direktionen. Der er endvidere ikke praksis for at foretage en fornyet egnethedsvurdering, når et menigt bestyrelsesmedlem eller en næstformand overgår til at være bestyrelsesformand.

Det er Udvalgets opfattelse, at det altid er væsentligt at vurdere, om en kandidat til posten som bestyrelsesformand – ud over de rent faglige forudsætninger – har den fornødne robusthed og personlige gennemslagskraft og dermed opfylder egnethedskravet i § 64, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed. Dette gælder, uanset om vedkommende allerede har fungeret som menigt bestyrelsesmedlem, herunder som næstformand eller del af et formandskab. Det følger af forarbejderne til bestemmelsen, at der skal foretages en vurdering af den pågældendes viden, faglige kompetencer og erfaring i forhold til det konkrete hverv eller den konkrete stilling, som vedkommende skal varetage i virksomheden. Når det lægges til grund, at der er forskel på de erfaringskrav m.v., der kan stilles til et menigt bestyrelsesmedlem og en formand, må et skifte fra menigt medlem til bestyrelsesformand også betragtes som et andet (nyt) hverv.

Udvalget foreslår derfor, at der indføres en lovbestemmelse, der skal sikre, at der foretages en fornyet vurdering af et bestyrelsesmedlem efter § 64, stk. 1, nr. 1, når den pågældende udnævnes som formand for bestyrelsen. Her vil det således særskilt skulle vurderes, om bestyrelsesmedlemmet har tilstrækkelige personlige kompetencer i form af den nødvendige robusthed og gennemslagskraft og den fornødne ledelsesmæssig tyngde til at lede arbejdet i bestyrelsen og give direktionen det faglige og ledelsesmæssige modspil, som må forventes af en bestyrelsesformand for en finansiel virksomhed.

UDKAST

Udvalget har desuden overvejet, om vurderingen bør foretages for bestyrelsesformandsposter i alle finansielle virksomheder, eller om der alene foreligger et behov herfor for visse finansielle virksomheder. I dag stilles der krav om, at medlemmer af bestyrelsen i et pengeinstitut, realkreditinstitut eller et forsikringsselskab skal gennemføre et grundkursus i bestyrelsesarbejde, jf. § 64 b, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed. Årsagen til, at kravet stilles til bestyrelsesmedlemmer i disse typer af finansielle virksomheder er, at det i forbindelse med Finanstilsynets udarbejdelse af vejledningerne af 4. juli 2012 om evaluering af bestyrelsens viden og erfaring blev vurderet, at der for disse typer af finansielle virksomheder var et særligt behov for at stille krav til bestyrelsesmedlemmernes viden og erfaring. På den baggrund og sammenholdt med de samfundsmæssige skadevirkninger, som et kriseramte pengeinstitut, realkreditinstitut eller forsikringsselskab kan have både for den finansielle sektor og for borgere og virksomheder i Danmark, finder udvalget, at kravet om en fornyet vurdering af bestyrelsesmedlemmets egnethed til posten som bestyrelsesformand bør stilles over for pengeinstitutter, realkreditinstitutter og forsikringsselskaber.

Virksomheden vil gennem det pågældende bestyrelsesmedlems forudgående periode som menigt medlem have et vist kendskab til personen, men vil også kunne foretage andre undersøgelser, herunder sonderinger gennem de øvrige bestyrelsesmedlemmers netværk med hensyn til øvrige forhold, der bør inddrages i vurderingen. Det må på den baggrund antages, at virksomhedens øvrige bestyrelsesmedlemmer vil have forudsætninger for at foretage vurderingen, når det samtidig i lovbemærkningerne angives, hvilke forhold der vil kunne indgå i vurderingen.

På den baggrund foreslår Udvalget, at der stilles krav om, at virksomhedens indstilling af bestyrelsesmedlem til posten som bestyrelsesformand skriftligt dokumenteres, og at der heri indgår en begrundelse for den vurdering af den pågældendes personlige kompetencer, robusthed og gennemslagskraft, som virksomheden har foretaget.

Dette forslag har til formål at supplere de øvrige lettere dokumenterbare erfaringer og kompetencer, der indgår i vurderingen, herunder eksempelvis den pågældendes cv. Det vil navnlig kunne styrke grundlaget for Finanstilsynets vurdering og dermed i hvert fald delvist imødegå at udligne den beskrevne forskel i oplysningsniveau.

3.5.8.3. *Erhvervsministeriets overvejelser*

Bestyrelsesformanden skal bl.a. facilitere et åbent og tillidsfuldt samarbejde i bestyrelsen, hvor alle medlemmer får mulighed for og lyst til at deltage med henblik på, at bestyrelsen træffer beslutning om de anliggender, som

det tilkommer bestyrelsen at afgøre, og at de beslutninger, der tages i bestyrelsen, træffes på et oplyst og kvalificeret grundlag. Bestyrelsesformanden skal sørge for, at arbejdet i bestyrelsen tilrettelægges således, at bestyrelsen fører et effektivt tilsyn og kontrol med direktionen. Formanden skal endvidere tage initiativ til at sikre, at sammensætningen af bestyrelsen repræsenterer de kompetencer, der er relevante for virksomheden. Bestyrelsesformanden skal kunne evaluere bestyrelsens og direktionens arbejde og være indstillet på at være virksomhedens ansigt udadtil i situationer, hvor dette er påkrævet eller i øvrigt relevant.

Ved vurderingen af, om en kandidat til formandsposten besidder den nødvendige robusthed og gennemslagskraft, bør det eksempelvis kunne indgå, om den pågældende er egnet til og indstillet på at være den ledende kraft i bestyrelsen og at være den, der sætter dagsordenen og faciliterer et åbent og tillidsfuldt samarbejde i bestyrelsen. Kandidaten skal være ansvarsbevidst, overbevisende og i besiddelse af et godt overblik og en god dømmekraft og kunne træffe og gennemføre også vanskelige beslutninger, herunder overfor direktionen. Kandidaten skal have den nødvendige forhandlingserfaring og strategiske indsigt samt de nødvendige kommunikative evner. Egenskaber såsom ansvarsbevidsthed, overblik, dømmekraft og evnen til at træffe og gennemføre beslutninger er vigtige, når bestyrelsesformanden skal være drivkraften og indgå i den nævnte relation til direktionen.

Tiden efter finanskrisen har vist, at det er afgørende, at en bestyrelsesformand i penge- og realkreditinstitutter og forsikringsselskaber kan modstå et evt. pres fra en stærk direktion eller stærke bestyrelsesmedlemmer.

På den baggrund er Erhvervsministeriet enig i Udvalgets forslag.

Det bemærkes i den forbindelse, at kravet om meddelelse af oplysninger til Finanstilsynet om den pågældendes egnethed som bestyrelsesformand, og kravet om at virksomhedens vurdering heraf skal foreligge i skriftlig form delvist vil kunne opfyldes ved evt. relevante henvisninger til oplysninger eller vurderinger, der tidligere er meddelt Finanstilsynet, eller som foreligger dokumenteret i virksomheden.

3.5.8.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at et bestyrelsesmedlem skal meddele Finanstilsynet oplysninger om pågældendes viden, faglige kompetencer og erfaring til at kunne varetage hvervet, hvis et medlem af bestyrelsen udpeges eller vælges til posten som formand for bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut eller et forsikringsselskab.

UDKAST

Virksomhedens indstilling af et bestyrelsesmedlem til posten som bestyrelsesformand skal skriftligt dokumenteres, og der skal heri indgå en begrundet vurdering af den pågældendes personlige kompetencer, robusthed og gennemslagskraft, som virksomheden har foretaget.

Det foreslåede vil indebære, at der fremover vil skulle foretages en særskilt vurdering af, om det bestyrelsesmedlem, der skal varetage bestyrelsesformandsposten, har tilstrækkelige personlige kompetencer i form af den nødvendige robusthed og gennemslagskraft og den fornødne ledelsesmæssige tyngde til at lede arbejdet i bestyrelsen og sikre, at bestyrelsens tilsyns- og kontrolopgaver overfor direktionen løses på effektiv måde.

I vurderingen af kandidatens egnethed vil indgå den pågældendes evne til at lede arbejdet i bestyrelsen og sikre et konstruktivt samarbejde med direktionen, herunder give direktionen det nødvendige med- og modspil med hensyn til strategiske og styringsmæssige anliggender samtidig med, at bestyrelsens tilsyn og kontrol med direktionen fastholdes.

Det foreslås desuden, at virksomhedens vurdering af en bestyrelsesformands personlige kompetencer omfattet af § 64, stk. 1, nr. 1, skal foreligge i skriftlig form.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre, at virksomheden aktivt tager stilling til, om pågældende, som virksomheden overvejer at indstille som bestyrelsesformand, har tilstrækkelige personlige kompetencer til at varetage dette hverv.

Ved ”personlige kompetencer” skal navnlig forstås, om den pågældende besidder den robusthed og gennemslagskraft, der er påkrævet til at lede arbejdet i bestyrelsen og give direktionen det fornødne faglige og ledelsesmæssige modspil. Der sigtes herved de mere personlige kompetencer og egenskaber, som indgår i bemærkningerne til den foreslåede bestemmelse i § 64, stk. 2, 2. pkt.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at virksomheden har pligt til skriftligt at dokumentere sin vurdering af ovennævnte egenskaber.

Der vil kunne foretages en vurdering med udgangspunkt i bl.a. oplysningerne i kandidatens curriculum vitae (cv), herunder navnlig om den pågældende har bestyrelses- eller ledelseserfaring fra en finansiel virksomhed eller anden erhvervsvirksomhed, eller en organisation (eksempelvis faglig eller erhvervspolitisk) af tilsvarende kompleksitet,

størrelse eller samfundsmæssig betydning. Har den pågældende ingen sådan erfaring, eller har den pågældende åbenbart haft ringe succes i sådanne stillinger, vil det kunne have formodningen imod sig, at vedkommende besidder tilstrækkelige faglige kompetencer og den nødvendige robusthed og gennemslagskraft til at lede arbejdet i bestyrelsen og give direktionen det fornødne faglige og ledelsesmæssige modspil.

Virksomhedens bestyrelse vil i alle tilfælde kunne gennemføre interviews som bidrag til en afklaring af de faktiske oplysninger, der relaterer sig til formandskandidaters egnethed. Det kunne eksempelvis være med henblik på mundtligt at drøfte forventninger til bestyrelsesformandsrollen, herunder med henblik på en vurdering af, hvorvidt kandidaten har de nødvendige personlige kompetencer og den nødvendige robusthed og gennemslagskraft til at lede arbejdet i en bestyrelse i den konkrete type af finansiell virksomhed.

Der stilles i praksis mindre omfattende krav til en bestyrelsesformand i en mindre og ikke-kompleks finansiell virksomhed, end hvis der er tale om en stor og kompleks finansiell virksomhed. Vurderingen af, om en person opfylder såvel de faglige krav som krav af mere personlig karakter, skal foretages med udgangspunkt i hvervet som bestyrelsesformand i den konkrete virksomhed. Det er således muligt, at en person på baggrund af sin uddannelsesmæssige baggrund og hidtidige ledelseserfaring opfylder kravet om tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at være bestyrelsesformand i en mindre finansiell virksomhed, men at den pågældende ikke vil kunne opfylde kravene til rollen som bestyrelsesformand i en stor kompleks eller landsdækkende virksomhed.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Den del af lovforslaget, der gennemfører skærpede ansvarsregler og nye regler om fratrædelsesgodtgørelse, medfører meget begrænsede økonomiske konsekvenser for det offentlige. Konsekvenserne udgør Finanstilsynets fremtidige tilsyn med virksomhedernes udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer. Finanstilsynet skal endvidere sikre sig, at virksomhedernes bestyrelse foretager de nødvendige vurderinger om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelser i de tilfælde, hvor en direktør har haft en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den del af lovforslaget, der vedrører regler om egnethed og hæderlighed, medfører ikke økonomiske konsekvenser for det offentlige.

UDKAST

Lovforslagets § 1, nr. 12, der ændrer, hvilke nøglepersoner i gruppe 3- og 4-pengeinstitutter som Finanstilsynet skal godkende, vil medføre økonomiske besparelser for gruppe 3- og 4-pengeinstitutterne.

Forslaget medfører begrænsede implementeringskonsekvenser for det offentlige, da det forventes, at tilsynet med udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser kan foretages i Finanstilsynets nuværende indberetningssystem for aflønning. I så fald er der alene tale om en tilføjelse i et eksisterende system. Det forudsættes i den forbindelse, at allerede eksisterende systemer kan anvendes.

Lovforslaget vurderes at efterleve de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning. Dette sker bl.a. ved at sikre klare retningslinjer for virksomhederne.

Derudover understøtter lovforslaget digital kommunikation, da lovforslaget ikke er til hinder for virksomhedens brug af digital kommunikation med Finanstilsynet. Allerede i dag anvendes ansøgningskema på virk.dk samt digital kommunikation i langt de fleste sager om egnethed og hæderlighed.

Lovforslaget understøtter fortsat delvist digital sagsbehandling, når direktionsmedlemmer og nøglepersoners egnethed skal vurderes.

Lovforslaget er ikke til hinder for, at begreber og data bruges på tværs af myndigheder. Data modtaget af Finanstilsynet, som led i Finanstilsynets tilsynsvirksomhed, vil dog være underlagt Finanstilsynets tavshedspligt.

Lovforslaget giver ikke anledning til særlige opmærksomhedspunkter med hensyn til tryk og sikker håndtering af virksomhedernes data.

Kravet om at meddele Finanstilsynet oplysninger om den pågældendes egnethed og hæderlighed gælder allerede i dag. Oplysninger, som Finanstilsynets modtager fra personer, der søger om at blive egnetheds- og hæderlighedsgodkendt, vil blive behandlet via Finanstilsynets eksisterende IT-systemer under iagttagelse af samme fortrolighed og sikkerhed som hidtil, herunder i overensstemmelse med databeskyttelsesretlige regler.

Dette gør sig gældende i forbindelse med forslaget om at stille særlige krav til bestyrelsesformanden. Her gør det sig også gældende, at Finanstilsynet allerede modtager oplysninger fra den pågældende, der søger om at blive egnetheds- og hæderlighedsgodkendt. Det vurderes i øvrigt, at de særlige krav, som forslaget stiller til bestyrelsesformanden, allerede delvist vil kunne opfyldes ved eventuelle relevante henvisninger til oplysninger eller vurderinger, der tidligere er meddelt Finanstilsynet.

Endelig understøtter lovforslaget bedre kontrolmuligheder og dermed forebyggelse af snyd og fejl, da forslaget medfører større krav til egnethed- og hæderligheds-ansøgere dokumentation af erfaring og kompetencer.

Den del af lovforslaget, der vedrører egnethed- og hæderlighedsreglerne, medfører ikke implementeringskonsekvenser for det offentlige, da det forudsættes, at allerede eksisterende systemer kan anvendes.

Lovforslaget forventes i øvrigt ikke at have væsentlige økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for det offentlige.

5. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.*

Lovforslaget medfører begrænsede økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. Det skyldes, at virksomhederne skal offentliggøre oplysninger om fratrædelsesordninger for direktionsmedlemmerne, og virksomhederne skal muligvis genforhandle eksisterende fratrædelsesordninger, hvor kapitalisering af udbetalingen har været mulig.

Lovforslaget medfører endvidere begrænsede efterlevelsesefterskænkninger for erhvervslivet. Efterlevelsesefterskænkningerne er foranlediget af ændringerne i reglerne om fratrædelsesordninger, da virksomhederne løbende skal udbetale fratrædelsesordninger, ligesom virksomhedernes bestyrelse fremover skal revurdere udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, hvis der skulle komme noget op om en direktørs forhold under ansættelsen, der kunne have betydning for udbetalingen.

Det forventes ikke, at lovforslaget indebærer direkte erhvervsøkonomiske konsekvenser på over 10 mio. kr.

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) vurderer, at lovforslaget medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet. Disse konsekvenser vurderes samlet set at være under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Lovforslaget vurderes ikke medføre konsekvenser for iværksættere. Der er på denne baggrund ikke gennemført et iværksættertjek af lovforslaget.

Principperne for agil erhvervsrettet regulering vurderes ikke at være relevante for dette lovforslag, da lovforslaget ikke vurderes at påvirke virksomhedernes muligheder for at teste, udvikle og anvende digitale teknologier og forretningsmodeller.

6. *Administrative konsekvenser for borgerne*

Lovforslaget medfører ikke administrative konsekvenser for borgerne.

7. *Klima- og miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget medfører ikke klima- eller miljømæssige konsekvenser.

8. *Konsekvenser for verdensmålene*

Lovforslaget har indirekte konsekvenser for verdensmålenes delmål 16.4. Ansvarsudvalget foreslår om styrkelse af det strafferetlige værn mod udnyttelsen af de finansielle virksomheder til kriminalitet (herunder hvidvask af penge) kan medvirke til at vanskeliggøre ulovlige pengestrømme.

9. *Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget indeholder ikke implementering af EU-regulering.

Ændringerne til reglerne om fratrædelsesordninger udgør et nationalt supplement til bestemmelserne om fratrædelsesgodtgørelser i art. 94, stk. 1, litra h, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2013/36 (CRD IV) og artikel 32, stk. 1, litra f, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034 (IFD) og supplerer rammerne for aflønningsordninger i artikel 275, stk. 2, i Solvens II-forordningen. I den europæiske regulering behandles fratrædelsesgodtgørelser som variabel løn og er dermed omfattet af udbetalingsbegrænsningerne i direktivet eller forordningen. Med lovforslaget fastsættes supplerende udbetalingsbegrænsninger for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, der er tilpasset fratrædelsesgodtgørelsernes karakter. Ændringer til reglerne om fratrædelsesordninger gennemføres også for virksomheder uden for de relevante EU-retsakter. Det er eksempelvis tilfældet for så vidt angår Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Denne tilpasning sker af hensyn til at fastholde den ensartede retstilstand, der gælder på aflønningsområdet i den finansielle sektor.

Egnetheds- og hæderlighedskravene for nøglepersoner i pengeinstitutter samt for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance og hvidvaskforebyggelse i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter blev indført med lov nr. 552 af 7. maj 2019 og udspringer af den politiske aftale af 19. september 2018 om yderligere initiativer til styrkelse af indsatsen mod hvidvask og terrorfinansiering. Lovforslaget præciserer den gældende hjemmel for erhvervsministeren til at fastsætte nærmere regler, som udfylder det gældende egnethedskrav, men ikke om et nyt krav. Med lovforslaget foreslås det at stille krav om, at også nøglepersoner i realkreditinstitutter,

UDKAST

som ikke er udpeget som SIFI, skal underrette Finanstilsynet om udpegningen og vurderingen af nøglepersonens egnethed og hæderlighed. Lovforslaget går i denne henseende videre end EU-reguleringen.

Lovforslagets § 1, nr. 38, medfører, at Finanstilsynet ikke skal offentliggøre sager om egnethed og hæderlighed i medfør af § 354 e i lov om finansiel virksomhed. § 354 e implementerer artikel 68, stk. 1, i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv nr. 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter (CRD IV).

Artikel 68, stk. 1, 1. afsnit, fastsætter en pligt for tilsynsmyndighederne til at offentliggøre administrative sanktioner, der ikke kan appelleres. Artikel 68, stk. 1, 2. afsnit, giver medlemsstaterne mulighed for at offentliggøre administrative sanktioner, der kan appelleres. Afgørelser om egnethed og hæderlighed kan efter de danske regler altid appelleres. Da det kun er inappellable afgørelser der efter direktivets regler altid skal offentliggøres ligger forslaget inden for rammerne af CRD artikel 68, stk. 1.

10. Hørte myndigheder og organisationer mv.

[Afventer offentlig høring]

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet		Lovforslaget medfører direkte erhvervsøkonomiske konsekvenser på under 10 mio. kr.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet		Lovforslaget medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet på under 4 mio. kr.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen

UDKAST

Klima- og miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke implementering af EU-regulering. Lovforslaget indeholder ændringer til reglerne om fratrædelsesordninger, som imidlertid udgør et nationalt supplement til bestemmelserne om fratrædelsesgodtgørelser i art. 94, stk. 1, litra h, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2013/36 (CRD IV) og artikel 32, stk. 1, litra f i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034 (IFD) og supplerer rammerne for aflønningsordninger i artikel 275, stk. 2, i Solvens II-forordningen. I den europæiske regulering behandles fratrædelsesgodtgørelser som variabel løn og er dermed omfattet af udbetalingsbegrænsningerne i direktivet. Med lovforslaget fastsættes supplerende udbetalingsbegrænsninger for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser, der er tilpasset fratrædelsesgodtgørelsernes karakter.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1 (§ 1, stk. 2, 1. og 4. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Det fremgår af § 1, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, hvilke regler i lov om finansiel virksomhed, der finder anvendelse for finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder.

Det fremgår af § 1, stk. 2, 4. pkt., hvilke regler i lov om finansiel virksomhed, der desuden finder anvendelse for blandede holdingvirksomheder.

Som konsekvens af, at § 64, stk. 4 bliver til § 64, stk. 7, jf. lovforslagets § 1, nr. 4, forslås det at ændre henvisningen i § 1, stk. 2, 1. og 4. pkt., fra § 64, stk. 4 til § 64, stk. 7.

UDKAST

Med de foreslåede ændringer ændres der ikke ved, hvilke af lovens bestemmelser der finder anvendelse for henholdsvis finansielle holdingvirksomheder, forsikringsholdingvirksomheder og blandede holdingvirksomheder. Der er alene tale om en konsekvensændring.

Til nr. 2 (§ 1, stk. 14, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 1, stk. 14, i lov om finansiel virksomhed fastlægger, hvilke ledelsesbestemmelser i lov om finansiel virksomhed der skal finde anvendelse på hvilke organer, hvis et europæisk selskab ønsker et to-strengt ledelsessystem og samtidig har tilladelse som finansiel virksomhed fra Finanstilsynet. Det omfatter bl.a. den gældende § 76 og § 78, stk. 1.

Det foreslås i lovforslagets § 1, nr. 20, at § 76 ophæves. Det foreslås derudover i lovforslagets § 1, nr. 26, at bestemmelsen i den gældende § 76 sammenskrives med § 78, stk. 1, og i vidt omfang videreføres som ny § 78, stk. 1, nr. 1.

Det foreslås på den baggrund i lovforslagets § 1, nr. 2, at henvisningen i den gældende § 1, stk. 14, til § 76 udgår, og at henvisningen til § 78, stk. 1, ændres til en henvisning til § 78, stk. 1, nr. 1.

Den foreslåede ændring er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 1, nr. 20 og 26, og indebærer ikke materielle ændringer.

Til nr. 3 (§ 5, stk. 1, nr. 77, i lov om finansiel virksomhed)

Fratrædelsesgodtgørelser er ikke nærmere defineret som et selvstændigt begreb i lov om finansiel virksomhed i dag, men anses som variabel løn. Variable løndelev er defineret i § 5, stk. 1, nr. 48, i lov om finansiel virksomhed, som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel.

Det foreslås i § 5, stk. 1, nr. 77, at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

I EBA's retningslinjer af 27. juni 2016 om forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til artikel 74, stk. 3, og 75, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU og

UDKAST

offentliggørelse af oplysninger i henhold til artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) er fratrædelsesgodtgørelser defineret som betalinger som kompensation for kontraktophør i utide.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af virksomheden.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed, eksempelvis aftaler om ”change of control”, hvor en direktør ved et ejerskifte kan vælge at betragte sig selv som opsagt af virksomheden.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og kundeklausuler, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til virksomhedens kunder. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller kundeklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning, er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til

denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonusser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonusser og skønmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 77 a i lov om finansiel virksomhed.

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset om aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i § 77 l i lov om finansiel virksomhed for så vidt angår medlemmer af direktionen og i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen og andre væsentlige risikotagere.

Til nr. 4 (§ 64, stk. 2-4, i lov om finansiel virksomhed)

§ 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, fastlægger kravene til egnethed og hæderlighed for medlemmer af bestyrelsen eller direktionen i en finansiel virksomhed. Ifølge bestemmelsen skal medlemmer af en finansiel virksomheds bestyrelse og direktion opfylde visse krav til egnethed og hæderlighed. Til opfyldelse af regelsættet skal personer, der indtræder som bestyrelsesmedlem eller direktør i en finansiel virksomhed, afgive oplysninger til Finanstilsynet, som indgår i Finanstilsynets bedømmelse af, om vedkommende er tilstrækkelig egnet og hæderlighed i den finansielle lovgivningsforstand.

Det foreslåede *stk. 2* fastsætter, at når en person tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som direktør i en finansiel virksomhed, påser Finanstilsynet, at personen opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i *stk. 1*. Finanstilsynet træffer afgørelse om, hvorvidt personen kan bestride hvervet eller stillingen i den pågældende virksomhed.

Det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, udmønter Finanstilsynets praksis, hvorefter Finanstilsynet påser, at personer omfattet af bestemmelsen opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, i forbindelse med, at den pågældende tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som

direktør eller nøgleperson i en finansiel virksomhed. Bestyrelsesmedlemmer, direktører og nøglepersoner kan, i forbindelse med deres tiltrædelse af et hverv eller en stilling, vælge at udfylde et oplysningsskema for bestyrelses-, direktionsmedlemmer eller nøglepersoner, som indsendes til Finanstilsynet. Finanstilsynet modtager i den forbindelse de oplysninger, som er nødvendige for Finanstilsynets vurdering af, om vedkommende opfylder kravene i § 64, stk. 1, i forhold til den konkrete stilling, og Finanstilsynet inddrager alle relevante oplysninger i Finanstilsynets vurdering af den pågældendes egnethed og hæderlighed. Når Finanstilsynet har modtaget relevante oplysninger, træffer Finanstilsynet afgørelse om det pågældende bestyrelsesmedlems, direktørs eller nøglepersons egnethed og hæderlighed. Afgørelsen meddeles herefter vedkommende. Samtidig orienteres den pågældende finansielle virksomhed.

Det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, vedrører den situation, hvor et bestyrelsesmedlem eller en direktør ikke opfylder kravene til egnethed i § 64, stk. 1, nr. 1, fordi den pågældende vurderes ikke at have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet eller stillingen. Den vedrører også den situation, hvor vedkommende er blevet pålagt strafansvar for overtrædelse af straffeloven eller den finansielle lovgivning, og der som følge heraf er risiko for, at vedkommende ikke længere kan varetage sit hverv eller sin stilling på forsvarlig vis, jf. § 64, stk. 1, nr. 3. **Det foreslåede stk. 2 vedrører desuden** de øvrige situationer, hvor et bestyrelsesmedlem, en direktør eller en nøgleperson ikke opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, nr. 2 og nr. 4-6. Det drejer sig om f.eks. de tilfælde, hvor vedkommende tages under insolvensbehandling eller gælds sanering, eller hvor vedkommendes økonomiske situation eller selskaber, som den pågældende har eller deltager i driften af, har påført den finansielle virksomhed tab eller risiko for tab. Det samme gælder situationer, hvor personen har udvist en adfærd, hvorefter det må antages, at den pågældende ikke kan varetage sit hverv eller sin stilling på forsvarlig vis.

Såfremt Finanstilsynet vurderer, at den pågældende ikke opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i stk. 1, træffer Finanstilsynet afgørelse om, at den pågældende ikke kan bestride hvervet eller stillingen i den pågældende virksomhed.

Inden Finanstilsynet træffer afgørelse om, at den pågældende ikke opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i stk. 1, skal der i henhold til reglerne i forvaltningsloven foretages en partshøring af den finansielle virksomhed og af den, som afgørelsen retter sig mod. Sagen forelægges for Finanstilsynets bestyrelse til endelig afgørelse, da Finanstilsynets bestyrelse i medfør af §

UDKAST

345, stk. 7, nr. 4, træffer afgørelser i tilsynssager, der har videregående betydelige følger.

Som part i Finanstilsynets afgørelser om egnethed og hæderlighed anses både den berørte finansielle virksomhed og det bestyrelsesmedlem, den direktør eller den nøgleperson, som afgørelsen vedrører, jf. § 355, stk. 4.

Finanstilsynets afgørelser kan sædvanligvis påklages til Erhvervsankenævnet af den finansielle virksomhed eller af den pågældende person, som afgørelsen retter sig imod, jf. § 372. Herudover vil Finanstilsynets afgørelser efter stk. 2 kunne forlanges indbragt for domstolene af den finansielle virksomhed og af den person, som afgørelsen vedrører, jf. det foreslåede § 351, stk. 10. Der henvises til de specielle bemærkninger til det foreslåede § 351, stk. 10, jf. lovforslagets § 1, nr. 35.

Det foreslåede *stk. 3* fastsætter, at når Finanstilsynet vurderer, at personen ikke opfylder kravene i stk. 1, nr. 2-6, skal varigheden fremgå af afgørelsen.

Det foreslåede medfører, at en afgørelse om, at en person ikke opfylder hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, nr. 2-6, skal indeholde afgørelsens varighed.

Virningen af en angivelse af afgørelsens varighed vil være, at Finanstilsynet som udgangspunkt ikke efter udløbet af den tid varigheden er angivet til vil inddrage de forhold, der lå til grund for afgørelsen i forbindelse med, at den person afgørelsen vedrører eventuelt på ny måtte ansøge Finanstilsynet om en egnetheds- og hæderlighedsvurdering. Det betyder, at de forhold, der var afgørende for en vurdering af, at personen ikke opfyldte hæderlighedskravet, som udgangspunkt ikke længere forventes at have betydning for en ny vurdering. Det foreslåede ændrer ikke på, at såfremt den pågældende, efter udløbet af varigheden, vil tiltræde et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som direktør eller nøgleperson på ny vil skulle ansøge Finanstilsynet om egnetheds- og hæderlighedsvurdering. I denne nye vurdering vil de passerede forhold, der tidligere førte til den negative afgørelse, blot ikke blive tillagt vægt.

Det vil bero på en konkret vurdering, hvor længe afgørelsen skal have virkning. Varigheden kan ansættes som udgangspunkt fra et år til fem år, men kan i særligt alvorlige sager fastsættes til ”indtil videre”.

Udmålingen af varigheden inden for rammerne af stk. 3 er overladt til Finanstilsynets skøn og vil bero på en konkret vurdering af de forhold, der gav anledning til afgørelsen.

UDKAST

I forbindelse med afgørelser vedrørende manglende opfyldelse af kravet i § 64, stk. 1, nr. 2, fremgår det af lovforarbejderne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2017-18, A, L 184 som fremsat, side 56, at Finanstilsynet skal lægge vægt på alle strafbare og administrative overtrædelser, inddragelse af tidligere tilladelser, licenser eller lignende, tidligere afskedigelser og baggrunden herfor. I vurderingen af den pågældendes omdømme tager Finanstilsynet hensyn til alvoren af overtrædelsen, den tid der er gået siden overtrædelsen, personens adfærd siden en eventuel strafbar overtrædelse af loven, og om der er tale om gentagelsestilfælde. Når Finanstilsynet således vurderer, om en person ikke har et tilstrækkeligt godt omdømme og kan udvise hæderlighed, integritet og tilstrækkelig uafhængighed ved varetagelsen af hvervet eller stillingen, skal Finanstilsynet eksplicit forholde sig til tidsaspektet og personens ageren siden en eventuel kritisabel adfærd.

I vurderingen af fastsættelsen af varigheden efter det foreslåede stk. 3 vil Finanstilsynet foretage en samlet vurdering, der bl.a. tager hensyn til, hvor lang tid der er gået siden det pågældende forhold, personens adfærd siden det pågældende forhold, og om der er tale om gentagelsestilfælde. I situationer med gentagelsestilfælde vil der ikke blive sondret mellem, om den kritisable adfærd vedrører en anden type forhold end det første forhold eller de andre forhold. Gentagelsestilfælde vil være skærpene for fastsættelsen af afgørelsens varighed. Hvis et forhold er begået forud for en tidligere afgørelse om manglende opfyldelse af kravene i § 64, stk. 1, nr. 2-6, vil der som udgangspunkt skulle udmåles en samlet varighed svarende til, hvad der ville være blevet resultatet ved en samlet vurdering.

Et formål med at fastsætte varigheden er at øge transparensen og retssikkerheden for de personer, som afgørelsen vedrører. Der vil være forskel på varigheden af afgørelser meddelt på baggrund af mindre alvorlige forhold og mere grove forhold. Finanstilsynet vil derfor tage hensyn til karakteren af forholdet, herunder om det er et strafbart eller administrativt forhold, om det vedrører et tillidsbrud, og om der er tale om gentagelsestilfælde. De kumulative effekter af flere mindre overtrædelser i samme sag kan være skærpene i forbindelse med fastsættelsen af varigheden. Ligesom en tilpas grov overtrædelse i særlig alvorlige sager kan bevirke, at påbuddets varighed fastsættes til ”indtil videre”.

Som udgangspunkt vil Finanstilsynet ikke inddrage forhold i en vurdering af en persons hæderlighed, der er mere end 10 år gamle. Finanstilsynet kan dog inddrage forhold, der ligger længere tilbage i tid, hvis forholdene er særligt alvorlige, eller hvis disse er en del af et sammenhængende sagsforløb, hvor dele er mindre end 10 år gamle, eller hvor der er tale om gentagelsestilfælde. Alvorlige forhold kan f.eks. være svindel, grov

UDKAST

tilsidesættelse af god skik, forsættelig tilsidesættelse af hvidvasklovens krav eller egentlig medvirken til økonomisk kriminalitet. En tidligere afgørelse om manglende opfyldelse af § 64, stk. 1, nr. 2-6 har således gentagelsesvirkning for varigheden, uanset om det aktuelle forhold er af samme art eller ej. Det betyder omvendt også, at der skal være særlige forhold, der gør sig gældende, hvis Finanstilsynet skal kigge mere end 10 år tilbage ved vurderingen af en persons adfærd.

Ud over hensynet til omfanget, karakteren og grovheden af de forhold, der begrunder afgørelsen, lægger Finanstilsynet også vægt på, hvorvidt der er grund til at antage, at den pågældende fortsat ikke vil kunne varetage hvervet eller stillingen på forsvarlig måde. Det beror på en vurdering af de konkrete forhold, herunder om forholdet er så kritisabelt, at en længere varighed er påkrævet, eller hvor varigheden i særligt alvorlige sager bør være ”indtil videre”.

Begyndelsestidspunktet for varigheden af afgørelsen vil, som udgangspunkt være datoen for Finanstilsynets afgørelse. Varigheden af afgørelser og påbud vil bl.a. afhænge af grovheden af de passerede forhold, om der er tale om gentagelsestilfælde, hvor lang en periode forholdene har stået eller stod på og hvor lang tid der er gået siden de pågældende forhold er ophørt. I vurdering af fastsættelsen af varigheden skal Finanstilsynet foretage en samlet vurdering. I de tilfælde, hvor Finanstilsynet imidlertid afviser en person med henvisning til, at vedkommende er under konkurs, rekonstruktion eller gældssanering, jf. § 64, stk. 1, nr. 4, vil det skulle fremgå af afgørelsen, at begyndelsestidspunktet regnes fra datoen for afslutningen af konkurs, rekonstruktion eller gældssanering.

Udgangspunktet for en negativ hæderlighedsvurdering vil være, at et afslag har en varighed på fem år, medmindre særlige forhold taler for en kortere eller længere varighed.

Retningsgivende for fastsættelsen af en varighed på fem år er således, at der ikke er forhold, der taler for en kortere varighed, eller hvor karakteren og omfanget af forholdene tilsiger, at en længere varighed er påkrævet. Udover en konkret vurdering af grovheden af forholdene, vil Finanstilsynet også kunne inddrage kumulative effekter af flere overtrædelser, gentagelsestilfælde og den eventuelle skadevirkning af forholdet. Hvis det pågældende forhold er egnet til i betydeligt omfang at svække den samlede sektors omdømme og derved tilliden til sektoren, bør det skærpe varigheden. Herudover har tidsaspektet også betydning for fastsættelsen af varigheden, hvor forhold, der ligger tilbage i tid efter en konkret vurdering kan føre til en lempelse af varigheden. Det vil imidlertid omvendt kunne være en skærpende omstændighed, såfremt personen eller virksomheden har

misligholdt sin forpligtelse til at meddele Finanstilsynets oplysninger om forhold nævnt i § 64, stk. 1, i forbindelse med dennes indtræden, jf. det foreslåede § 64, stk. 4, i lovforslagets § 1, nr. 4.

Retningsgivende for afgørelser med en varighed, der sættes til mindre end fem år, er, at der kan være tale om en situation, hvor Finanstilsynet efter en samlet vurdering vurderer, at personen ikke er hæderlig, men hvor det samlede sagsforløb afdækker en række formildende omstændigheder om den pågældende eller hændelsesforløbet.

Det vil imidlertid også kunne være tilfældet, hvor forholdet har en sådan beskaffenhed, at varigheden eksempelvis isoleret set vil kunne fastsættes til fem år, men hvor forholdet ligger en årrække tilbage. I sådanne tilfælde vil tidsaspektet, personens adfærd siden det pågældende forhold, og fraværet af gentagelsesvirkning kunne føre til en lempelse af varigheden.

Endelig kan der være tale om tilfælde, hvor Finanstilsynet kunne have truffet afgørelsen på et tidligere tidspunkt, men hvor den pågældende f.eks. fratrådte den finansielle virksomhed tidligere, men nu igen vil være omfattet af reglerne om egnethed og hæderlighed. I nogle tilfælde kan Finanstilsynet vurdere, at denne periode uden for sektoren kan betyde, at varigheden skal være mindre end fem år. Derudover kan der være tilfælde, hvor forholdet ligger så langt tilbage i tiden, at det ikke vil have indflydelse på vurderingen af vedkommendes hæderlighed.

Retningsgivende for fastsættelsen af varigheden på ”indtil videre” er, at der skal være tale om grove forhold eller alvorlige gentagelsestilfælde, der som udgangspunkt ikke ligger mere end 10 år tilbage i tiden. Det er således alene i særligt alvorlige sager, at Finanstilsynet vil fastsætte varigheden til ”indtil videre”. Det kan eksempelvis være tale om særdeles grove forhold med overtrædelse af straffelovens berigelsesforbrydelser, åbenbare ledelsesmæssige svigt, der har medført betydelige økonomiske tab eller skadevirkning, grove misbrugssituationer, svigagtighed, grov tilsidesættelse af god skik, forsætlig tilsidesættelse af hvidvasklovens krav eller egentlig medvirken til økonomisk kriminalitet eller andre alvorlige tillidsbrud.

Generelt kan siges, at det eller de udviste forhold skal have en sådan alvorlig karakter, at det må anses for åbenbart, at hverken Finanstilsynet eller samfundet kan have tillid til, at den pågældende inden for en overskuelig fremtid vil kunne varetage hvervet som bestyrelsesmedlem eller stillingen som direktør eller nøgleperson i en finansiell virksomhed på en forsvarlig måde.

UDKAST

Det foreslåede *stk. 4* fastsætter, at Finanstilsynet i særlige tilfælde, hvor Finanstilsynet vurderer, at en person ikke har tilstrækkelige faglige forudsætninger eller erfaring i forhold til den stilling som medlem af direktionen som den pågældende vurderes til, kan træffe afgørelse om, at personen kan bestride stillingen under nærmere fastsatte betingelser.

Det foreslåede medfører, at Finanstilsynet kan opstille betingelser, således at et medlem af direktionen kan meddeles en betinget afgørelse, uanset at personen ikke umiddelbart lever op til egnethedskravene i *stk. 1, nr. 1*. Med den foreslåede ændring kan Finanstilsynet således finde, at den pågældende person ville opfylde egnethedskravene i *stk. 1, nr. 1*, hvis en eller flere betingelser bliver opfyldt.

Bestemmelsen finder anvendelse i de tilfælde, hvor Finanstilsynet enten vurderer, at den pågældende ikke helt har de tilstrækkelige faglige forudsætninger eller erfaring i forhold til den stilling som medlem af direktionen, som den pågældende vurderes til eller, hvor den betingede godkendelse ikke medfører, at man tiltræder stillingen med de samme, men hvor den pågældende er under oplæring. I begge tilfælde træffer Finanstilsynet kun betingede afgørelser, hvor det vurderes, at der kan opstilles veldefinerede, konkrete og målbare betingelser for, at den pågældende kan vurderes egnet til stillingen, f.eks. hvor den pågældende inden for et relativ afgrænset område ikke lever op til egnethedskravene i *stk. 1, nr. 1*.

Betingede afgørelser vil kunne bruges, hvis betingelserne kan defineres klart og entydigt og kan opfyldes på kort tid. Det kan f.eks. dreje sig om, at den pågældende skal gennemgå konkret uddannelse, eller at den pågældende igennem en periode skal varetage en rolle niveauet under den rolle, som den pågældende har ansøgt om, eller på tilsvarende niveau.

Det kan eksempelvis være tilfælde, hvor den pågældende eksempelvis har tilstrækkelig ledelseserfaring, men er ny i den konkrete rolle i den pågældende finansielle virksomhed og derfor mangler kompetencer på et relevant forretnings- eller kontrolområde, f.eks. hvidvaskforebyggelse, kredit eller risikostyring. Direktionsmedlemmet vil kunne opnå tilladelse på betingelse af, at personen gennemfører en specifik uddannelse eller træning inden for det relevante område.

Et andet eksempel kan være en kandidat til en stilling som medlem af direktionen, der ikke selv har den tilstrækkelige viden, faglige kompetence eller erfaring med et ansvarsområde, som personen skal have ansvar for, men hvor den påkrævede kompetence eller erfaring er tilstede hos andre personer i direktionen. I så fald kan ansøgeren godkendes med betingelse

UDKAST

om, at en eller flere personer med disse kompetencer forbliver i direktionen og er til kandidatens rådighed i hele betingelsens løbetid.

Der kan også være tilfælde, hvor den betingede godkendelse medfører, at personen ikke kan tiltræde den endelige stilling (slutstillingen) med det samme. Godkendelse til slutstillingen kan gives på betingelse af, at den pågældende er under oplæring i en periode. Ansøgeren opnår med denne form for betinget godkendelse en vished for, hvornår vedkommende vil blive anset for egnet til den stilling, som er det endelige mål med henvendelsen til Finanstilsynet. Denne type betingede godkendelser vil derfor også være egnede i forbindelse med successionsplanlægning. Betingelsens løbetid kan i disse tilfælde også være længere end ved betingelser, hvor ansøgeren godkendes til at tiltræde stillingen med det samme.

De af Finanstilsynet fastsatte betingelser skal være proportionale og tage hensyn til, at institutterne varierer i størrelse, art og kompleksitet. Finanstilsynet vil således tage hensyn til den pågældendes rolle, opgaver og ansvarsområder i virksomheden, herunder virksomhedens størrelse og kompleksitet. De betingelser, der stilles til den pågældende, skal derfor afvejes op imod de opgaver og det ansvar, den pågældende er forpligtet til løfte i kraft af sine rolle i virksomheden. Fastsættelsen af betingelser til personer tilhørende eksempelvis direktionen må således afspejle de funktioner, som direktionen udøver i den konkrete virksomhed.

En betinget afgørelse vil derfor forudsætte, at der kan stilles relevante betingelser for opnåelse af den viden, faglige kompetence eller erfaring efter § 64, stk. 1, nr. 1, som personen ikke vurderes fuldt ud at have, og hvis dette findes forsvarligt henset til virksomhedens størrelse, omfang og kompleksitet samt det arbejde og ansvar, der er forbundet med den konkrete stilling.

De af Finanstilsynet opstillede betingelser fastsættes derfor med udgangspunkt i stillingen i den konkrete virksomhed og knytter sig specifikt hertil. Når den pågældende opfylder betingelserne, vurderes personen at opfylde egnethedskravene i stk. 1, nr. 1, i forhold til den konkrete stilling i den konkrete virksomhed. Det er derfor ikke givet, at den pågældende vil opfylde egnethedskravet i stk. 1, nr. 1, i forhold til en anden stilling i en anden og måske større og mere kompleks virksomhed.

Betingede afgørelser vil være tidsbegrænsede, således at betingelserne skal opfyldes inden for en af Finanstilsynet fastsat tidsperiode, som ikke bør være længere end højst 18 måneder. Forudsætningen for at opnå en betinget

godkendelse vil være, at personen opfylder de fastsatte betingelser, eksempelvis gennemfører den nødvendige uddannelse, træning eller andre afhjælpende foranstaltninger, inden for den af Finanstilsynet fastsatte tidsperiode. Betingelserne vil derfor skulle fastsættes således, at Finanstilsynet har mulighed for at vurdere, om betingelserne er opfyldt inden for tidsperioden.

Finanstilsynet skal påse, at den pågældende opfylder betingelserne, når perioden udløber. Finanstilsynet vil ikke foretage en fornyet prøvelse af, hvorvidt den pågældende opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, men alene vurdere, hvorvidt de tidligere meddelte betingelser er opfyldt. Finanstilsynet skal modtage de oplysninger, som er nødvendige for Finanstilsynets vurdering af, om vedkommende opfylder betingelserne. Det foreslåede ændrer ikke på, at personen har pligt til at meddele Finanstilsynet oplysninger om forhold som nævnt i stk. 1, nr. 2-6, hvis forholdene efterfølgende ændres.

Hvis Finanstilsynet vurderer, at den pågældende direktør eller nøgleperson ikke opfylder de fastsatte betingelser vil konsekvensen være, at den pågældende ikke vurderes fuldt ud at leve op til egnethedskravet i § 64, stk. 1, nr. 1. Finanstilsynet vil i særlige tilfælde kunne forlænge fristen for opfyldelse af betingelserne, hvor der vurderes at være rimelig udsigt til, at den pågældende inden for den nye frist vil kunne opfylde betingelserne. Forlængelse af fristen bør ikke overskride 6 måneder.

Betingede afgørelser vil også kunne anvendes for nøglepersoner, jf. den foreslåede tilføjelse af § 64 c, stk. 5-7, og ændring af § 64 d, stk. 3, i lovforslagets § 1, nr. 12 og 14.

Ansvar for en direktør eller nøgleperson med en betinget godkendelse er som udgangspunkt det samme som for en person i samme stilling med en ubetinget godkendelse. En person med en betinget egnethedsgodkendelse, der påtager sig en stilling, hvortil der knytter sig egnethedskrav, har en skærpet opmærksomhedspligt. Efter omstændighederne kan det derfor være ansvarspådragende for en person med en betinget godkendelse ikke at udvise en særlig agtpågivenhed. Den skærpede opmærksomhedspligt knytter sig til de områder betingelsen i godkendelsen vedrører og kan efter omstændighederne fordre, at direktøren eller nøglepersonen indhenter intern eller ekstern rådgivning til brug for sit beslutningsgrundlag i sager på disse områder. En betinget godkendt direktør eller nøgleperson kan dermed ikke ubetinget påberåbe sig sin manglende erfaring – dokumenteret i form af en betinget godkendelse – som eksempelvis undskyldningsgrund ved vurderingen af vedkommendes erstatningsansvar.

UDKAST

Til nr. 5 (§ 64, stk. 5, 2. og 3. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Et medlem af bestyrelsen i en finansiel virksomhed skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet, jf. § 64, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed (egnethedskrav). Efter stk. 2 skal medlemmerne af bestyrelsen eller direktionen i en finansiel virksomhed meddele Finanstilsynet bl.a. oplysninger om forhold som nævnt i stk. 1 i forbindelse med deres indtræden i den finansielle virksomheds ledelse.

Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen, at egnethedskravene varierer, alt efter om der er tale om et bestyrelseshverv eller en direktionspost, og at der i øvrigt ikke stilles ubetingede krav om, at et bestyrelsesmedlem skal have særlig indsigt i finansielle virksomheders forhold, jf. Folketingstidende 2018-19, tillæg A, L 184 som fremsat, side 38.

Det fremgår desuden, at kravene i § 64 skal være opfyldt til enhver tid, hvilket indebærer, at kravene skal opfyldes fra det tidspunkt, hvor bestyrelsesmedlemmet eller direktøren tiltræder hvervet eller stillingen i den finansielle virksomhed og i hele den periode, hvori den pågældende person varetager hvervet eller stillingen. Når en person tiltræder et hverv som bestyrelsesmedlem eller en stilling som direktør for en finansiel virksomhed, påser Finanstilsynet, at vedkommende har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve hvervet eller varetage stillingen i virksomheden og dermed, at den pågældende opfylder kravene.

Det foreslås i § 64, stk. 5, 2. pkt., at hvis et medlem af bestyrelsen udpeges eller vælges til posten som formand for bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut eller et forsikringselskab, skal bestyrelsesmedlemmet meddele Finanstilsynet oplysninger om forhold omfattet af stk. 1, nr. 1.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at et bestyrelsesmedlem i pengeinstitutter, realkreditinstitutter og forsikringselskaber, der skal varetage hvervet som bestyrelsesformand for den samme virksomhed, er forpligtet til at meddele Finanstilsynet oplysninger om pågældendes viden, kompetencer og erfaring, der er afgørende for, at den pågældende kan varetage hvervet som bestyrelsesformand i virksomheden. Bestemmelsen er således først og fremmest en oplysningspligt, der skal supplere Finanstilsynets pligt til at oplyse sagen som led i sagsbehandling, jf. officialmaksimen.

Ved ”et medlem af bestyrelsen” skal forstås både menige medlemmer og eventuelle næstformænd.

UDKAST

Bestemmelsen har til formål at sikre, at et menigt bestyrelsesmedlem eller en næstformand, der efter udpegning eller valg m.v. skal varetage hvervet som formand for bestyrelsen skal opfylde det egnethedskrav, der i henhold til § 64, stk. 1, nr. 1, stilles til en person, der skal varetage hvervet som bestyrelsesformand i virksomheden. Med udpegning eller valg skal forstås enhver form for beslutning, der fører til, at det pågældende bestyrelsesmedlem i en periode skal varetage bestyrelsesformandsposten i virksomheden. Dette gælder dog ikke næstformandens varetagelse af formandsposten på baggrund af sædvanligt forfald fra et eller enkeltstående bestyrelsesmøder. Det vil endvidere ikke gælde kortvarig konstitution eller varetagelse af formandsposten i tilfælde af, at bestyrelsesformanden må gå af inden for sin udpegningsperiode som bestyrelsesmedlem.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at der fremover vil skulle foretages en særskilt vurdering af, om det bestyrelsesmedlem, der skal varetage bestyrelsesformandsposten, har tilstrækkelige personlige kompetencer i form af den nødvendige robusthed og gennemslagskraft og den fornødne ledelsesmæssige tyngde til at lede arbejdet i bestyrelsen og sikre, at bestyrelsens tilsyns- og kontrolopgaver overfor direktionen løses på effektiv måde.

I vurderingen af kandidatens egnethed vil indgå den pågældendes evne til at lede arbejdet i bestyrelsen og sikre et konstruktivt samarbejde med direktionen, herunder give direktionen det nødvendige med- og modspil med hensyn til strategiske og styringsmæssige anliggender samtidig med, at bestyrelsens tilsyn og kontrol med direktionen fastholdes.

Bestyrelsesformanden skal bl.a. facilitere et åbent og tillidsfuldt samarbejde i bestyrelsen, hvor alle medlemmer får mulighed for og lyst til at deltage med henblik på, at bestyrelsen træffer beslutning om de anliggender, som det tilkommer bestyrelsen at afgøre, og at de beslutninger, der tages i bestyrelsen, træffes på et oplyst og kvalificeret grundlag. Bestyrelsesformanden skal sørge for, at arbejdet i bestyrelsen tilrettelægges således, at bestyrelsen fører et effektivt tilsyn og kontrol med direktionen. Formanden skal endvidere tage initiativ til at sikre, at sammensætningen af bestyrelsen repræsenterer de kompetencer, der er relevante for virksomheden. Bestyrelsesformanden skal kunne evaluere bestyrelsens og direktionens arbejde og være indstillet på at være virksomhedens ansigt udadtil i situationer, hvor dette er påkrævet eller i øvrigt relevant.

Ved vurderingen af en kandidat vil der først og fremmest skulle inddrages den pågældendes hidtidige erfaring fra bestyrelseshverv eller topledelsestillinger i private virksomheder, offentlige myndigheder eller private eller faglige organisationer. Der skal ved vurderingen bl.a. lægges

UDKAST

vægt på, hvilke tidligere og nuværende poster eller hverv, den pågældende har varetaget eller varetager, den tidsmæssige udstrækning af posterne eller hvervene, deres art og kompleksitet samt karakteren af de virksomheder m.v., der er tale om, herunder om der heriblandt er virksomheder inden for den finansielle sektor. De nævnte forhold tillige med den pågældendes uddannelse, teoretiske og praktiske kendskab til virksomhedens kerneområder, herunder virksomhedens forretningsmodel, vil kunne danne grundlag for en formodning om, at vedkommende har de nødvendige personlige og ledelsesmæssige tyngde til at kunne påtage sig rollen som bestyrelsesformand i virksomheden.

Ved vurderingen af, om kandidaten besidder den nødvendige robusthed og gennemslagskraft vil eksempelvis kunne indgå, om den pågældende er egnet til og indstillet på at være den ledende kraft i bestyrelsen og at være den, der sætter dagsordenen og faciliterer et åbent og tillidsfuldt samarbejde i bestyrelsen. Kandidaten skal være ansvarsbevidst, overbevisende og i besiddelse af et godt overblik og en god dømmekraft og kunne træffe og gennemføre også vanskelige beslutninger, herunder overfor direktionen. Kandidaten skal have den nødvendige forhandlingserfaring og strategiske indsigt samt de nødvendige kommunikative evner. Egenskaber såsom ansvarsbevidsthed, godt overblik, god dømmekraft og evnen til at træffe og gennemføre beslutninger er vigtige, når bestyrelsesformanden skal være drivkraften og indgå i den nævnte relation til direktionen.

De ovenfor anførte egenskaber og karakteristika er ikke udtømmende.

Der vil kunne foretages en vurdering med udgangspunkt i bl.a. oplysningerne i kandidatens curriculum vitae (cv), herunder navnlig om pågældende har bestyrelses- eller ledelseserfaring fra en finansiell virksomhed eller anden erhvervsvirksomhed eller organisation (eksempelvis faglig eller erhvervspolitisk) af tilsvarende kompleksitet, størrelse eller samfundsmæssig betydning. Har den pågældende ingen sådan erfaring, eller har den pågældende åbenbart haft ringe succes i sådanne stillinger, vil det kunne have formodningen imod sig, at vedkommende besidder tilstrækkelige faglige kompetencer og den nødvendige robusthed og gennemslagskraft til at lede arbejdet i bestyrelsen og give direktionen det fornødne faglige og ledelsesmæssige modspil.

Virksomhedens bestyrelse vil kunne gennemføre interviews som bidrag til en afklaring af de faktiske oplysninger, der relaterer sig til kandidatens egnethed. Det kunne eksempelvis være med henblik på mundtligt at drøfte forventninger til bestyrelsesformandsrollen, herunder med henblik på en vurdering af, hvorvidt kandidaten har de nødvendige personlige

UDKAST

kompetencer og den nødvendige robusthed og gennemslagskraft til at lede arbejdet i en bestyrelse i den konkrete type af finansiel virksomhed.

Oplysninger om kandidatens eksamensbeviser, certificeringer, uddannelsesbeviser m.v. angår først og fremmest viden og kompetencer og i mindre grad, hvorvidt den pågældende besidder den fornødne robusthed og gennemslagskraft som person. Den pågældendes uddannelsesprofil eller uddannelsesniveau vil således aldrig kunne stå alene, dels fordi det i sig selv ikke opfylder kravet om erfaring og kompetencer, og dels fordi vurderingen også vil skulle vedrøre den pågældendes personlige robusthed og gennemslagskraft. De nævnte forhold vil dog kunne indgå med nogen vægt i den samlede vurdering.

Oplysninger om kandidatens praktiske erfaring gennem tidligere stillinger vil også indgå i vurderingen, herunder den pågældendes roller og opgaver og de krævede kvalifikationer, eksempelvis typen af den tidligere stilling og ansvarsområder, ansættelsesforholdets varighed, typen og kompleksiteten af den eller de virksomheder, hvor vedkommende var ansat, herunder vedkommendes beslutningsbeføjelser og ansvar og antal underordnede kan indgå. anbefalinger fra tidligere ansættelse kan skabe en formodning om den pågældendes professionelle adfærd.

Der stilles i praksis mindre omfattende krav til en bestyrelsesformand i en mindre og ikke-kompleks finansiel virksomhed, end hvis der er tale om en stor og kompleks finansiel virksomhed. Vurderingen af, om en person opfylder såvel de faglige krav som krav af mere personlig karakter, skal foretages med udgangspunkt i hvervet som bestyrelsesformand i den konkrete virksomhed. Det er således muligt, at en person på baggrund af sin uddannelsesmæssige baggrund og hidtidige ledelseserfaring opfylder kravet om tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at være bestyrelsesformand i en mindre finansiel virksomhed eller en finansiel virksomhed med en ikke-kompleks forretningsmodel, men at den pågældende ikke vil kunne opfylde kravet til rollen som bestyrelsesformand i en mere kompleks eller stor landsdækkende virksomhed.

Det bemærkes, at sker udpegningen eller valget til bestyrelsesformand ikke som led i et skifte fra menigt bestyrelsesmedlem eller næstformand, vil vurderingen skulle foretages i forbindelse med den pågældendes direkte indtræden i bestyrelsesformandsposten efter § 64, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 2, 1. pkt.

Det foreslås i § 64, *stk. 2, 3. pkt.*, i lov om finansiel virksomhed, der bliver stk. 5, 3. pkt., at virksomhedens vurdering af en bestyrelsesformands

UDKAST

personlige kompetencer omfattet af stk. 1, nr. 1, skal foreligge i skriftlig form.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre, at virksomheden aktivt tager stilling til, om pågældende, som virksomheden overvejer at indstille som bestyrelsesformand, har tilstrækkelige personlige egenskaber til at varetage dette hverv.

Ved ”personlige kompetencer” skal forstås navnlig, om pågældende besidder den robusthed og gennemslagskraft, der er påkrævet til at lede arbejdet i bestyrelsen og give direktionen det fornødne faglige og ledelsesmæssige modspil. Der sigtes herved til de mere personlige kompetencer og egenskaber, som indgår i bemærkningerne til den foreslåede bestemmelse i § 64, stk. 2, 2. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Forslaget vil indebære, at virksomheden har pligt til skriftligt at dokumentere sin vurdering af ovennævnte egenskaber.

Forslaget skal ses i lyset af, at vurderingen af de personlige kompetencer ofte vil være baseret på mere skønsmæssige og friere overvejelser end de øvrige krav efter stk. 1, nr. 1.

Til nr. 6 (§ 64, stk. 7, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed fastsætter egnetheds- og hæderlighedskravene til medlemmer af bestyrelsen eller direktionen i en finansiel virksomhed.

§ 64, stk. 2, fastsætter medlemmernes pligt til at meddelle Finanstilsynet oplysninger om forhold nævnt i stk. 1 i forbindelse med deres indtræden i den finansielle virksomheds ledelse, og forholdene nævnt i stk. 1, nr. 2-6, hvis forholdene efterfølgende ændres.

§ 64, stk. 3, fastsætter, at den finansielle virksomhed er forpligtet til at påse overholdelsen af stk. 1.

§ 64, stk. 4, fastsætter, at stk. 1, nr. 1-4 og 6, og stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på medlemmer af bestyrelsen og direktionen i en finansiel holdingvirksomhed, en blandet holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed.

Det foreslås i § 64, stk. 4, der bliver stk. 7, at ændre »og stk. 2 og 3« til: »stk. 2-6«.

UDKAST

Det foreslåede medfører, at medlemmer af bestyrelsen og direktionen i en finansiell holdingvirksomhed, en blandet holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed vil kunne få meddelt betingede egnetheds- og hæderligheds-afgørelser og få meddelt varigheden af afgørelserne i henhold til § 64, stk. 3-4, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Det foreslåede er en konsekvensrettelse på baggrund af lovforslaget § 1, nr. 4.

Til nr. 7 (§ 64, stk. 8, i lov om finansiell virksomhed)

Den gældende § 64, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed fastsætter egnetheds- og hæderlighedskravene til medlemmer af bestyrelsen eller direktionen i en finansiell virksomhed.

§ 64, stk. 2, fastsætter medlemmernes pligt til at meddele Finanstilsynet oplysninger om forhold nævnt i stk. 1 i forbindelse med deres indtræden i den finansielle virksomheds ledelse, og forholdene nævnt i stk. 1, nr. 2-6, hvis forholdene efterfølgende ændres.

§ 64, stk. 5, fastsætter, at stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for generalagenter, jf. § 35.

Det foreslås i § 64, stk. 5, der bliver til stk. 8, at ændre »Stk. 1-2« til: »Stk. 2-6«.

Det foreslåede medfører, at generalagenter i medfør af § 35 i lov om finansiell virksomhed vil skulle påse overholdelsen af stk. 1. Det foreslåede vil også medføre, at bestyrelses- og direktionsmedlemmer vil kunne få meddelt betingede egnetheds- og hæderligheds-afgørelser og få meddelt varigheden af afgørelserne i henhold til § 64, stk. 3-4, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Det foreslåede er en konsekvensrettelse på baggrund af lovforslaget § 1, nr. 4.

Til nr. 8 (§ 64, stk. 9 og 10, i lov om finansiell virksomhed)

Den gældende § 64 c, stk. 6, i lov om finansiell virksomhed bemyndiger erhvervsministeren til at kunne fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for bl.a. direktører i pengeinstitutter, SIFI og G-SIFI.

Den gældende § 64, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiell virksomhed fastlægger kravene til egnethed for et medlem af direktionen i en finansiell virksomhed.

Ifølge bestemmelsen skal medlemmer af direktionen i en finansiel virksomhed have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage stillingen.

Kravene skal være opfyldt til enhver tid, hvilket indebærer, at kravene skal opfyldes fra det tidspunkt, hvor direktøren tiltræder stillingen i den finansielle virksomhed og i hele den periode, hvori den pågældende person varetager stillingen. Når en person tiltræder en stilling som direktør for en finansiel virksomhed, påser Finanstilsynet, at vedkommende har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage stillingen i virksomheden og dermed, at den pågældende opfylder kravene til egnethed. Den finansielle virksomhed er forpligtet til at påse overholdelsen af egnedskravene i stk. 1. Det er således den finansielle virksomhed, der har hovedansvaret for at sikre, at medlemmer af ledelsesorganet til enhver tid besidder tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at varetage deres opgaver, jf. § 64, stk. 3.

Det foreslås i *stk. 9*, at erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om kompetence- og erfaringskrav i henhold til § 64, stk. 1, for medlemmer af direktionen i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI).

Det foreslåede *stk. 9* er en videreførelse af § 64 c, stk. 6, hvorefter erhvervsministeren kan fastsætte kompetence- og erfaringskrav for medlemmer af direktionen i pengeinstitutter, SIFI og G-SIFI. Det foreslåede vil som noget nyt medføre, at erhvervsministeren får bemyndigelse til også at kunne fastsætte udfyldende regler for realkreditinstitutter, der ikke er SIFI eller G-SIFI. Dette skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 13, om forslag til § 64 c, stk. 9.

Bekendtgørelsen forventes at fastsætte rammerne for den helhedsorienterede vurderingsproces, hvor der tages højde for, at der efter EU-reglerne til flere stillinger vil være krav om tilstrækkelig praktisk og faglig erfaring fra en ledelsesfunktion over en tilstrækkelig lang periode. En ansøgers erfaringer fra tilsvarende eller beslægtet stilling i en tilsvarende eller relevant beslægtet finansiel virksomhed vil derfor være faktorer, der tillægges betydelig vægt i afgørelserne i den helhedsorienterede ansøgningsproces.

Bemyndigelsen giver desuden mulighed for at fastsætte krav og konkrete tærskelniveauer om viden, kompetence og erfaring til brug for sagsbehandling efter en såkaldt ”formodningstilgang”.

Formodningstilgangen indebærer, at hvis en ansøger lever op til en række foruddefinerede tærskelniveauer til kompetence og erfaring, vil vedkommende formodes at være egnet. Modellen opstiller dermed en mulighed for forenklet sagsbehandling for ansøgere med åbenbart tilstrækkelige relevante kompetencer og åbenbart tilstrækkelig erfaring fra sektoren.

Formålet med formodningstilgangen er dermed også at sikre transparens om kriterier, der anses for både relevante og tilstrækkelige for specifikke stillinger i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI).

Kravet om tilstrækkelige kompetencer og erfaring skal være proportionale set i forhold til virksomhedernes varierende størrelse, art og kompleksitet. Proportionalitetsafvejningen vil skulle foretages konkret for det enkelte virksomhed med udgangspunkt i tærskelniveauerne.

Proportionalitet er således centralt i vurderingen af en persons egnethed til en stilling som medlem af direktionen. Der vil således skulle tages hensyn til, at virksomheder varierer i størrelse, art og kompleksitet.

Proportionalitet i forbindelse med kravet om tilstrækkelige erfaring kan ses enten i forhold til, hvor mange års erfaring en person skal have fra et givent område eller i forhold til hvilke roller, erfaringen er opnået i. Regler og vejledning på området vil forventeligt blive udmøntet med udgangspunkt i de roller, erfaringen er opnået i fremfor i forhold til antallet af års erfaring.

Det kan i praksis f.eks. betyde, at hvis formodningstilgangen forudsætter et bestemt antal års relevant erfaring fra kreditområdet for det medlem af direktionen, der har ansvaret for kreditområdet i et SIFI, så vil det forudsætte nogenlunde samme antal års erfaring for et medlem af direktionen i et mindre pengeinstitut med ansvar for kreditområdet. Til gengæld kan den relevante erfaring været opnået i et mindre institut, end hvad tilfældet ville være, hvis personen skulle godkendes til en stilling i et SIFI.

Bemyndigelsesbestemmelsen giver erhvervsministeren hjemmel til at gennemføre en række af anbefalingerne i rapporten ”Anbefalinger til fastlæggelse af kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder”, fra Fagudvalget afgivet i foråret 2020, jf. afsnit 2 i de almindelige bemærkninger om lovforslagets baggrund. Anbefalingerne vedrører pengeinstitutter, realkreditinstitutter, betalingsinstitutter og e-pengeinstitutter.

Fagudvalget lod sig bl.a. inspirere af ECB's (European Central Bank) formodningstilgang, der er beskrevet i ECB's retningslinjer, Guide to fit and proper assessments. Den nærmere udmøntning af bemyndigelsen til at fastsætte kompetence- og erfaringskrav forventes derfor at tage udgangspunkt i denne tilgang.

Det foreslås i *stk. 10*, at erhvervsministeren kan fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for direktører i forsikringsselskaber.

Den foreslåede bemyndigelse til erhvervsministeren i *stk. 10* er ny. Den nærmere udmøntning af bemyndigelserne i *stk. 10* forventes at indeholde regler om sagsbehandlingsprocesser samt kompetence- og erfaringskrav til direktionen i et forsikringsselskab. Udgangspunktet for processen i vurderingen af en ansøgers egnethed, vil være et helhedsorienteret og samlet billede af ansøgerens erfaringer og kompetencer set i forhold til den konkrete stilling, som personen skal bestride.

Bekendtgørelsen forventes at fastsætte rammer for den helhedsorienterede vurderingsproces, hvor der tages højde for, at der efter EU-reglerne til flere stillinger vil være krav om tilstrækkelig praktisk og faglig erfaring fra en ledelsesfunktion over en tilstrækkelig lang periode. En ansøgers erfaringer fra tilsvarende eller beslægtet stilling i en tilsvarende eller relevant beslægtet finansiell virksomhed vil derfor være faktorer, der tillægges betydelig vægt i afgørelserne i den helhedsorienterede ansøgningsproces.

Bemyndigelsen giver desuden mulighed for at fastsætte krav og konkrete tærskelniveauer om viden, kompetence og erfaring til brug for sagsbehandling efter en "formodningstilgang".

Formodningstilgangen indebærer, at hvis en ansøger lever op til en række foruddefinerede tærskelniveauer til kompetence og erfaring, vil vedkommende formodes at være egnet. Modellen opstiller dermed en mulighed for forenklet sagsbehandling for ansøgere med åbenbart tilstrækkelige relevante kompetencer og åbenbart tilstrækkelig erfaring fra sektoren.

Formålet med formodningstilgangen er dermed også at sikre transparens om kriterier, der anses for både relevante og tilstrækkelige for direktører i forsikringsselskaber.

Kravet om tilstrækkelige kompetencer og erfaring skal være proportionale set i forhold til virksomhedernes varierende størrelse, art og kompleksitet.

UDKAST

Proportionalitetsafvejningen vil skulle foretages konkret for det enkelte virksomhed med udgangspunkt i tærskelniveauerne.

Proportionalitet er således centralt i vurderingen af en persons egnethed til en stilling som medlem af direktionen. Der vil således skulle tages hensyn til, at virksomheder varierer i størrelse, art og kompleksitet.

Proportionalitet i forbindelse med kravet om tilstrækkelige erfaring kan ses enten i forhold til, hvor mange års erfaring en person skal have fra et givent område eller i forhold til hvilke roller, erfaringen er opnået i. Regler og vejledning på området vil forventeligt blive udmøntet med udgangspunkt i de roller, erfaringen er opnået i fremfor i forhold til antallet af års erfaring.

For forsikringsselskaber vil proportionalitet i praksis f.eks. betyde, at hvis formodningstilgangen forudsætter et bestemt antal års relevant erfaring fra risikostyringsområdet for det medlem af direktionen, der har ansvaret for risikostyringsområdet i et gruppe 1-forsikringsselskab, vil det forudsætte nogenlunde samme antal års erfaring for et medlem af direktionen i et mindre forsikringsselskab med ansvar for risikostyringsområdet. Til gengæld kan den relevante erfaring været opnået i et mindre forsikringsselskab eller beslægtet finansiell virksomhed, end hvad tilfældet ville være, hvis personen skulle godkendes til en stilling i et gruppe 1-forsikringsselskab.

Til nr. 9 (§ 64 c, stk. 1, stk. 3, 1. og 2. pkt., og § 64 c, stk. 10, i lov om finansiell virksomhed)

Det fremgår af § 64 c, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed, at pengeinstitutter, som led i deres virksomhedsstyring skal identificere instituttets nøglepersoner. Tilsvarende gælder for SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, jf. § 64 c, stk. 5.

Det følger af den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 1, at realkreditinstitutter som led i deres virksomhedsstyring, jf. § 71, stk. 1, vil skulle identificere instituttets nøglepersoner.

Begrebet nøglepersoner er defineret i § 64 c, stk. 2, som vil finde anvendelse for realkreditinstitutter i sin helhed. Den gældende § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 7, bliver stk. 9, henviser alene til stk. 2, nr. 1-4, som gældende for SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, dvs. f.eks. et realkreditinstitut, som er udpeget som SIFI. Realkreditinstitutter er imidlertid omfattet af hvidvasklovens krav om at udpege en hvidvaskansvarlig, jf. § 7, stk. 2, i hvidvaskloven. Bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering er særdeles vigtigt for tilliden til den finansielle sektor,

UDKAST

hvorfor det vurderes relevant, at også den hvidvaskansvarlige i realkreditinstitutter anses som en nøgleperson og dermed er omfattet af egnetheds- og hæderlighedskravet i § 64, stk. 1. Det samme gælder complianceområdet, hvorfor også eventuelle medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliancefunktionen eller hvidvaskforebyggelse, men som ikke er den ansvarlige for compliancefunktionen, jf. § 64 c, stk. 2, nr. 2, eller den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 64 c, stk. 2, nr. 5, bør udpeges som nøglepersoner.

Nøglepersoner i realkreditinstitutter vil således i lighed med nøglepersoner i pengeinstitutter være ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, og ansatte, der er ansvarlige for en nøglefunktion, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, den ansvarlige for compliancefunktionen, den ansvarlige for kreditområdet, den ansvarlige for intern revision, den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliancefunktionen eller hvidvaskforebyggelse, men som ikke er den ansvarlige for compliancefunktionen eller den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse jf. § 64 c, stk. 2, nr. 1-6.

Det fremgår af § 64 c, stk. 3, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, at pengeinstitutter skal underrette Finanstilsynet om, hvilke ansatte der er identificeret som nøglepersoner, herunder hvilke stillinger de pågældende varetager. Et pengeinstitut skal desuden oplyse, hvilke områder eller funktioner de pågældende nøglepersoner er ansvarlige for. Et pengeinstitut, skal uden unødigt ophold underrette Finanstilsynet, hvis en nøgleperson ikke længere varetager sin stilling, eller hvis der sker væsentlige ændringer af nøglepersonens ansvarsområder eller funktioner, som den pågældende er ansvarlig for, jf. § 64 c, stk. 3, 2. pkt.

Det følger af den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 3, 1. og 2. pkt., at realkreditinstitutter i lighed med pengeinstitutter uden unødigt ophold skal underrette Finanstilsynet om, hvilke ansatte der er identificeret som nøglepersoner i medfør af stk. 1, herunder hvilke stillinger de pågældende varetager, og hvilke områder eller funktioner de pågældende er ansvarlige for. Realkreditinstituttet vil desuden uden unødigt ophold skulle underrette Finanstilsynet, hvis der sker væsentlige ændringer af områder eller funktioner, som den pågældende nøgleperson er ansvarlig for, eller når en ansat ikke længere anses for at være en nøgleperson

Den foreslåede ændring er en konsekvens af, at realkreditinstitutter i lighed med pengeinstitutter skal identificere instituttets nøglepersoner, jf. den foreslåede ændring til § 64 c, stk. 1.

UDKAST

Den foreslåede ændring er således alene en tilpasning af bestemmelsens ordlyd som følge af, at det foreslås at udvide anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 1, til også at omfatte realkreditinstitutter. Anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 3, vil således med den foreslåede ændring også omfatte realkreditinstitutter.

Det følger af § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver til stk. 10, at et pengeinstitut, et SIFI eller et G-SIFI, som ikke er et pengeinstitut, er forpligtet til at påse, at nøglepersoner overholder § 64, stk. 1.

Heri ligger en forpligtelse til at påse, at nøglepersonen opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, ved nøglepersonens tiltrædelse og løbende, så længe den pågældende nøgleperson varetager stillingen. Virksomheden skal løbende overvåge egnetheden og hæderligheden af nøglepersonerne og vurdere, om en egentlig ny vurdering af nøglepersonen er nødvendig. Virksomheden skal tage højde for alle nye relevante oplysninger, herunder oplysninger der kan give anledning til tvivl om nøglepersonens egnethed og hæderlighed. Virksomhedens forpligtelse til at påse dette, fratager ikke en nøgleperson ansvar for at opfylde kravene om egnethed og hæderlighed, mens personen varetager stillingen.

Det foreslås at lade realkreditinstitutter omfatte af § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 10.

Ændringen er en konsekvens af, at realkreditinstitutter i lighed med pengeinstitutter skal identificere instituttets nøglepersoner, jf. den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 1, jf. lovforslagets § 1, nr. 9.

Det foreslåede medfører, at et realkreditinstitut, som ikke er et SIFI eller G-SIFI, er forpligtet til at påse, at nøglepersonerne overholder egnetheds- og hæderlighedskravene. Den foreslåede ændring er således en tilpasning af bestemmelsens ordlyd som følge af, at det foreslås at udvide anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 1 og stk. 4, til også at omfatte realkreditinstitutter, der ikke er SIFI'er eller G-SIFI'er. Anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 10, vil således med den foreslåede ændring være pengeinstitutter, realkreditinstitutter, SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er et pengeinstitut eller et realkreditinstitut.

Til nr. 10 (§ 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed)

Ifølge den gældende § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed finder § 64, stk. 1 og 2, anvendelse for ansatte i et pengeinstitut, der er identificeret

UDKAST

som nøglepersoner og for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) og et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), som ikke er et pengeinstitut.

Det indebærer, at nøglepersoner i pengeinstitutter, SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, til enhver tid skal leve op til kravene om egnethed og hæderlighed og har pligt til at orientere Finanstilsynet om forhold som nævnt i § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed ved indtræden og løbende i forbindelse med ændringer i den pågældendes forhold omfattet af § 64, stk. 1, nr. 2-6, jf. § 64, stk. 2 og § 64 c, stk. 3. 2. pkt., i lov om finansiel virksomhed.

Det foreslås i § 64 c, stk. 4, at ændre stk. 1 og 2 til stk. 1 og 5.

Det foreslåede er en konsekvens af, at § 64, stk. 1 og 2, bliver § 64, stk. 1 og stk. 5, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Henvisningen til § 64, stk. 3, i § 64 c, stk. 4, udmønter Finanstilsynet praksis, hvorefter Finanstilsynet påser, at den pågældende nøgleperson opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, når den pågældende tiltræder stillingen. Såfremt Finanstilsynet vurderer, at den pågældende nøgleperson ikke opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, træffer Finanstilsynet afgørelse om, at den pågældende ikke kan bestride stillingen i den pågældende finansielle virksomhed, jf. henvisningen til § 64, stk. 2.

Som konsekvens af den foreslåede ændring skal Finanstilsynets afgørelser efter det foreslåede § 64 stk. 2, 2. pkt., på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2-6, jf. § 64 c, stk. 4, indeholde varigheden af afgørelsen. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 64, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Henvisningen til § 64, stk. 4, i § 64 c, stk. 4, medfører, at Finanstilsynet i særlige tilfælde, hvor en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1 ikke lever op til egnethedskravene i § 64, stk. 1, nr. 1, kan tillade, at den pågældende person bestrider stillingen under nogle nærmere fastsatte betingelser. En sådan tilladelse vil forudsætte, at der kan stilles relevante betingelser for opnåelse af den viden, faglige kompetence eller erfaring efter § 64, stk. 1, nr. 1, som personen ikke vurderes fuldt ud at opfylde, og hvis dette findes forsvarligt henset til virksomhedens størrelse, omfang og kompleksitet samt det arbejde og ansvar, der er forbundet med den konkrete stilling.

UDKAST

Der kan eksempelvis være tale om en kandidat til stillingen som kreditansvarlig, der ikke har den nødvendige krediterfaring til at blive vurderet egnet til stillingen. Personen vil da kunne godkendes på betingelse af, at personen i en periode arbejder i kreditafdelingen. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 64, stk. 4, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Det foreslås i § 64 c, stk. 4, at indsætte ”og et realkreditinstitut”.

Det medfører, at § 64, stk. 1 og 5, også vil finde anvendelse på nøglepersoner i realkreditinstitutter, der ikke er et SIFI eller et G-SIFI

Det foreslåede medfører, at nøglepersoner i realkreditinstitutter, der ikke er et SIFI eller et G-SIFI, omfattes af reglerne om egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1 og 5. Der er på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse ikke realkreditinstitutter, der ikke er et SIFI.

Baggrunden for den foreslåede ændring er, at der bør gælde de samme krav til egnethed og hæderlighed for nøglepersoner i realkreditinstitutter som for nøglepersoner i pengeinstitutter med de tilpasninger, som forretningsmodellen nødvendiggør.

Den foreslåede ændring ændrer ikke kravene til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og nøglepersoner i pengeinstitutter, SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, der som hidtil er omfattet af § 64, stk. 1 og 2, der med lovforslagets § 1, nr. 4, bliver stk. 1 og 5.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring til § 351, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, hvorefter Finanstilsynet vil få mulighed for at give et realkreditinstitut et påbud om at afsætte en nøgleperson, hvis den pågældende nøgleperson ikke længere lever op til kravene om egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed.

Til nr. 11 (§ 64 c, stk. 4, 9 og 10, i lov om finansiel virksomhed)

Ifølge den gældende § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, finder § 64, stk. 1 og 2, anvendelse for ansatte i et pengeinstitut, der er identificeret som nøglepersoner og for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) og et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), som ikke er et pengeinstitut.

Den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, er en konsekvens af, at realkreditinstitutter i lighed med pengeinstitutter skal

UDKAST

identificere instituttets nøglepersoner, jf. den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 1.

Den foreslåede ændring er således alene en tilpasning af bestemmelsens ordlyd som følge af, at det foreslås at udvide anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 1, stk. 2 og stk. 3 til også at omfatte realkreditinstitutter. Anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 4, vil således med den foreslåede ændring være SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er et pengeinstitut eller et realkreditinstitut. Realkreditinstitutter, som er SIFI'er eller G-SIFI'er vil i lighed med pengeinstitutter, som er SIFI'er eller et G-SIFI'er, være omfattet af direkte af ordlyden af § 64 c, stk. 1, stk. 2 og stk. 3.

Det fremgår af § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8, jf. stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, at SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, som led i deres virksomhedsstyring skal identificere instituttets nøglepersoner.

Nøglepersoner i SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, er defineret i § 64 c, stk. 2, nr. 1-4, jf. § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8.

SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, skal underrette Finanstilsynet om, hvilke ansatte der er identificeret som nøglepersoner, herunder hvilke stillinger de pågældende varetager, jf. § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8, jf. stk. 3, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed. Et SIFI eller et G-SIFI, som ikke er et pengeinstitut, skal desuden oplyse om, hvilke områder eller funktioner de pågældende nøglepersoner er ansvarlige for. Et SIFI eller et G-SIFI, som ikke er et pengeinstitut, skal uden unødigt ophold underrette Finanstilsynet, hvis en nøgleperson ikke længere varetager sin stilling, eller hvis der sker væsentlige ændringer af nøglepersonens områder eller funktioner, som den pågældende er ansvarlig for, jf. § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8, jf. stk. 3, 2. pkt.

Den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8, er en konsekvens af, at realkreditinstitutter i lighed med pengeinstitutter skal identificere instituttets nøglepersoner, jf. den foreslåede ændring til § 64 c, stk. 1.

Den foreslåede ændring er således alene en tilpasning af bestemmelsens ordlyd som følge af, at det foreslås at udvide anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 1, stk. 2 og stk. 3 til også at omfatte realkreditinstitutter. Anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8, vil således med den foreslåede ændring være SIFI'er og G-

SIFI'er, som ikke er et pengeinstitut eller et realkreditinstitut. Realkreditinstitutter, som er SIFI'er eller G-SIFI'er vil i lighed med pengeinstitutter, som er SIFI'er eller et G-SIFI'er, være omfattet af direkte af ordlyden af § 64 c, stk. 1, stk. 2 og stk. 3.

Et pengeinstitut, et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) og et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), som ikke er et pengeinstitut, er forpligtet til at påse, at nøglepersoner overholder § 64, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed.

Heri ligger en forpligtelse til at påse, at nøglepersonen opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, ved nøglepersonens tiltrædelse og løbende, så længe den pågældende nøgleperson varetager stillingen.

Den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 10, er en konsekvens af, at realkreditinstitutter i lighed med pengeinstitutter skal identificere instituttets nøglepersoner, jf. den foreslåede ændring til § 64 c, stk. 1, og omfattes af egnetheds- og hæderlighedsreglerne i § 64, stk. 1 og 2, i lov om finansiell virksomhed, jf. den foreslåede ændring til § 64 c, stk. 4.

Den foreslåede ændring er således alene en tilpasning af bestemmelsens ordlyd som følge af, at det foreslås at udvide anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 1, og stk. 4 til også at omfatte realkreditinstitutter, der ikke er SIFI'er eller G-SIFI'er. Anvendelsesområdet for § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 10, vil således med den foreslåede ændring være pengeinstitutter, realkreditinstitutter, SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er et pengeinstitut eller et realkreditinstitut.

Til nr. 12 (§ 64 c, stk. 5-7, i lov om finansiell virksomhed.)

Det følger af den gældende § 64 c, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed, at pengeinstitutter som led i deres virksomhedsstyring skal identificere instituttets nøglepersoner. Tilsvarende gælder for SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er pengeinstitutter, jf. § 64 c, stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver stk. 8.

§ 64 c, stk. 4, fastsætter, at § 64, stk. 1 og 2, finder anvendelse for ansatte i et pengeinstitut, der er identificeret som nøglepersoner og for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) og et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), som ikke er et pengeinstitut. Det indebærer, at kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for de pågældende institutters nøglepersoner.

UDKAST

Finanstilsynet påser i dag, at samtlige ansatte i pengeinstitutter, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 64 c, stk. 1, lever op til kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, i forbindelse med, at den pågældende tiltræder en stilling som nøgleperson, samt løbende mens den pågældende bestrider stillingen. Nøglepersoner kan, i forbindelse med deres tiltrædelse af en stilling, vælge at udfylde et oplysningsskema for nøglepersoner, som indsendes til Finanstilsynet. Finanstilsynet modtager i den forbindelse de oplysninger, som er nødvendige for Finanstilsynets vurdering af, om vedkommende opfylder kravene i § 64, stk. 1, i forhold til den konkrete stilling, og Finanstilsynet inddrager alle relevante oplysninger i Finanstilsynets vurdering af den pågældendes egnethed og hæderlighed. Når Finanstilsynet har modtaget relevante oplysninger, træffer Finanstilsynet afgørelse om den pågældende nøglepersons egnethed og hæderlighed. Afgørelsen meddeles herefter vedkommende. Samtidig orienteres den pågældende finansielle virksomhed.

Det foreslås i *stk. 5*, at for gruppe 1- og 2- pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI'er) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI'er), som ikke er penge- eller realkreditinstitutter, finder § 64, stk. 2-4, tilsvarende anvendelse for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af stk. 1.

Det foreslåede stk. 5 indebærer ikke materielle ændringer med hensyn til Finanstilsynets egnetheds- og hæderlighedsvurderinger af nøglepersoner i gruppe 1- og 2- pengeinstitutter, SIFI'er og G-SIFI'er, som ikke er et penge- eller realkreditinstitut.

Det foreslåede stk. 5 vil indebære, at nøglepersoner i realkreditinstitutter, som ikke er SIFI eller G-SIFI, vil omfattes af egnetheds- og hæderlighedsreglerne i § 64, stk. 2-4, jf. lovforslagets § 1, nr. 4. Der er på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse ikke realkreditinstitutter, der ikke er et SIFI. Da alle realkreditinstitutter i dag er udpeget som SIFI, får ændringen ikke betydning for de eksisterende selskaber.

Det foreslås i *stk. 6*, at for gruppe 3- pengeinstitutter finder § 64, stk. 2-4, tilsvarende anvendelse for ansatte, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af stk. 1, jf. stk. 2, nr. 1-5.

Det foreslåede medfører, at færre nøglepersoner i gruppe 3- pengeinstitutter vil skulle egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet.

Det vil fremover alene være nøglepersoner i henhold til § 64 c, stk. 2, nr. 1-5, der skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet. Nøglepersonerne i henhold til § 64 c, stk. 2, nr. 1-5, er den ansvarlige for

risikostyringsfunktionen, den ansvarlige for compliancefunktionen, den ansvarlige for kreditområdet, den ansvarlige for intern revision og den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke på, at gruppe 3-pengeinstituttet er forpligtet til at sikre, at samtlige af dets ansatte, som er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 64 c, stk. 1, er tilstrækkeligt egnede og hæderlige til stillingen, jf. § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver til stk. 10, ligesom den foreslåede ændring ikke fratager en nøgleperson ansvaret for at opfylde kravene om egnethed og hæderlighed, jf. § 64 c, stk. 4. En nøgleperson skal til en hver tid opfylde kravene om egnethed og hæderlighed, mens personen varetager stillingen, jf. § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver til stk. 10.

Det foreslås i *stk. 7*, at for gruppe 4-pengeinstitutter finder § 64, stk. 2-4, tilsvarende anvendelse for den ansatte, der er identificeret som nøgleperson i medfør af stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5.

Det foreslåede medfører, at færre nøglepersoner i gruppe 4-pengeinstitutter vil skulle egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet.

Det vil fremover alene være den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, der skal egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke på, at gruppe 4-pengeinstituttet er forpligtet til at sikre, at samtlige af dets ansatte, som er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 64 c, stk. 1, er tilstrækkeligt egnede og hæderlige til stillingen, jf. § 64, stk. 7, der bliver til stk. 10, ligesom den foreslåede ændring ikke fratager en nøgleperson ansvar for at opfylde kravene om egnethed og hæderlighed, jf. § 64 c, stk. 4, mens personen varetager stillingen, jf. § 64 c, stk. 7, der med lovforslagets § 1, nr. 12, bliver til stk. 10.

De foreslåede stk. 5-7 baserer sig på Finanstilsynets størrelsesgruppering af pengeinstitutter i Danmark. Finanstilsynet offentliggør hvert år en størrelsesgruppering af pengeinstitutter i Danmark. Danske pengeinstitutter placeres i en gruppe fra 1-4 ud fra deres arbejdende kapital. Skillegrænserne mellem grupperne opdateres, når der vurderes at være grundlag herfor. I 2022 var skillegrænsen arbejdende kapital over 75 mia. kr. for gruppe 1-pengeinstitutter, arbejdende kapital over 15 mia. kr. for gruppe 2-pengeinstitutter, arbejdende kapital over 1 mia. kr. for gruppe 3-pengeinstitutter og arbejdende kapital under 1 mia. kr. for gruppe 4-pengeinstitutter.

Henvisningerne til § 64, stk. 2, i stk. 5 og 6 indebærer, at når en person tiltræder en stilling som nøgleperson i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et SIFI eller G-SIFI, påser Finanstilsynet, at personen opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1. Finanstilsynet træffer i den forbindelse afgørelse om, hvorvidt personen kan bestride stillingen i den pågældende virksomhed.

Med den foreslåede ændring vil Finanstilsynet i gruppe 3-pengeinstitutter fremover alene påse, at den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, den ansvarlige for compliancefunktionen, den ansvarlige for kreditområdet, den ansvarlige for intern revision og den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 64 c, stk. 2, nr. 1-5, opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1. Finanstilsynets træffer afgørelse i forbindelse med, at den pågældende person tiltræder sin stilling som nøgleperson.

Henvisningen til § 64, stk. 2, i stk. 7 indebærer, at når en person tiltræder en stilling som nøgleperson, jf. § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5, i et gruppe 4-pengeinstitut, påser Finanstilsynet, at personen opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1. Finanstilsynet træffer i den forbindelse afgørelse om, hvorvidt personen kan bestride stillingen i den pågældende virksomhed.

Med den foreslåede ændring vil Finanstilsynet i gruppe 4-pengeinstitutter fremover alene påse, at den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 64 c, stk. 2, nr. 5, opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1. Finanstilsynets træffer afgørelse i forbindelse med, at den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse tiltræder sin stilling.

Hvis Finanstilsynet eksempelvis vurderer, at en nøgleperson ikke opfylder kravene til egnethed i § 64, stk. 1, nr. 1, fordi den pågældende vurderes ikke at have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage hvervet eller stillingen, træffer Finanstilsynet afgørelse herom. Den foreslåede bestemmelse kan også vedrøre den situation, hvor Finanstilsynet træffer afgørelse om, at vedkommende ikke kan bestride den pågældende nøglepersonsstilling, fordi vedkommende er blevet pålagt strafansvar for overtrædelse af straffeloven eller den finansielle lovgivning, og der som følge heraf er risiko for, at vedkommende ikke længere kan varetage sin stilling på forsvarlig vis, jf. § 64, stk. 1, nr. 3. Endvidere angår stk. 8 de øvrige situationer, hvor en nøgleperson ikke opfylder kravene til hæderlighed i § 64, stk. 1, nr. 2 og nr. 4-6. Det drejer sig om f.eks. de tilfælde, hvor vedkommende tages under insolvensbehandling eller gældssanering, eller hvor vedkommendes økonomiske situation eller selskaber, som den pågældende har eller deltager i driften af, har påført den finansielle virksomhed tab eller risiko for tab. Det samme gælder

UDKAST

situationer, hvor personen har udvist en adfærd, hvorefter det må antages, at den pågældende ikke kan varetage sit hverv eller sin stilling på forsvarlig vis.

Såfremt Finanstilsynet vurderer, at den pågældende ikke opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, træffer Finanstilsynet afgørelse om, at den pågældende ikke kan bestride stillingen i den pågældende virksomhed.

Inden Finanstilsynet træffer afgørelse om, at den pågældende ikke opfylder kravene til egnethed og hæderlighed i § 64, stk. 1, skal der i henhold til reglerne i forvaltningsloven foretages en partshøring af den finansielle virksomhed og af den, som afgørelsen retter sig mod. Sagen forelægges for Finanstilsynets bestyrelse til endelig afgørelse, da Finanstilsynets bestyrelse i medfør af § 345, stk. 7, nr. 4, træffer afgørelser i tilsynssager, der har videregående betydelige følger.

Som part i Finanstilsynets afgørelser om egnethed og hæderlighed anses både den berørte finansielle virksomhed og den nøgleperson, som afgørelsen vedrører, jf. § 355, stk. 4.

Henvisningen til § 64, stk. 3, i stk. 5-7 indebærer, at Finanstilsynet, hvis Finanstilsynet vurderer, at personen ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 2-6, skal det fremgå af afgørelsen, hvor længe Finanstilsynet vil anse, at de forhold, som medfører at en person ikke anses for tilstrækkelig hæderlig, vil have betydning for en eventuel ny egnethedsvurdering, det vil sige varigheden af afgørelsen.

Med den foreslåede bestemmelse vil Finanstilsynet skulle angive varigheden af Finanstilsynets afgørelser, hvis Finanstilsynet træffer afgørelse om, at en nøgleperson ikke opfylder hæderlighedskravet på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2-6 og derfor ikke kan bestride den pågældende stilling som nøgleperson i det pågældende penge- eller realkreditinstitut. For nærmere om kriterierne for Finanstilsynets fastsættelse af varigheden henvises til de specielle bemærkninger til den foreslåede § 64, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Henvisningen til § 64, stk. 4, i stk. 5-7 indebærer, at i særlige tilfælde, hvor Finanstilsynet vurderer, at en nøgleperson ikke har tilstrækkelige faglige forudsætninger eller erfaring i forhold til den stilling som nøgleperson, som den pågældende vurderes til, træffe afgørelse om, at personen kan bestride stillingen under nærmere fastsatte betingelser.

UDKAST

Med den foreslåede bestemmelse vil Finanstilsynet fremover i særlige tilfælde kunne træffe afgørelse om, at en nøgleperson kan bestride stillingen under nærmere fastsatte betingelser. Det foreslås derved, at Finanstilsynet har mulighed for at opstille betingelser, således at en nøgleperson kan meddeles en betinget afgørelse, uanset at den pågældende nøgleperson ikke umiddelbart lever op til egnethedskravene i § 64, stk. 1, nr. 1. Med den foreslåede ændring kan Finanstilsynet således finde, at den pågældende nøgleperson ville opfylde egnethedskravene i § 64, stk. 1, nr. 1, hvis en eller flere betingelser bliver opfyldt. For nærmere om kriterierne for Finanstilsynets betingede afgørelser henvises til de specielle bemærkninger til den foreslåede § 64, stk. 4, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Til nr. 13 (§ 64 c, stk. 9, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 64 c, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed bemyndiger erhvervsministeren til at kunne fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for bl.a. nøglepersoner i pengeinstitutter, SIFI og G-SIFI.

Den gældende § 64, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed fastlægger kravene til egnethed for et medlem af direktionen i en finansiel virksomhed. Kravene finder også anvendelse for nøglepersoner, jf. § 64 c, stk. 4.

Ifølge § 64, stk. 1, nr. 1, jf. § 64 c, stk. 4, skal nøglepersoner have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage stillingen.

Kravene skal være opfyldt til enhver tid, hvilket indebærer, at kravene skal opfyldes fra det tidspunkt, hvor nøglepersonen tiltræder stillingen i virksomheden og i hele den periode, hvori den pågældende person varetager stillingen. Når en person tiltræder en stilling som nøgleperson i virksomheden, påser Finanstilsynet, at vedkommende har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve hvervet eller varetage stillingen i virksomheden og dermed, at den pågældende opfylder kravene til egnethed. Den finansielle virksomhed er forpligtet til at påse overholdelsen af egnethedskravene i stk. 1. Det er således virksomheden, der har hovedansvaret for at sikre, at nøglepersoner til enhver tid besidder tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at varetage deres opgaver, jf. § 64 c, stk. 7.

Det foreslås i § 64 c, stk. 9, at erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om kompetence- og erfaringskrav i henhold til § 64, stk. 1, for nøglepersoner i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI).

Det foreslåede stk. 9 er en videreførelse af § 64 c, stk. 6, hvorefter erhvervsministeren kan fastsætte kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner i pengeinstitutter, SIFI og G-SIFI. Det foreslåede vil som noget nyt medføre, at erhvervsministeren får bemyndigelse til også at kunne fastsætte udfyldende regler for nøglepersoner i realkreditinstitutter, der ikke er SIFI eller G-SIFI. Dette skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 13, om forslag til ændring af § 64 c, stk. 1.

Den nærmere udmøntning af bemyndigelserne i stk. 9 forventes at indeholde regler om sagsbehandlingsprocesser samt kompetence- og erfaringskrav til nøglepersoner i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et SIFI eller et G-SIFI. Udgangspunktet for processen i vurderingen af en ansøgers egnethed, vil være et helhedsorienteret og samlet billede af ansøgerens erfaringer og kompetencer set i forhold til den konkrete stilling, som personen skal bestride.

Bekendtgørelsen forventes at fastsætte rammer for den helhedsorienterede vurderingsproces, hvor der tages højde for, at der efter EU-reglerne til flere stillinger vil være krav om tilstrækkelig praktisk og faglig erfaring fra en ledelsesfunktion over en tilstrækkelig lang periode. En ansøgers erfaringer fra tilsvarende eller beslægtet stilling i en tilsvarende eller relevant beslægtet finansiel virksomhed vil derfor være faktorer, der tillægges betydelig vægt i afgørelserne i den helhedsorienterede ansøgningsproces.

Bemyndigelsen vil give mulighed for at fastsætte krav og konkrete tærskelniveauer om viden, kompetence og erfaring til brug for sagsbehandling efter en såkaldt "formodningstilgang".

Formodningstilgangen indebærer, at hvis en ansøger lever op til en række foruddefinerede tærskelniveauer til kompetence og erfaring, vil vedkommende formodes at være egnet. Modellen opstiller dermed en mulighed for forenklet sagsbehandling for ansøgere med åbenbart tilstrækkelige relevante kompetencer og åbenbart tilstrækkelig erfaring fra sektoren.

Formålet med formodningstilgangen er dermed også at sikre transparens om kriterier, der anses for både relevante og tilstrækkelige for specifikke stillinger i den finansielle sektor.

Kravet om tilstrækkelige kompetencer og erfaring skal være proportionale set i forhold til virksomhedernes varierende størrelse, art og kompleksitet. Proportionalitetsafvejningen vil skulle foretages konkret for den enkelte virksomhed med udgangspunkt i tærskelniveauerne.

Proportionalitet er således centralt i vurderingen af en persons egnethed til en stilling som nøgleperson. Bekendtgørelsen forventes at fastsætte regler, der vil skulle tage hensyn til, at virksomhederne varierer i størrelse, art og kompleksitet.

Proportionalitet i forbindelse med kravet om tilstrækkelige erfaring kan ses enten i forhold til, hvor mange års erfaring en person skal have fra et givent område eller i forhold til hvilke roller, erfaringen er opnået i. Regler og vejledning på området vil forventeligt blive udmøntet med udgangspunkt i de roller, erfaringen er opnået i fremfor i forhold til antallet af års erfaring.

Det kan i praksis f.eks. betyde, at hvis formodningstilgangen forudsætter fem års relevant erfaring fra kreditområdet for den nøgleperson, der er ansvarlig for kreditområdet i et SIFI, så vil det forudsætte nogenlunde samme antal års erfaring for en nøgleperson med ansvar for kreditområdet i et mindre pengeinstitut. Til gengæld kan den relevante erfaring været opnået i et mindre institut, end hvad tilfældet ville være, hvis personen skulle godkendes til en stilling i et SIFI.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil dermed give erhvervsministeren hjemmel til at gennemføre en række af anbefalingerne i rapporten ”Anbefalinger til fastlæggelse af kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder”, fra Fagudvalget afgivet i foråret 2020, jf. afsnit 2 i de almindelige bemærkninger om lovforslagets baggrund. Anbefalingerne vedrører pengeinstitutter, realkreditinstitutter, betalingsinstitutter og e-pengeinstitutter.

Fagudvalget lod sig bl.a. inspirere af ECB's (European Central Bank) formodningstilgang, der er beskrevet i ECB's retningslinjer, Guide to fit and proper assessments. Den nærmere udmøntning af bemyndigelsen til at fastsætte kompetence- og erfaringskrav forventes derfor at tage udgangspunkt i denne tilgang.

Til nr. 14 (§ 64 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed)

Ifølge den gældende § 64 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, finder § 64, stk. 1 og 2, anvendelse for ansatte i et gruppe 1-forsikringsselskab, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 64 d, stk. 1.

Det foreslås i § 64 d, stk. 3, at ændre »§ 64, stk. 1 og 2« til: »§ 64, stk. 1-5«.

UDKAST

Den foreslåede ændring er alene en tilpasning af henvisningen i § 64 d, stk. 3, fra § 64, stk. 1 og 2, til § 64, stk. 1 til 5. Den foreslåede ændring er en konsekvens af det foreslåede nye stk. 2-4 til § 64, jf. lovforslaget § 1, nr. 4.

Henvisning til § 64, stk. 2, i § 64 d, stk. 3, udmønter Finanstilsynet praksis, hvorefter Finanstilsynet påser, at den pågældende nøgleperson opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, når den pågældende tiltræder stillingen. Såfremt Finanstilsynet vurderer, at den pågældende nøgleperson ikke opfylder egnetheds- og hæderlighedskravene i § 64, stk. 1, træffer Finanstilsynet afgørelse om, at den pågældende ikke kan bestride stillingen i den pågældende finansielle virksomhed, jf. henvisningen til § 64, stk. 2.

Som konsekvens af den foreslåede ændring skal Finanstilsynets afgørelser efter det foreslåede § 64, stk. 2, 2. pkt., på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2-6, jf. § 64 d, stk. 3, indeholde varigheden af afgørelsen. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 64, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Henvisningen til § 64, stk. 4, i § 64 d, stk. 3, medfører, at Finanstilsynet i særlige tilfælde, hvor en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af stk. 1, ikke lever op til egnethedskravene i § 64, stk. 1, nr. 1, kan tillade, at den pågældende person bestrider stillingen under nogle nærmere fastsatte betingelser. En sådan tilladelse vil forudsætte, at der kan stilles relevante betingelser for opnåelse af den viden, faglige kompetence eller erfaring efter § 64, stk. 1, nr. 1, som personen ikke vurderes fuldt ud at opfylde, og hvis dette findes forsvarligt henset til virksomhedens størrelse, omfang og kompleksitet samt det arbejde og ansvar, der er forbundet med den konkrete stilling. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 64, stk. 4, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Til nr. 15 (§ 64 d, stk. 7, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 64, stk. 1, nr. 1, jf. § 64 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, fastlægger bl.a. kravene til egnethed for nøglepersoner i et gruppe 1-forsikringsselskab.

Ifølge § 64, stk. 1, nr. 1, jf. § 64 d, stk. 3, skal nøglepersoner i et gruppe 1-forsikringsselskab have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage stillingen.

De ansvarlige personer for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen, aktuarfunktionen og intern auditfunktionen i et gruppe 1-forsikringsselskab anses for at være nøglepersoner. Herudover vil det være op til det enkelte gruppe 1-forsikringsselskab at identificere eventuelle andre nøglefunktioner

og udpege den ansvarlige for funktionen som nøgleperson. Funktioner, som er afgørende for selskabets virksomhed og organisation, vil skulle anses som nøglefunktioner. Hvilke andre funktioner, som udover selskabets risikostyringsfunktion, compliancefunktion, aktuarfunktion og interne auditfunktion, vil skulle anses som nøglefunktioner, vil afhænge af gruppe 1-forsikringsselskabets forretningsmodel.

Kravene til egnethed for nøglepersoner skal være opfyldt til enhver tid, hvilket indebærer, at kravene skal opfyldes fra det tidspunkt, hvor nøglepersonen tiltræder stillingen i gruppe 1-forsikringsselskabet og i hele den periode, hvori den pågældende person varetager stillingen. Når en person tiltræder en stilling som nøgleperson i et gruppe 1-forsikringsselskab, påser Finanstilsynet, at vedkommende har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne varetage stillingen i selskabet og dermed, at den pågældende opfylder kravene til egnethed. Gruppe 1-forsikringsselskabet er forpligtet til at påse overholdelsen af egnethedskravene i stk. 1. Det er således gruppe 1-forsikringsselskabet, der har hovedansvaret for at sikre, at dets nøglepersoner til enhver tid besidder tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at varetage sine opgaver, jf. § 64 d, stk. 5.

Det foreslås i § 64 d, stk. 7, at erhvervsministeren fastsætter regler om kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner i gruppe 1-forsikringsselskaber.

Den foreslåede bemyndigelse til erhvervsministeren er ny.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i stk. 7, at erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om kompetence- og erfaringskrav for nøglepersoner i gruppe 1-forsikringsselskaber.

Den nærmere udmøntning af bemyndigelsen i stk. 7 forventes at indeholde regler om sagsbehandlingsprocesser samt kompetence- og erfaringskrav til nøglepersoner i et gruppe 1-forsikringsselskab. Udgangspunktet for processen i vurderingen af en ansøgers egnethed, vil være et helhedsorienteret og samlet billede af ansøgerens erfaringer og kompetencer set i forhold til den konkrete stilling, som personen skal bestride.

Bekendtgørelsen forventes at fastsætte rammer for den helhedsorienterede vurderingsproces, hvor der tages højde for, at der efter EU-reglerne til flere stillinger vil være krav om tilstrækkelig praktisk og faglig erfaring fra en ledelsesfunktion over en tilstrækkelig lang periode. En ansøgers erfaringer fra tilsvarende eller beslægtet stilling i en tilsvarende eller relevant beslægtet

finansiel virksomhed vil derfor være faktorer, der tillægges betydelig vægt i afgørelserne i den helhedsorienterede ansøgningsproces.

Bemyndigelsen vil give mulighed for at fastsætte krav og konkrete tærskelniveauer om viden, kompetence og erfaring til brug for sagsbehandling efter en såkaldt ”formodningstilgang”.

Formodningstilgangen indebærer, at hvis en ansøger lever op til en række foruddefinerede tærskelniveauer til kompetence og erfaring, vil vedkommende formodes at være egnet. Modellen opstiller dermed en mulighed for forenklet sagsbehandling for ansøgere med åbenbart tilstrækkelige relevante kompetencer og åbenbart tilstrækkelig erfaring fra sektoren.

Formålet med formodningstilgangen er dermed også at sikre transparens om kriterier, der anses for både relevante og tilstrækkelige for specifikke stillinger i den finansielle sektor.

Kravet om tilstrækkelige kompetencer og erfaring skal være proportionale set i forhold til virksomhedernes varierende størrelse, art og kompleksitet. Proportionalitetsafvejningen vil skulle foretages konkret for den enkelte virksomhed med udgangspunkt i tærskelniveauerne.

Proportionalitet er således centralt i vurderingen af en persons egnethed til en stilling som nøgleperson. Bekendtgørelsen forventes at fastsætte regler, der vil skulle tage hensyn til, at virksomhederne varierer i størrelse, art og kompleksitet.

Proportionalitet i forbindelse med kravet om tilstrækkelige erfaring kan ses enten i forhold til, hvor mange års erfaring en person skal have fra et givent område eller i forhold til hvilke roller, erfaringen er opnået i. Regler og vejledning på området vil forventeligt blive udmøntet med udgangspunkt i de roller, erfaringen er opnået i fremfor i forhold til antallet af års erfaring.

Det kan i praksis f.eks. betyde, at hvis formodningstilgangen forudsætter 5 års relevant erfaring fra risikostyringsområdet for den risikoansvarlige i et større gruppe 1-forsikringsselskab, så vil det forudsætte nogenlunde samme antal års erfaring for den risikoansvarlige i et mindre gruppe 1-forsikringsselskab. Til gengæld kan den relevante erfaring været opnået i et mindre forsikringsselskab eller beslægtet finansiel virksomhed, end hvad tilfældet ville være, hvis personen skulle godkendes til en stilling i et større gruppe 1-forsikringsselskab.

UDKAST

Den nærmere udmøntning af bemyndigelsen til at fastsætte kompetence- og erfaringskrav forventes derfor at tage udgangspunkt i denne tilgang og vil i relevant omfang inddrage retningslinjer fra Den Europæiske Tilsynsmyndighed for Forsikrings- og Arbejdsmarkedspensionsordninger (EIOPA) for ledelsessystem, der vedrører selskabernes organisering, herunder nøglefunktionerne.

Til nr. 16 (§ 70, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende bestemmelse i § 70 i lov om finansiel virksomhed indeholder krav til bestyrelsens overordnede og strategiske funktion. Dette omfatter løbende stillingtagen til virksomhedens forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker m.v. Samtidig indeholder bestemmelsen krav til bestyrelsens fastlæggelse af retningslinjer til direktionen og til direktionens rapportering til bestyrelsen om virksomhedens risici. Endelig indeholder bestemmelsen krav til bestyrelsens opfølgning på, om risikoprofil og politikker følges i virksomheden, og til, at bestyrelsen træffer de fornødne forholdsregler, hvis risikoprofil og politikker ikke længere er forsvarlige for den finansielle virksomhed.

Kravene gælder for alle finansielle virksomheder. Efter § 70, stk. 1, nr. 1, skal bestyrelsen for en finansiel virksomhed fastlægge, hvilke forretningsmæssige aktiviteter virksomheden vil beskæftige sig med inden for virksomhedens formålsparagraf. I et pengeinstitut vil bestyrelsen eksempelvis skulle beslutte, hvilke pengeinstitutaktiviteter (indlån, udlån, investeringsservice m.v.) virksomheden skal beskæftige sig med. Bestyrelsen i et forsikringsselskab vil f.eks. skulle tage stilling til, hvilke forsikringsklasser og -produkter selskabet skal udbyde.

Bestyrelsen skal desuden efter stk. 1, nr. 2, identificere og kvantificere de væsentlige risici, som virksomheden påtager sig, dels ved sine forretningsmæssige aktiviteter, dels ved sin indretning. Bestyrelsen skal herunder træffe beslutning om virksomhedens risikoprofil, der er den overordnede ramme for, hvilke og hvor store risici virksomheden ønsker at påtage sig. Eksempelvis skal bestyrelsen i et pengeinstitut fastlægge, hvilke kreditrisici pengeinstitutttet vil kunne påtage sig som følge af de aktiviteter, som pengeinstitutttet skal udføre. Bestyrelsen skal desuden fastlægge, hvor store disse risici må være. Det kan f.eks. være grænser for eksponeringer mod bestemte brancher og for eksponeringer mod bestemte geografiske områder. I et forsikringsselskab skal bestyrelsen f.eks. fastlægge, hvilke og hvor store forsikrings- og markedsrisici selskabet vil påtage sig.

Ud fra den fastlagte risikoprofil skal bestyrelsen efter § 70, stk. 1, nr. 3, fastlægge politikker m.v. for virksomhedens væsentlige aktiviteter og

UDKAST

tilknyttede risici under hensyntagen til samspillet mellem disse. Med politikker menes principper for, hvordan virksomheden skal drives, for at risikoprofilen kan overholdes. For et pengeinstitut kan der f.eks. være tale om, at bestyrelsen skal fastlægge overordnede principper for, hvorledes kreditrisici holdes inden for de fastlagte rammer, f.eks. gennem opfølgning på hvordan kreditterne udvikler sig. I et forsikringselskab vil det f.eks. kunne dreje sig om de overordnede principper for selskabets forsikringsmæssige risici og opfølgning på, hvordan bl.a. forsikringsudbetalingerne udvikler sig, og om de indlagte forudsætninger holder.

Efter § 70, stk. 1, nr. 4, skal der fastsættes regler for, hvorledes direktionen skal rapportere til bestyrelsen. Rapporteringen skal sikre, at bestyrelsen til stadighed har kendskab til den finansielle virksomheds aktuelle risici, herunder om virksomheden overholder lovgivningens krav til, hvor store risici, virksomheden må påtage sig. Dette skal dels gøre det muligt for bestyrelsen at gribe ind i tide overfor uønskede risici, dels udgøre en del af beslutningsgrundlaget, når bestyrelsen skal revurdere risikoprofilen.

Bestyrelsen skal på grundlag af den fastlagte risikoprofil og de fastlagte politikker for virksomheden give direktionen skriftlige retningslinjer, der som minimum skal indeholde 1) kontrollerbare rammer for, hvilke og hvor store risici direktionen må påføre virksomheden 2) principperne for opgørelse af de enkelte risikotyper 3) regler om, hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens stillingtagen, og hvilke dispositioner direktionen kan foretage som led i sin stilling og 4) regler for, hvordan og i hvilket omfang direktionen skal rapportere til bestyrelsen om virksomhedens risici, herunder om udnyttelsen af rammerne i retningslinjerne for direktionen og om overholdelsen af de grænser, der er fastsat i lovgivningen vedrørende de risici, som virksomheden må påtage sig.

Det foreslås, at det i *stk. 1* indsættes, at bestyrelsens fastlæggelse af bl.a., hvilke hovedtyper af forretningsmæssige aktiviteter virksomheden skal udføre og politikker for, hvorledes virksomheden skal styre hver af virksomhedens væsentlige aktiviteter og de risici, der er knyttet hertil, skal ske med henblik på at sikre, at virksomheden drives betryggende.

Den foreslåede ændring indebærer ikke nye pligter for bestyrelsen i en finansiell virksomhed, men skal tydeliggøre, at virksomhedens fastlagte risikoprofil, politikker og skriftlige retningslinjer til direktionen er centrale for, at virksomheden drives på en betryggende måde. Fastlæggelsen heraf er således bestyrelsens måde at angive, hvordan virksomheden skal drives, så det sker med den nødvendige hensyntagen til virksomhedens risikoprofil og forretningsmodel.

UDKAST

Med den foreslåede ændring tilsigtes det imidlertid, at tilsidesættelse af visse af de politikker og skriftlige retningslinjer, som de finansielle virksomheder skal fastsætte efter § 70 og ledelsesbekendtgørelserne, fremover tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager i forbindelse med tab, som den finansielle virksomhed har lidt som følge af tilsidesættelse af virksomhedens politikker eller retningslinjer.

Tilsidesættelse af en forskrift i interne retningslinjer vil kunne være relevant for ansvarsbedømmelsen, når formålet med den skriftlige retningslinje helt eller delvis er at regulere, hvad der udgør forsvarlig optræden i den givne situation, f.eks. i forbindelse med bevillingen af et lån eller ved ydelsen af investeringservice. Sådanne interne retningslinjer, hvis hovedformål er at sikre, at finansielle virksomheder drives på en forsvarlig måde, bl.a. med henblik på at imødegå overdreven risikotagning, som kan lede til betydelige tab for virksomhederne, samt sikre, at virksomhederne drives ærligt, redeligt og professionelt og i sine kunders bedste interesse, vil eksempelvis kunne være virksomhedens kreditpolitik, markedsrisikopolitik, politik for operationelle risici, politik for forsikringsmæssig afdækning af risici, likviditetspolitik, politik for risiko for overdreven gearing, hvidvaskpolitik, it-sikkerhedspolitik, it-risikostyringspolitik, politikker for produktgodkendelse og for udbud og distribution af tjenesteydelser og produkter til kunderne og interessekonfliktpolitikker.

Tilsidesættelse af en forskrift i skriftlige retningslinjer vil i erstatningsmæssig sammenhæng i praksis kunne være relevant i tilfælde, hvor en finansiell virksomhed i forbindelse med bevillingen af et lån har fraveget de skriftlige retningslinjer, som virksomhedens bestyrelse har fastsat med hensyn til efterlevelsen af kreditpolitikken, og hvor det efterfølgende viser sig, at virksomheden har lidt et tab på eksponeringen. Eksempelvis vil det ved vurderingen af en direktørs erstatningsansvar være relevant at inddrage den omstændighed, at en bevilling i strid med kreditpolitikkenes bevillingsbeføjelse ikke har været forelagt bestyrelsen. Stiller kreditpolitikken krav om grundige analyser af kundens årsopgørelse, budget og indkomst- og formueopgørelse, vil det være relevant for den erstatningsretlige vurdering af en direktørs eller et bestyrelsesmedlems ansvar, at en sådan analyse ikke er foretaget i forbindelse med bevillingen, eller at bestyrelsen ikke har efterspurgt en sådan analyse ved bevillingen.

I forbindelse med ydelsen af investeringservice vil tilsidesættelse af en forskrift i skriftlige retningslinjer i erstatningsmæssig sammenhæng i praksis kunne være relevant i tilfælde, hvor en finansiell virksomhed har fraveget de skriftlige retningslinjer, som virksomhedens bestyrelse har fastsat med hensyn til efterlevelsen af eksempelvis politikkerne for

UDKAST

produktgodkendelse og for udbud og distribution af tjenesteydelser og produkter til kunderne, og hvor det efterfølgende viser sig, at kunderne eksempelvis er blevet eksponeret mod risici, som ikke er egnede eller hensigtsmæssige for kunderne. Eksempelvis vil det ved vurderingen af en direktørs erstatningsansvar være relevant at inddrage den omstændighed, at produkter med produkttegenskaber i strid med politikken for udbud og distribution ikke har været forelagt bestyrelsen.

Ansvarsbedømmelsen i erstatningssager vedrørende tilsidesættelse af politikker eller skriftlige retningslinjer vil i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen.

Der tilsigtes ikke en ændring af, hvilken betydning tilsidesættelse af interne retningslinjer, der alene har en ordensmæssig karakter, tillægges ved ansvarsbedømmelsen.

Til nr. 17 (§ 70, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiel virksomhed)

Med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 19, foreslås det at indsætte et nyt stk. 5 i § 70 i lov om finansiel virksomhed.

Det foreslås på den baggrund, at § 70, stk. 1, nr. 4, ændres, så henvisningen til stk. 5 ændres til stk. 6.

Den foreslåede ændring er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 1, nr. 19.

Til nr. 18 (§ 70, stk. 4, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Efter den gældende bestemmelse i § 70, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed skal bestyrelsen udarbejde skriftlige retningslinjer til direktionen. Dette skal ske på grundlag af bestyrelsens overvejelser og beslutninger om forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker. Beslutningen om retningslinjerne til direktionen skal bl.a. indeholde de kvantitative og kvalitative rammer, inden for hvilke direktionen kan disponere. Såvel de kvantitative som de kvalitative rammer skal være kontrollerbare således, at det er muligt for direktionen selv at kontrollere og for bestyrelsen at følge op på, om rammerne overholdes. Som en integreret del af fastsættelsen af rammerne skal bestyrelsen tage stilling til, efter hvilke principper risici skal opgøres, således at der ikke er tvivl om, hvad rammerne indebærer. Samtidig skal bestyrelsen beslutte, hvilke typer af dispositioner, direktionen kan træffe på egen hånd, og hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens godkendelse. Dette skal sikre, at væsentlige dispositioner, der efter den

UDKAST

finansielle virksomheds forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, vurderes eksplicit af bestyrelsen i forhold til den finansielle virksomheds risikoprofil og politikker.

Efter den gældende bestemmelse i § 70, stk. 4, skal bestyrelsen for virksomheden løbende vurdere, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen. Bestyrelsen skal træffe passende foranstaltninger, hvis dette ikke er tilfældet. De nødvendige forholdsregler afhænger af karakteren af den manglende overholdelse.

Efter § 70, stk. 6, kan Finanstilsynet fastsætte nærmere regler om de forpligtelser, der påhviler bestyrelsen for en finansiell virksomhed, en finansiell holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed efter bestemmelserne i § 70, stk. 1-4.

Finanstilsynet har med hjemmel heri udstedt bekendtgørelse nr. 1706 af 27. november 2020 om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. og bekendtgørelse nr. 1723 af 16. december 2015 om ledelse af styring af forsikringsselskaber m.v. (ledelsesbekendtgørelserne). Ledelsesbekendtgørelserne indeholder bl.a. nærmere krav til indholdet af de skriftlige retningslinjer, bestyrelsen skal give til direktionen efter § 70, stk. 2, i lov om finansiell virksomhed, herunder om hvilke beføjelser, der ikke kan henlægges til direktionen.

Det følger af bekendtgørelsen om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl., at bestyrelsen for en finansiell virksomhed i sin forretningsorden skal have procedurer for bestyrelsens tilsyn med direktionens ledelse af den finansielle virksomhed og eventuelle datterselskaber, herunder vurdering af, om direktionen varetager sine opgaver på behørig måde og i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og bestyrelsens retningslinjer til direktionen.

Direktionen skal sikre, at der løbende sker skriftlig og betryggende rapportering på alle relevante ledelsesmæssige niveauer om overholdelsen og udnyttelsen af væsentlige grænser for risikotagning indeholdt i medfør af de retningslinjer som bestyrelsen har fastsat, jf. § 21, stk. 1, 1. pkt., i bekendtgørelsen nr. 1706 af 2. november 2020 om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. Direktionen skal desuden sikre, at der sker rapportering om andre væsentlige forhold, der ikke måtte være omfattet af beføjelser fastsat i retningslinjerne eller i videregivne beføjelser, jf. bekendtgørelsens § 22, stk. 1, 1. pkt.

UDKAST

Bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. indeholder desuden nærmere regler for rapportering for bl.a. efterlevelsen af de enkelte politikker. For kreditpolitikken gælder f.eks., at bestyrelsen mindst hvert kvartal skal modtage rapportering på kreditområdet. Mindst to af rapporteringerne i løbet af et år skal i fuldt omfang opfylde kravene i bilag 1, nr. 32-36, mens de øvrige rapporteringer kan være mindre omfattende. Rapporteringen skal bl.a. belyse, hvordan virksomheden efterlever de enkelte elementer i kreditpolitikken samt bestyrelsens retningslinjer til direktionen på kreditområdet, jf. bilag 1, nr. 32.

Heraf følger, at bestyrelsen som et led i sin forpligtelse til løbende at vurdere såvel virksomhedens risici som direktionens varetagelse af sine opgaver i retningslinjerne til direktionen skal tage stilling til omfanget af direktionens forpligtelse til at rapportere til bestyrelsen. Rapporteringen skal omfatte både alle retningslinjernes rammer og alle de grænser, der er fastsat i lovgivningen. Reglerne i ledelsesbekendtgørelsen indebærer således også, at direktionen skal rapportere til bestyrelsen, hvis der er vilkår i virksomheden eller på de finansielle markeder, der indebærer, at de af bestyrelsen fastlagte risikoprofil og politikker ikke længere kan overholdes, også selvom direktionen følger retningslinjerne.

Det foreslås, at det i § 70, stk. 4, 1. pkt., præciseres, at bestyrelsen løbende skal vurdere, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjer for direktionen, herunder om direktionen har fraveget disse, og om det i givet fald har været forsvarligt.

Der er tale om en sproglig præcisering af lovteksten, som har til formål at tydeliggøre bestyrelsens pligter i forhold til bestyrelsens løbende vurdering af direktionen med hensyn til fravigelse af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 16, (§ 70, stk. 1), hvorefter det foreslås, at tilsidesættelse af den finansielle virksomheds fastlagte risikoprofil, fastlagte politikker og retningslinjer for direktionen tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager, idet det på den baggrund vurderes at være hensigtsmæssigt, at tydeliggøre bestyrelsens pligter med hensyn til den løbende vurdering af direktionens opgavevaretagelse efter § 70, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed.

Den foreslåede bestemmelse indebærer ikke materielle ændringer med hensyn til bestyrelsens pligter efter § 70, stk. 4.

UDKAST

Til nr. 19 (§ 70, stk. 5, i lov om finansiel virksomhed)

Efter den gældende bestemmelse i § 70, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed skal bestyrelsen udarbejde skriftlige retningslinjer til direktionen. Dette skal ske på grundlag af bestyrelsens overvejelser og beslutninger om forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker. Beslutningen om retningslinjerne til direktionen skal bl.a. indeholde de kvantitative og kvalitative rammer, inden for hvilke direktionen kan disponere. Såvel de kvantitative som de kvalitative rammer skal være kontrollerbare således, at det er muligt for direktionen selv at kontrollere og for bestyrelsen at følge op på, om rammerne overholdes. Som en integreret del af fastsættelsen af rammerne skal bestyrelsen tage stilling til, efter hvilke principper risici skal opgøres, således at der ikke er tvivl om, hvad rammerne indebærer. Samtidig skal bestyrelsen beslutte, hvilke typer af dispositioner, direktionen kan træffe på egen hånd, og hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens godkendelse. Dette skal sikre, at væsentlige dispositioner, der efter den finansielle virksomheds forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, vurderes eksplicit af bestyrelsen i forhold til den finansielle virksomheds risikoprofil og politikker.

Efter § 74, stk. 1, skal bestyrelsesformanden sørge for, at bestyrelsen mødes, når det er nødvendigt. Det fremgår desuden af bilag 6, pkt. 5, til bekendtgørelse nr. 788 af 1. juni 2022 om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl., at bestyrelsen skal mødes, når der skal træffes beslutning om forhold, der ikke er omfattet af de beføjelser, bestyrelsen har givet til direktionen. Det vil således være nødvendigt at bestyrelsen mødes, hvis der skal behandles sager om fravigelse af virksomhedens fastlagte risikoprofil, fastlagte politikker eller de retningslinjerne for direktionen, medmindre muligheden for at fravige disse fremgår af virksomhedens interne regler.

Efter § 7, stk. 3, i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. kan retningslinjerne kun undtagelsesvis give mulighed for, at direktionen kan disponere risici i en størrelsesorden, der ligger uden for den fastlagte risikoprofil og retningslinjernes grænser og da kun, hvis forudsætningerne herfor fremgår af retningslinjerne. Hvis disse forudsætninger ikke kan fastlægges, kan direktionen ikke forudgående gives beføjelser til overskridelse af retningslinjernes grænser.

Efter § 74, stk. 3, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed skal der føres protokol over forhandlingerne i bestyrelsen, og protokollen skal underskrives af samtlige tilstedeværende medlemmer. Bestemmelsen indebærer af hensyn til senere mulighed for dokumentation og eventuelt placering af ansvar, at protokollen skal være en forhandlingsprotokol og

UDKAST

ikke kun en beslutningsprotokol. Desuden skal det efterfølgende være muligt at genfinde forudsætningerne for de drøftelser, der har fundet sted. Det vil således skulle fremgå af bestyrelsens forhandlingsprotokol, når bestyrelsen har drøftet sager om fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, jf. § 70, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, herunder hvilke forudsætninger der ligger til grund for beslutningen om at godkende eller acceptere en fravigelse af virksomhedens fastlagte risikoprofil, fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen.

Det foreslås, at der i § 70 indsættes et nyt *stk. 5*, hvorefter bestyrelsens beslutning om konkret at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, skal indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol sammen med en redegørelse for begrundelsen for beslutningen.

Den foreslåede ændring har til formål at tydeliggøre bestyrelsens pligter med hensyn til fravigelse af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen. Kravene til redegørelsen for begrundelsen for beslutningen vil svare til de eksisterende krav efter § 74, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed. Det indebærer bl.a., at det skal være muligt at genfinde forudsætningerne for de drøftelser, der har fundet sted i bestyrelsen.

Den foreslåede bestemmelse vil omfatte tilfælde, hvor fravigelsen af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen er sket efter beslutning fra bestyrelsen, eller hvor bestyrelsen har accepteret, at direktionen har fraveget disse.

Bestemmelsen vil derimod ikke omfatte tilfælde, hvor direktionen uden bestyrelsens vidende har fraveget risikoprofilen, politikker eller retningslinjerne for direktionen, og hvor bestyrelsen først efterfølgende bliver opmærksom herpå. Sådanne tilfælde vil i stedet være omfattet af den gældende bestemmelse i § 70, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed om bestyrelsens løbende vurdering af direktionens varetagelse af sine opgaver, hvorefter bestyrelsen skal træffe passende foranstaltninger, hvis direktionen ikke varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen.

Den foreslåede ændring indebærer ikke nye pligter for bestyrelsen for finansielle virksomheder, der efter de gældende regler skal føre eventuelle fravigelser af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen til protokols, jf. § 74 i lov om finansiel virksomhed.

UDKAST

Til nr. 20 (§ 76 i lov om finansiel virksomhed)

Efter § 76 i lov om finansiel virksomhed må en direktør ikke uden bestyrelsens godkendelse indgå aftale mellem den finansielle virksomhed og sig selv eller aftale mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds interesse.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at bestyrelsen skal tage stilling til aftalens væsentligste indhold, og at godkendelsen skal være udtrykkelig og indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol, jf. Folketingstidende 2002-03, tillæg A, side 4815. Det fremgår desuden, at bestemmelsen kun vedrører større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold. Almindelige dispositioner såsom veksling af valuta og ind- og udbetaling på indlånskonti er ikke omfattet af bestemmelsens anvendelsesområde.

Det foreslås, at § 76 ophæves, idet bestemmelsen i vidt omfang videreføres som stk. 1, nr. 2, i § 78, jf. lovforslagets § 1, nr. 26.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 26.

Til nr. 21 (§ 77 d, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af den gældende bestemmelse i § 77 d, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed at virksomhedens øverste organ skal godkende virksomhedens lønpolitik, jf. stk. 1, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser.

Det følger desuden af § 9, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder, at virksomhedens lønpolitik bl.a. skal fastlægge virksomhedens retningslinjer for tildeling af variable lønde og fratrædelsesgodtgørelser.

Det foreslås i § 77 d, stk. 2, 1. pkt., at indsætte ”ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.”

Det foreslåede indebærer, at det øverste organ i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab eller en finansiell holdingvirksomhed skal godkende virksomhedens lønpolitik ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

UDKAST

En væsentlig ændring vil f.eks. være en justering af rammerne for fordelingen mellem fast og variabel løn eller introduktion af nye komponenter i lønpolitikken. Helt formelle ændringer i lønpolitikken, herunder tilpasning af formalia og lign., anses ikke for at udgøre en væsentlig ændring.

Enhver ændring af lønforholdene for medlemmer af direktionen og bestyrelsen anses for at udgøre en væsentlig ændring.

Virksomhedens øverste organ skal som minimum godkende virksomhedens lønpolitik hvert fjerde år, også hvis der ikke foretages ændringer.

Det foreslås i § 77 d, stk. 2, 2. pkt., at virksomhedens lønpolitik hurtigst muligt efter godkendelsen skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Lønpolitikken skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside hurtigst muligt, hvilket vil sige, at lønpolitikken skal offentliggøres umiddelbart efter godkendelsen uden unødigt ophold.

Det foreslås i § 77 d, stk. 2, 3. pkt., at lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe den er gældende.

I medfør af den gældende § 373, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, er § 77 d, stk. 1-4, strafbelagt med bøde. Det foreslås, at § 77 d, stk. 2, fortsat skal være strafbelagt med bøde.

Ansvarssubjektet i § 77 d, stk. 2, der foreslås ændret, er den finansielle virksomhed. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at den finansielle virksomhed undlader af offentliggøre sin lønpolitik, eller at den finansielle virksomhed undlader at forelægge en ny lønpolitik, der medfører væsentlige ændringer i aflønningen i den pågældende virksomhed, for det øverste organ.

Til nr. 22 (§ 77 d, stk. 3, 3. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af den gældende bestemmelse i § 77 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed at formanden for bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab eller en finansiel holdingvirksomhed i sin beretning for virksomhedens øverste organ skal 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 kommende regnskabsår.

UDKAST

Det foreslås i § 77 d, stk. 3, 3. pkt., at fastsætte, at formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.

Formandens beretning skal navnlig adressere de overordnede komponenter i virksomhedens lønpolitik og uddybe hensigten hermed. Derudover skal bestyrelsesformanden forklare lønpolitikens efterlevelse, herunder tilfælde hvor lønpolitikken eventuelt ikke efterleves.

Hvis det øverste organ skal godkende forslag til revideret lønpolitik, jf. den foreslåede ændring til § 77 d, stk. 2 ovenfor, kan formanden for bestyrelsen begrænse forklaringen af og begrundelsen for lønpolitikens indhold og dens efterlevelse til ændringerne af lønpolitikken og initiativet bag disse ændringer.

I medfør af den gældende § 373, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, er § 77 d, stk. 1-4, strafbelagt med bøde. Det foreslås, at 77 d, stk. 3, fortsat skal være strafbelagt med bøde.

Ansvarssubjektet i § 77 d, stk. 3, 3. pkt., der foreslås ændret, er den finansielle virksomhed. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at formanden ikke forklarer lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.

Til nr. 23 (§ 77 d, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af den gældende § 77 d, stk. 2, at virksomhedens øverste organ skal godkende virksomhedens lønpolitik, herunder rammerne for bestyrelsens aflønning. Det følger imidlertid ikke af gældende ret, at virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

Det foreslås i § 77 d, stk. 4, at virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår særskilt.

I medfør af den gældende § 373, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, er § 77 d, stk. 1-4, strafbelagt med bøde. Det foreslås, at 77 d, stk. 4, fortsat skal være strafbelagt med bøde. Ansvarssubjektet i § 77 d, stk. 4, der foreslås ændret, er den finansielle virksomhed. Den strafbare handling

UDKAST

kan eksempelvis bestå i, at virksomhedens øverste organ undlader at godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

Til nr. 24 (§ 77 d, stk. 5-7, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af den gældende § 19, stk. 1, og § 20, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder, at pengeinstitutter, realkreditinstitutter, investeringsforvaltningsselskaber og finansielle holdingvirksomheder årligt skal offentliggøre en række oplysninger om sin lønpolitik og praksis for aflønningen af ledelsen og andre væsentlige risikotagere. Oplysningerne skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside, og er oplysningerne ikke indeholdt i årsrapporten, skal det fremgå af årsrapporten, hvor oplysningerne kan findes.

Derudover følger det af den gældende § 77 d, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, at pengeinstitutter, realkreditinstitutter, investeringsforvaltningsselskaber og finansielle holdingvirksomheder skal offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt ledelsesmedlem. Virksomheden skal angive i årsrapporten, hvor oplysningerne om ledelsens samlede vederlag kan findes. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for den seneste årsrapports offentliggørelse.

Den gældende finansielle regulering stiller imidlertid ikke krav om udarbejdelse af en vederlagsrapport.

Det foreslås i § 77 d, stk. 5, at bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab og en finansiell holdingvirksomhed skal udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport.

Det foreslåede indebærer, at bestyrelsen skal udarbejde en klar og forståelig vederlagsrapport, som giver et overblik over den samlede aflønning af ledelsesmedlemmerne i virksomheden i medfør af lønpolitikken, jf. stk. 1. Den samlede aflønning skal forstås som summen af fast og variabel løn, herunder eventuelle godtgørelser og lignende, som hvert medlem af bestyrelsen eller direktionen har optjent.

Alle goder uanset form betragtes i relation til vederlagsrapporten som aflønning, der således også gælder typer af goder, der ikke er nævnt direkte i virksomhedens lønpolitik.

UDKAST

Udover de oplysnings- og offentliggørelseskrav, der stilles i det foreslåede stk. 5-7, stilles der ikke formkrav til, hvordan virksomheden udformer vederlagsrapporten.

Virksomheder, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende i eller aktivt i et EU-/EØS-land, anses for at opfylde betingelserne i denne bestemmelse, hvis virksomheden efterlever kravene til virksomhedens vederlagsrapport i selskabslovens § 139 b.

Overtrædelser af det foreslåede stk. 5 vil kunne straffes med bøde efter § 373, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, jf. forslagets § 1, nr. 41. Ansvarssubjektet i det foreslåede § 77 d, stk. 5, der foreslås ændret, er den finansielle virksomhed. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at en virksomhed omfattet af bestemmelsen helt undlader at udarbejde en vederlagsrapport.

Det foreslås i § 77 d, stk. 6, at vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger nævnt i stk. 6, nr. 1 og 2.

Oplysningerne har til formål at bibringe aktionærerne, investorerne og interessenterne et bedre grundlag for at vurdere, om der er forbindelse mellem løn og resultater for hvert enkelt ledelsesmedlem. Herudover skal oplysningerne forbedre aktionærernes, potentielle investorers og øvrige interessenters mulighed for at udøve aktivt ejerskab i forbindelse med virksomhedens lønpolitik.

Overtrædelser af det foreslåede stk. 6 straffes med bøde efter § 373 stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, jf. forslagets § 1, nr. 37. Ansvarssubjektet i § 77 d, stk. 6, der foreslås ændret, er den finansielle virksomhed. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at virksomhedens vederlagsrapport helt eller delvist ikke indeholder oplysningerne nævnt i stk. 6, nr. 1 og 2.

Det foreslås i § 77 d, stk. 6, nr. 1, at vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.

Vederlagsrapporten skal give et samlet overblik over den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer, herunder nye og tidligere, har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år. Vederlagsrapporten skal angive de pågældende ledelsesmedlemmer med navn og skal således oplyse vederlaget fordelt på individniveau.

Ved optjente beløb forstås både faste og variable lønde, som er udbetalt, såvel som lønde, der endnu ikke er kommet til udbetaling.

Der skal ikke kun rapporteres om ledelsesmedlemmer, der har fungeret i et helt regnskabsår eller samtlige af de tre seneste år, men om alle eksisterende, nye og tidligere ledelsesmedlemmer, der har optjent vederlag som er udbetalt eller endnu ikke er kommet til udbetaling i den pågældende treårige periode. For tidligere ledelsesmedlemmer oplyses eksempelvis om eventuelle fratrædelsesgodtgørelser, der er blevet udbetalt i perioden efter fratrædelsen.

Vederlagsrapporten må ikke indeholde de særlige kategorier af personoplysninger, som er omhandlet i artikel 9, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesforordningen).

Det foreslås i § 77 d, stk. 6, nr. 2, at vederlagsrapporten skal indeholde en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Det foreslåede indebærer, virksomheden i vederlagsrapporten skal beskrive sammenhængen mellem den faktiske aflønning af ledelsen, virksomheden lønpolitik og de bagvedlæggende mål, som aflønningspolitikken understøtter.

Virksomheder, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende i eller aktivt i et EU-/EØS-land, anses for at opfylde betingelserne i denne bestemmelse, hvis virksomheden efterlever kravene til virksomhedens vederlagsrapport i selskabslovens § 139 b.

Det foreslås i § 77 d, stk. 7, 1. pkt., at vederlagsrapporten hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Hurtigst muligt er ensbetydende med, at vederlagsrapporten skal offentliggøres umiddelbart efter generalforsamlingens afholdelse uden unødigt ophold.

Det foreslås i § 77 d, stk. 7, 2. pkt., at vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år.

UDKAST

Offentliggørelse af vederlagsrapporten er nødvendig for, at aktionærer, potentielle investorer og interessenter bedre kan vurdere, hvordan virksomheden gennemfører sin lønpolitik i praksis, herunder aflønningen af de enkelte ledelsesmedlemmer, og i hvilken udstrækning denne aflønning er afpasset virksomhedens strategi og mål.

Ti-årsfristen regnes fra den offentliggørelse af vederlagsrapporten, der sker efter generalforsamlingens afholdelse.

Det foreslås i § 77 d, stk. 7, 3. pkt., at vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.

Det foreslåede indebærer, at virksomhedens øverste organ kan vælge at lade vederlagsrapporten være tilgængelig i en længere periode end 10 år forudsat, at vederlagsrapporten ikke indeholder personoplysninger.

Det vil i praksis betyde, at der skal laves en version af vederlagsrapporten, hvor det ikke længere fremgår, hvilke ledelsesmedlemmer – nuværende eller tidligere - der har modtaget hvilke vederlag. Dette vil som minimum betyde, at navnene på alle de pågældende ledelsesmedlemmer skal fjernes fra rapporten.

Overtrædelser af det foreslåede stk. 7 vil kunne straffes med bøde efter § 373 stk. 2, 1. pkt., jf. forslaget § 1, nr. 37. Ansvarssubjektet i § 77 d, stk. 7, der foreslås ændret, er den finansielle virksomhed. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at en virksomhedens undlader at offentliggøre vederlagsrapporten eller, at virksomhedens vederlagsrapport er offentliggjort i længere end 10 år, uden at personoplysningerne fjernes.

Til nr. 25 (§§ 77 j-77 m i lov om finansiel virksomhed)

Til § 77 j

Den gældende finansielle regulering fastsætter ikke et absolut loft for størrelsen af fratrædelsesordninger. I den politiske aftale af 31. august 2010 om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor opfordrede man imidlertid de finansielle virksomheder til at følge de gældende anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Anbefalingerne indeholder i dag begrænsninger med hensyn til størrelsen af den samlede værdi af vederlag i forbindelse med opsigelsen inklusive fratrædelsesgodtgørelser. De finansielle virksomheder opfordres dermed til at overholde grænserne for størrelsen af vederlag i forbindelse med opsigelsen efter et ”følg eller forklar”-princip. Dette betyder, at hvis virksomheden ikke opfylder de

UDKAST

nævnte begrænsninger, bør virksomheden i førstkommende årsrapport forklare, hvilke hensyn der ligger til grund for, at grænsen ikke er overholdt.

En fratrædelsesgodtgørelse anses efter gældende regler for variabel løn. Løn i opsigelsesperioden karakteriseres som fast løn. En fratrædelsesgodtgørelse er således som udgangspunkt omfattet af begrænsningerne for brug af variabel løn i § 77 a i lov om finansiel virksomhed og § 18 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser. Den nævnte bestemmelse fastsætter bl.a. et forholdsmæssigt loft over størrelsen på en variabel løndel til medlemmer af direktionen set i forhold til vedkommendes faste løndel.

I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget fra begrænsningerne for brug af variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger og § 21 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser. Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet, og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne. Dette medfører, at langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser fastsættes til en størrelsesorden mellem et til to års samlet løn.

I dag er de finansielle virksomheder forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter medlemmer af bestyrelsen, direktionen og virksomhedens væsentlige risikotagere. Dette omfatter bl.a. oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf. Derudover skal den finansielle virksomhed offentliggøre størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person. Dette følger af artikel 450, stk. 1, litra h, nr. 5 og 6, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 876/2019 af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 og § 26, stk. 1, nr. 8, litra e og f, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal

UDKAST

offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme. Endelig skal virksomheden offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af ledelsen i årsrapporten, jf. § 77 d, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed og § 14, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

Den foreslåede bestemmelse i § 77 j fastsætter nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Fratrædelsesordninger anvendes som samlebegreb for alle vederlagsdele, som en person opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som personen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed indgår en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og værdien af ordningen overstiger et beløb svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal virksomheden offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

UDKAST

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til et medlem af direktionen er virksomheden således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er pengeinstituttet, realkreditinstituttet, investeringsforvaltningsselskabet, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed forpligtet til at offentliggøre oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at virksomheden umiddelbart efter aftaleindgåelse med et direktionsmedlem om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes

UDKAST

størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i et medlem af direktionens fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal virksomheden fjerne oplysningerne om direktørens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om direktørens nye fratrædelsesordning.

Det følger af forslaget til § 77 m, at bestemmelserne i den foreslåede § 77 j ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 373, stk. 2, 1. pkt., at en overtrædelse af det foreslåede § 77 j kan straffes med bøde.

Til § 77 k

De gældende aflønningsregler i den finansielle sektor indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som variabel løn, jf. § 5, stk. 1, nr. 48, i lov om finansiell virksomhed og § 5, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug af variabel løn, der følger af § 77 a, i lov om finansiell virksomhed eller § 18 i

UDKAST

bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77 k, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed og en forsikringsholdingvirksomhed. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registrerede som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Det foreslåede indebærer, at løn i en direktørs opsigelsesperiode skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor direktøren er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at en direktør, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For en direktør, der er fratrukket sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

Har en virksomhed og en direktør i virksomheden f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at direktøren skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvares af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at den fratrukkede direktør fortsætter i sit sædvanlige virke i virksomheden. Det er således ikke tilstrækkeligt, at den

UDKAST

fratrådte direktør virker som konsulent på deltid eller lignende for virksomheden i opsigelsesperioden.

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvis over perioden. Det vil sige, at udbetalingen i fristillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som den fratrådte direktør har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fritstillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af direktøren. Komplexiteten af navnlig pengeinstitutters, realkreditinstitutters og investeringsforvaltningsselskabers og forsikringsselskabers virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af direktøren, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver virksomhedens bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis den pågældende direktør har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis bestyrelsen efter direktørens fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har virksomheden således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udsendt.

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den fratrådte direktørs side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til den foreslåede § 77 l nedenfor.

Det følger af forslaget til § 77 m, at bestemmelsen i den foreslåede § 77 k ikke kan fraviges ved aftale.

§ 77 l

De gældende aflønningsregler begrænser brug af variabel løn, således at der med hensyn til variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og

UDKAST

væsentlige risikotagere er fastsat en forholdsmæssig grænse set i relation til modtagerens faste løn. For medlemmer af direktion og bestyrelse må en variabel løn således alene udgøre 50 pct. af vedkommendes faste løn inklusive pension. Aflønningsreglerne fastsætter endvidere krav om, at mindst 50 pct. af en variabel løn til den nævnte persongruppe skal bestå af finansielle instrumenter, og mindst 40 pct. af den variable løndel skal udbetales i årlige rater over en årrække. Hertil kommer, at finansielle instrumenter, der overdrages, ikke må afhændes eller afdækkes i en passende periode herefter.

Ved de årlige udbetalinger af den udskudte variable løn skal den finansielle virksomhed sikre, at kriterierne for tildelingen af den variable løn fortsat er opfyldt. Er dette ikke tilfældet, skal den finansielle virksomhed reducere den udskudte variable løn eller helt lade den resterende del bortfalde. En finansiell virksomhed skal i øvrigt kræve tilbagebetaling af en allerede udbetalt variabel løn, hvis udbetalingen er sket på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.

Efter de gældende regler er en fratrædelsesgodtgørelse som udgangspunkt omfattet af de nævnte begrænsninger for brug af variabel løn. I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget regelsættet om variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger eller i medfør af § 21 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser. Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne.

Ingen fratrædelsesgodtgørelse må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette gælder uanset om undtagelsesbetingelserne i § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger eller § 21 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser er opfyldt.

UDKAST

Det følger af artikel 94, stk. 1, litra h, i CRD IV, at godtgørelser, der kommer til udbetaling, hvis kontrakten opsiges før tid, skal afspejle de resultater, der er opnået over en periode og ikke belønne manglende resultater eller forseelser. Det følger endvidere af artikel 275, stk. 2, litra f, i Solvens II, at en fratrædelsesgodtgørelse skal baseres på medarbejderens resultater i hele ansættelsesperioden og være udformet på en måde, hvor det sikres, at fejl ikke belønnes.

Den foreslåede bestemmelse i § 77 l fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed samt til udbetalingen heraf. eller en finansiell holdingvirksomhed samt til udbetalingen heraf.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller et forsikringsholdingvirksomhed. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i den foreslåede § 5, stk. 1, nr. 75, som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Den foreslåede bestemmelse gennemfører artikel 94, stk. 1, litra h, i CRD IV, hvorefter godtgørelser, der kommer til udbetaling, hvis kontrakten opsiges før tid, skal afspejle de resultater, der er opnået over en periode og ikke belønne manglende resultater eller forseelser. Artikel 94, stk. 1, litra h, i CRD IV, er som hidtil også implementeret ved § 15, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og

UDKAST

investeringsforeninger. Fratrædelsesgodtgørelser er for så vidt angår forsikringsselskaber reguleret i artikel 275, stk. 2, litra f, i Solvens II, hvorefter en fratrædelsesgodtgørelse skal baseres på medarbejderens resultater i hele ansættelsesperioden og være udformet på en måde, hvor det sikres, at fejl ikke belønnes. Den foreslåede bestemmelse har ikke til hensigt at gå videre end den delegerede forordning.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, direktøren har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både virksomhedens og direktørens forhold.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af direktøren.

Skyldes direktørens afskedigelse eksempelvis, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af stk. 4, må virksomheden ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til direktøren. I et sådant tilfælde vil direktørens fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end direktørens svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes direktøren, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af direktøren, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

De foreslåede bestemmelser tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslagetets stk. 1 gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal

UDKAST

ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som direktøren har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til direktørens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis en direktør f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede stk. 3.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke virksomheden i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af navnlig pengeinstitutters, realkreditinstitutters, investeringsforvaltningsselskabers og forsikringsselskabers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrædt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har

UDKAST

til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det foreslåede stk. 2 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk.* 3, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 77 k. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 77 k.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen eventuel løn i opsigelsesperioden. Hermed menes alene den aftale faste løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 77 a, stk. 1, nr. 5, i lov om finansiell virksomhed eller § 18, stk. 1, nr. 5, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

Kompleksiteten af navnlig pengeinstitutters, realkreditinstitutters, investeringsforvaltningsselskabers og forsikringsselskabers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 3 har til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

UDKAST

Det foreslåede stk. 3 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4.

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede stk. 2 og 3, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i virksomheden, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede stk. 5, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om en fratrædt direktør har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkrete udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Der vil eksempelvis kunne foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af virksomheden konkret vurderes i betydelig grad at have medvirket til, at Finanstilsynet i medfør af

§ 243 a, stk. 2, påbyder virksomheden at iværksætte sin genoprettelsesplan, eller hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af virksomheden i betydelig grad har medvirket til, at virksomheden bliver nødlidende eller forventeligt nødlidende, jf. § 224 a, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed, eller at virksomheden må overdrages til afvikling i Finansiell Stabilitet.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes direktørens kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at direktøren har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført virksomheden store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor direktøren har udvist passivitet eller illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget til virksomhedens problemer, eller hvor problemerne skyldes, at direktøren åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at virksomhedens økonomiske problemer kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at virksomhedens økonomiske problemer hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom virksomhedens økonomiske problemer først konstateres, efter den pågældende direktør er fratrådt virksomheden.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale virksomhedens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratrådte direktør under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for virksomheden, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes direktørens adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis direktørens kritisable adfærd har medført, at tilliden til virksomheden forværres markant. Hvis virksomheden har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked, kan mistillid til virksomheden eksempelvis give sig udslag i betydeligt fald i virksomhedens aktiekurs, men vil ikke være begrænset hertil.

UDKAST

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som virksomheden er blevet påført, kan tilregnes direktørens kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis direktøren har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiell kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på virksomhedens omdømme.

Manglende opfyldelse af direktørens ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis den fratrådte direktør ikke har fulgt eller gennemført de politikker og retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen efter § 70 i lov om finansiell virksomhed, eller hvis direktøren ikke har formået at bidrage til en effektiv virksomhedsstyring efter § 71 i lov om finansiell virksomhed.

Også væsentlig tilsidesættelse af den finansielle og erhvervsretlige regulering i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes direktøren. Modtager virksomheden eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af god skik-reglerne, hvidvaskreglerne el.lign. under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes direktøren, eller at direktøren har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at direktøren generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte direktør eller virksomheden dømmes for overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller virksomheden dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med direktørens varetagelse af sine pligter i virksomheden. Er direktøren dømt for strafbare forhold begået i direktørens privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis virksomheden bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, den finansielle regulering eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun

UDKAST

relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen enten er begået af direktøren, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi direktøren ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at direktøren ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor virksomheden og/eller direktøren sigtes, til at der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen allerede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for et sådant strafbart forhold, som er begået under vedkommendes ansættelse i virksomheden. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte direktør eller virksomheden efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller virksomheden efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført virksomheden en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til den fratrådte direktør. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under direktørens ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor en direktørs adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

UDKAST

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af direktørens krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen eksempelvis ved domstolene, vil direktøren kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede 2. *pkt.*, at bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til et medlem af direktionen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af virksomheden eller direktøren for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører direktørens aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i virksomheden.

Bestyrelsen skal eksempelvis tilbageholde udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse, hvis virksomheden eller direktøren sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

Sigtes en fratrådt direktør for overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 373, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, som følge af grove eller

UDKAST

gentagne ledelsessvigt skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen. Det vil eksempelvis være tilfældet ved sigtelse for overtrædelser af relevante strafbelagte bestemmelser i hvidvask, skatte- og selskabslovgivningen eller overtrædelse af markedsmisbrugsforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 596/2014/EU af 16. april 2014 om markedsmisbrug) begået i forbindelse med ansættelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde direktørens fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af direktøren har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af direktøren for forhold begået i direktørens privatsfære er ikke omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

En domfældelse af virksomheden eller direktøren for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at direktøren eller virksomheden er sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at medlemmer af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafaldes endeligt. Kendes den fratrådte direktør skyldig i strafbare forhold, og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en

UDKAST

eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolenes endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med direktørens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor direktørens fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede *stk. 4, 2. pkt.*, skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede *stk. 4, 1. pkt.* Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede *stk. 4, 2. pkt.*, kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af direktørens fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for virksomheden, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis, efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 77 l, stk. 2.

§ 77 m

De gældende aflønningsregler i lov om finansiel virksomhed og i aflønningsbekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det foreslås i § 77 m, stk. 1, at §§ 77 j-77 l ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at fastsætte, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af øvrige bestemmelser i lov om finansiel virksomhed. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i, hvilke bestemmelser i lov om finansiel virksomheder der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

UDKAST

Til nr. 26 (§ 78, stk. 2-4, i lov om finansiel virksomhed)

Efter § 78, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed må en finansiel virksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse, som skal indføres i forhandlingsprotokollen, bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer eller direktører i den finansielle virksomhed er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør.

Bestemmelsen gælder også eksponeringer mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører, jf. § 78, stk. 4.

Bestemmelsen i § 78, stk. 1, er ikke til hinder for, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan bevilges eksponeringer på samme vilkår som medarbejderne i den pågældende finansielle virksomhed i øvrigt, jf. Folketingstidende 2002-03, tillæg A, side 4818, og bilag 6, pkt. 15, i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

Efter bilag 6, pkt. 13, i bekendtgørelse nr. 1706 af 27. november 2020 om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl., skal det udtrykkeligt anføres i henholdsvis bevillingsprotokollen og forhandlingsprotokollen, når der behandles eksponeringer omfattet af § 78, stk. 1 og 4, i lov om finansiel virksomhed. De pågældende bestyrelsesmedlemmer og direktører må ikke være til stede under sagens behandling, og det skal protokolleres, at de ikke er til stede. Det er dog ikke til hinder for, at et bestyrelsesmedlem eller en direktør, der tillige deltager i ledelsen af et moderselskab, der ejer hele kapitalen i virksomheden, eller i et 100 pct. ejet søster- eller datterselskab, deltager i behandlingen af spørgsmål om eller eksponeringer mod dette selskab.

Det foreslås, at § 78, stk. 1, ophæves, og der indsættes nye bestemmelser i stk. 1-4.

Det foreslås således i § 78, stk. 1, nr. 1, at en finansiel virksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførsel heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol må bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør.

UDKAST

Den foreslåede bestemmelse indeholder i forhold til, hvad der gælder efter § 78, stk. 1, ingen materielle ændringer, idet der alene foreslås sproglige ændringer som led i nyaffattelsen, herunder at den nuværende nr. 1 og 2, i § 78, stk. 1, samles som et nyt § 78, stk. 1, nr. 1.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er som hidtil at medvirke til at begrænse interessekonflikter, så bestyrelsesmedlemmer eller direktører ikke påfører den finansielle virksomhed risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget. Bestemmelsen stiller på baggrund heraf skærpede krav til finansielle virksomheders bevilling af eksponeringer m.v. med medlemmerne af bestyrelsen og direktionen, så der stilles krav om bestyrelsens godkendelse.

”Eksponering” er defineret i § 5, stk. 1, nr. 18, i lov om finansiel virksomhed som summen af alle mellemværender med en kunde eller en gruppe af indbyrdes forbundne kunder, der indebærer en kreditrisiko for virksomheden, og kapitalandele udstedt af kunden eller af en blandt en gruppe af indbyrdes forbundne kunder.

Der er i § 5, stk. 1, nr. 18, 2. pkt., litra a-d, fastsat særlige undtagelser fra eksponeringsdefinitionen for eksponeringer omfattet af §§ 78 eller 182. Bestemmelsen indebærer bl.a., at eksempelvis valutatransaktioner, som er opstået i forbindelse med den almindelige afvikling af en transaktion, i et tidsrum på 48 timer efter, at betaling har fundet sted, ikke er omfattet af kravet om bestyrelsens godkendelse af eksponeringer efter § 78.

”Kvalificeret ejerandel” er defineret i § 5, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, hvorefter der ved kvalificeret ejerandel forstås direkte eller indirekte besiddelse af mindst 10 pct. af kapitalen eller stemmerettighederne eller en andel, som giver mulighed for at udøve en betydelig indflydelse på ledelsen af den finansielle virksomhed, den finansielle holdingvirksomhed eller forsikringsholdingvirksomheden.

Den foreslåede bestemmelse indebærer bl.a., at bestyrelsesmedlemmer eller direktører i et pengeinstitut ikke må overtrække konti i instituttet, uden at bestyrelsen forudgående har godkendt dette.

Bestemmelsen indebærer samtidig, at bestyrelsen skal godkende konkrete eksponeringer og sikkerhedsstillelser. Der kan således ikke efter bestemmelsen gives generelle godkendelser, der ikke knytter sig til en eller flere konkrete eksponeringer eller sikkerhedsstillelser.

UDKAST

Efter den gældende § 76 i lov om finansiel virksomhed må en direktør ikke uden bestyrelsens godkendelse indgå aftale mellem den finansielle virksomhed og sig selv eller aftale mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds interesse.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at bestyrelsen skal tage stilling til aftalens væsentligste indhold, og at godkendelsen skal være udtrykkelig og indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol, jf. Folketingstidende 2002-03, tillæg A, side 4815. Det fremgår desuden, at bestemmelsen kun vedrører større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold. Almindelige dispositioner såsom veksling af valuta og ind- og udbetaling på indlånskonti er ikke omfattet af bestemmelsens anvendelsesområde.

Bestemmelsen er en skærpelse af § 117, stk. 1, i selskabsloven, hvorefter direktionen varetager den daglige ledelse af selskabet og kan indgå aftaler på vegne af selskabet, så længe aftalen ligger inden for den daglige drift og ikke er af usædvanlig art eller stor betydning. Efter § 76 kræver det godkendelse af bestyrelsen, hvis aftalen er væsentlig for direktøren. Dette vil kunne gøre sig gældende, selvom aftalen er sædvanlig for virksomheden.

Det foreslås, at den gældende § 76 videreføres som § 78, stk. 1, nr. 2, i lov om finansiel virksomhed med materielle, redaktionelle og sproglige ændringer.

Det foreslås således i § 78, *stk. 1, nr. 2*, at en finansiel virksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførsel heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol må indgå aftale med en direktør, når aftalen omfatter større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, eller med en tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds.

Efter den gældende § 76 er det alene direktøren, der er pligtsubjekt. Den materielle ændring fra den gældende § 76 består i, at den finansielle virksomhed også bliver pligtsubjekt for aftaler omfattet af bestemmelsen, dvs. at både den finansielle virksomhed og direktøren har pligt til at sikre, at aftaler omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2, ikke indgås uden bestyrelsens godkendelse, der indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at medvirke til at begrænse interessekonflikter, så direktører ikke påfører den finansielle virksomhed risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget. Bestemmelsen stiller på baggrund heraf skærpede krav til aftaler, som en direktør i en finansiel

UDKAST

virksomhed på virksomhedens vegne indgår med sig selv, hvorfor der gælder krav om bestyrelsens godkendelse.

For at der efter bestemmelsen stilles krav om bestyrelsens godkendelse, skal der være tale om indgåelse af aftaler. Det er i den forbindelse en forudsætning, at der er tale om dispositioner, som kræver udøvelse af et skøn, som direktøren potentielt kan påvirke, f.eks. en kreditvurdering, værdiansættelse, prisfastsættelse eller fastsættelsen af forsikringsvilkår. Omvendt vil en aftale, hvor prisen er standardiseret eller baseret på en fast personalepris, der gælder for hele virksomheden, ikke være en disposition, der er omfattet af bestemmelsen og dermed kravet om bestyrelsens godkendelse. Dette sidste vil eksempelvis kunne være tilfældet ved gebyrer for valutaveksling, gebyrer for ind- og udbetaling på indlånskonti eller gebyr eller kurtage for transaktioner i værdipapirer. Det samme gælder tilfælde, hvor en direktør i et forsikringsselskab tegner en forsikring i selskabet med samme vilkår, som selskabets øvrige ansatte kan tegne, f.eks. hvis direktøren tegner en ansvarsforsikring på sin bil, hvor der alene knyttes sædvanlige vilkår. Begrebet aftale vil også omfatte aftaler, hvor der sker sikkerhedsstillelse, eller hvor der opstår eller vil kunne opstå en eksponering, f.eks. ved aftale om et kreditkort knyttet til en kassekredit på 50.000 kr.

Med større dispositioner forstås dispositioner, der i forhold til den konkrete direktørs økonomi vil være store dispositioner. Det vil således bero på en konkret vurdering af direktørens økonomiske forhold og den konkrete aftale, om dispositionen er omfattet af den foreslåede bestemmelse.

Den foreslåede bestemmelse omfatter også aftaler mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at medvirke til at begrænse interessekonflikter, så direktører ikke påfører den finansielle virksomhed risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget. Bestemmelsen stiller på baggrund heraf skærpede krav til aftaler, som en direktør i en finansiell virksomhed indgår med tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at kravet om godkendelse fra bestyrelsen også gælder aftaler mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den finansielle virksomheds.

UDKAST

Til forskel fra det foreslåede stk. 1, nr. 1, er også tredjemænd, hvori direktøren har en ejerandel, der ikke nødvendigvis udgør en kvalificeret ejerandel på minimum 10 pct. i henhold til definitionen heraf i § 5, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, omfattet. Dette skal dog holdes op mod, at der fortsat skal foreligge en interesse af en sådan størrelse, at den kan være stridende mod den finansielle virksomheds, og at der dermed kan foreligge en interessekonflikt mellem direktørens og den finansielle virksomheds interesser.

Det foreslås i § 78, stk. 2, at medlemmer af bestyrelsen skal erstatte tab, som den finansielle virksomhed lider som følge af bevillinger og sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af § 78, stk. 1, der er godkendt af bestyrelsen, medmindre bestyrelsen godtgør, at tabet ikke kunne være afværget gennem den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger.

Der lægges med den foreslåede bestemmelse op til at vende bevisbyrden i sager om erstatningsansvar vedrørende tab lidt på eksponeringer, sikkerhedsstillelser og aftaler omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1.

Tab efter bestemmelsen skal forstås som det økonomiske tab, som den finansielle virksomhed har lidt ved at bevilge en eksponering mod, modtage sikkerhedsstillelse fra eller indgå en aftale med en direktør, et bestyrelsesmedlem m.fl. omfattet af det foreslåede stk. 1, set i forhold til, hvis dispositionen ikke var blevet gennemført.

Den foreslåede bestemmelse vil således indebære, at det fremover vil være det enkelte bestyrelsesmedlem, der i forbindelse med eksponeringer og sikkerhedsstillelser omfattet af stk. 1, nr. 1, skal godtgøre, at der ikke er handlet ansvarspådragende i forbindelse med bevillingen eller udvidelsen af eksponeringer mod eller sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer eller direktører i den finansielle virksomhed er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør. Det samme vil være tilfældet med hensyn til aftaler efter stk. 1, nr. 2.

Der lægges med den foreslåede ændring ikke op til at ændre på, at flere medlemmer af bestyrelsen vil kunne hæfte solidarisk, hvis mere end ét medlem har handlet ansvarspådragende.

Den foreslåede omvendte bevisbyrde omfatter både bestyrelsens bevilling af eksponeringen, dvs. den oprindelige godkendelse af aftalen mellem den finansielle virksomhed og direktøren, og en eventuel senere udvidelse af en

UDKAST

tidligere godkendt eksponering. Ved udvidelse af en eksponering menes, at den finansielle virksomhed udvider sin forpligtelse overfor eller eksponering mod det pågældende ledelsesmedlem. Det vil f.eks. kunne være tilfældet ved udvidelsen af en tidligere bevilliget kredit, accept af, at ledelsesmedlemmet udtræder som kautionist eller accept af mindre sikkerhed, end oprindeligt aftalt.

Den foreslåede bestemmelse omfatter ikke dispositioner, der ikke er godkendt af bestyrelsen, herunder aftaler, som et direktionsmedlem på virksomhedens vegne har indgået med sig selv, uden at bestyrelsen var bekendt hermed. Reglen om omvendt bevisbyrde omfatter heller ikke den situation, hvor bestyrelsen træffer beslutning om en eksponering, sikkerhedsstillelse eller aftale uden at have kendskab til, og uden at burde have kendskab til, omstændigheder, der medfører, at eksponeringen, sikkerhedsstillelsen eller aftalen omfattes af den foreslåede § 78, stk. 1. Et eksempel herpå kan være en aftale mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, som en af direktørens søskende har en væsentlig interesse i, der strider mod den finansielle virksomheds, jf. forslaget til § 78, stk. 7, men hvorom oplysning ikke er tilgået bestyrelsen.

Bestemmelsen omfatter heller ikke overvågning af og eventuel opfølgning på eksponeringer, sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af § 78, stk. 1.

Med den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger, skal forstås handlinger, der efter en almindelig culpanorm vil indebære, at den pågældende ikke kan gøres erstatningsansvarlig.

Det er med den foreslåede ændring ikke formålet, at selve ansvarsbedømmelsen af handlinger eller undladelse foretaget af bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder skal ændres.

Ansaret vil således fortsat skulle vurderes efter culpareglen, men den foreslåede ændring indebærer, at der fremover vil gælde en omvendt bevisbyrde med hensyn til ansvarsgrundlaget.

Den foreslåede ændring indebærer ikke, at bevisbyrden for, at de øvrige erstatningsbetingelser er opfyldt, vendes. Det vil således fortsat være sagsøgeren, der skal godtgøre, at der er lidt et tab, og at der foreligger den nødvendige kausalitet og adækvans.

Den foreslåede ændring skal bidrage til at sikre, at forsvarligheden af aftaler omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 78, stk. 1, i højere grad end i dag vil kunne efterprøves, hvis det efterfølgende viser sig, at bevillingen eller

UDKAST

udvidelsen af en eksponering eller anden konkret aftale har været tabsgivende for den finansielle virksomhed.

Det foreslås i § 78, stk. 3, at en direktør, der uden bestyrelsens godkendelse bevilger eksponeringer, modtager sikkerhedsstillelser eller indgår aftaler omfattet af stk. 1, indestår for det tab, som den finansielle virksomhed måtte blive påført som følge af den pågældende aftale, medmindre direktøren hæfter efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er for det første at beskytte den finansielle virksomhed mod de iboende interessekonflikter i aftaler mellem direktionen og den finansielle virksomhed. Formålet er endvidere at beskytte de finansielle virksomheder mod at lide tab på aftaler, som en direktør på virksomhedens vegne indgår med tredjemand, hvori en direktør besidder en kvalificeret ejerandel eller i øvrigt har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod virksomhedens. Hæftelsesreglen i bestemmelsen omfatter ikke den situation, hvor direktøren ikke har kendskab til eller burde have kendskab til omstændigheder, der medfører, at forholdet er omfattet af § 78, stk. 1.

Tab efter bestemmelsen skal forstås som det økonomiske tab, som den finansielle virksomhed har lidt ved at bevilge en eksponering mod, modtage sikkerhedsstillelse fra eller indgå en aftale med en direktør m.fl. omfattet af det foreslåede stk. 1, set i forhold til, hvis dispositionen ikke var blevet gennemført.

Har bestyrelsen godkendt eksponeringen, sikkerhedsstillelsen eller aftalen efter § 78, stk. 1, vil den foreslåede bestemmelse ikke finde anvendelse, idet bestyrelsen forventes at have påset forsvarligheden af aftalen, herunder sikret at den mulige interessekonflikt mellem direktør og selskab ikke har påvirket forsvarlighedsvurderingen. Tab på eksponeringer, sikkerhedsstillelse eller aftalen som bestyrelsen har godkendt efter § 78, stk. 1, vil i stedet være omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 2, hvorefter bevisbyrden for ansvarsvurderingen foreslås vendt.

Den foreslåede bestemmelse omfatter en direktørs bevilling uden bestyrelsens godkendelse af eksponeringer og modtagelse af sikkerhedsstillelse efter stk. 1, nr. 1, samt indgåelse af aftaler efter stk. 1, nr. 2.

Efter den foreslåede bestemmelse vil direktøren skulle indestå for sådanne bevillinger, modtagelser eller aftaler. Indeståelsen indebærer en hæftelse på objektivt grundlag og er derfor ikke afhængig af, om aftalen i sig selv er forsvarlig. Hæftelsen indtræder som følge af, at den indførte

sikkerhedsmekanisme – forelæggelse for bestyrelsen – ikke er overholdt. Omfanget af hæftelsen vil være begrænset til værdien af aftalen mellem den finansielle virksomhed eller eksponering. Hermed forstås f.eks. hovedstolen, renter og stiftelsesomkostninger på en kredit.

Den foreslåede bestemmelse svarer med hensyn til hæftelsesgrundlaget til den gældende bestemmelse i § 215, stk. 2, i selskabsloven og er en særregel med hensyn til hæftelse for tab på aftaler omfattet af den foreslåede bestemmelser i stk. 1. Selskabslovens § 215, stk. 2, finder imidlertid ikke anvendelse for direktører i pengeinstitutter eller realkreditinstitutter (for så vidt angår realkreditlån). Den foreslåede bestemmelse skaber således en retstilstand for direktører i disse institutter, der svarer til hæftelsesreglen i selskabslovens § 215, stk. 2, når en direktør overtræder den foreslåede bestemmelse i stk. 1. Det foreslås på den baggrund også, at den foreslåede hæftelsesregel efter omstændighederne finder anvendelse, medmindre der indtræder hæftelse efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210. Det foreslåede indebærer, at direktører i finansielle virksomheder, der er kapitalselskaber, men ikke er pengeinstitutter eller realkreditinstitutter, fortsat vil være omfattet af hæftelsesreglen i selskabslovens § 215, stk. 2.

Den foreslåede bestemmelse har i praksis ikke betydning for aftaler som den finansielle virksomhed indgår med en af direktørerne selv, da direktøren allerede vil hæfte for sådanne aftaler i kraft af at være aftalepart.

Det foreslås i *stk. 4*, at er en bevilling eller modtagelse af sikkerhedsstillelse omfattet af stk. 1, nr. 1, indgået med et bestyrelsesmedlem i den finansielle virksomhed eller en virksomhed, hvori bestyrelsesmedlemmet direkte eller indirekte besidder en kvalificeret andel, er bestyrelsesmedlem eller direktør, indestår bestyrelsesmedlemmet for det tab, som den finansielle virksomhed måtte blive påført, medmindre bestyrelsesmedlemmer hæfter efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. § 210.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er for det første at beskytte den finansielle virksomhed mod de iboende interessekonflikter i aftaler mellem bestyrelsesmedlemmer og den finansielle virksomhed. Formålet er endvidere at beskytte den finansielle virksomhed mod at lide tab på aftaler, som bestyrelsesmedlemmer – uden om den samlede bestyrelse – på virksomhedens vegne indgår med tredjemand, hvori et bestyrelsesmedlem har en væsentlig interesse. Hæftelsesreglen i bestemmelsen omfatter ikke den situation, hvor bestyrelsesmedlemmet ikke har kendskab til eller burde have kendskab til omstændigheder, der medfører, at forholdet er omfattet af § 78, stk. 1, nr. 1.

UDKAST

Tab efter bestemmelsen skal forstås som det økonomiske tab, som den finansielle virksomhed har lidt ved at bevilge en eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra en direktør m.fl. omfattet af det foreslåede stk. 1, nr. 1, set i forhold til, hvis dispositionen ikke var blevet gennemført.

Har bestyrelsen godkendt eksponeringen eller sikkerhedsstillelsen efter § 78, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiell virksomhed, vil den foreslåede bestemmelse ikke finde anvendelse, idet bestyrelsen forventes at have påset forsvarligheden af eksponeringen eller sikkerhedsstillelsen, herunder sikret at den mulige interessekonflikt mellem bestyrelsesmedlemmet og selskabet ikke har påvirket forsvarlighedsvurderingen. Tab på eksponeringer eller sikkerhedsstillelse, som bestyrelsen har godkendt efter § 78, stk. 1, nr. 1, vil i stedet være omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 2, hvorefter bevisbyrden for ansvarsvurderingen foreslås vendt.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 4, omfatter alene eksponeringer eller sikkerhedsstillelser efter den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 1, og ikke aftaler, som direktøren indgår efter den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2. Den foreslåede bestemmelse finder således anvendelse på aftaler om eksponeringer og sikkerhedsstilles, hvor den mulige uvedkommende interesse vedrører et bestyrelsesmedlem, og ikke den direktør, som er med til at indgå aftalen på den finansielle virksomheds vegne. Den foreslåede bestemmelse skal ses i lyset af den foreslåede bestemmelse i stk. 3 om direktørers indeståelse for tab på bevilling af eksponeringer eller modtagelse af sikkerhedsstillelser omfattet af stk. 1, nr. 1, som den finansielle virksomhed måtte blive påført, hvis der ikke foreligger godkendelse fra bestyrelsen. Bestemmelsen er således en modifikation til den foreslåede hæftelsesregel og har til formål at friholde direktøren for hæftelse i denne forbindelse og sikre, at hæftelsen pålægges det bestyrelsesmedlem, der har interessen i den omfattede aftale.

Med den foreslåede bestemmelse vil et bestyrelsesmedlem skulle indestå for aftaler, der indgås mellem den finansielle virksomhed og en virksomhed, hvor bestyrelsesmedlemmet direkte eller indirekte besidder en kvalificeret andel, er bestyrelsesmedlem eller direktør, uden at bestyrelsen har godkendt aftalen. Indeståelsen indebærer en hæftelse på objektive grundlag og er derfor ikke afhængig af, om aftalen i sig selv er forsvarlig. Hæftelsen indtræder som følge af, at den indførte sikkerhedsmekanisme – forelæggelse for bestyrelsen – ikke er overholdt. Omfanget af hæftelsen vil være begrænset til værdien af eksponeringen. Hermed forstås f.eks. hovedstolen på en kredit eller værdien af sikkerhedsstillelsen.

Den foreslåede bestemmelse svarer med hensyn til hæftelsesgrundlaget til den gældende bestemmelse i § 215, stk. 2, i selskabsloven og er en særregel med hensyn til hæftelse for tab på aftaler omfattet af den foreslåede

bestemmelse i stk. 1. Selskabslovens § 215, stk. 2, finder imidlertid ikke anvendelse for bestyrelsesmedlemmer i pengeinstitutter eller realkreditinstitutter (for så vidt angår realkreditlån). Den foreslåede bestemmelse skaber således en retstilstand for bestyrelsesmedlemmer i disse institutter, der svarer til hæftelsesreglen i selskabslovens § 215, stk. 2, når et eller flere bestyrelsesmedlemmer overtræder den foreslåede bestemmelse i stk. 1. Det foreslås på den baggrund også, at den foreslåede § 78, stk. 4, efter omstændighederne finder anvendelse, medmindre der indtræder hæftelse efter selskabslovens § 215, stk. 2, jf. §§ 206 eller 210. Det foreslåede indebærer, at bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder, der er kapitalselskaber, men ikke er pengeinstitutter eller realkreditinstitutter, fortsat vil være omfattet af hæftelsesreglen i selskabslovens § 215, stk. 2.

Til nr. 27 (§ 78, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Efter den gældende § 78, stk. 2, 1. pkt., skal de eksponeringer, der er omfattet af § 78, stk. 1, bevilges i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår.

Bestemmelsen hindrer ikke, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i penge- og realkreditinstitutter i forbindelse med deres almindelige ansættelsesvilkår kan få lån m.v. på den finansielle virksomheds almindelige personalevilkår, jf. Folketingstidende 2002-03, tillæg A, side 4818, og bilag 6, pkt. 15, i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

Efter den gældende § 78, stk. 2, 2. pkt., har den finansielle virksomheds eksterne revisor pligt til i revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten at afgive erklæring om, hvorvidt kravene i 1. pkt. er opfyldt.

I almindelighed vil engagementer ydet på den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser også være ydet på markedsbaserede vilkår. Der kan imidlertid være situationer, hvor det klart fremgår af omstændighederne, at dette ikke er tilfældet. I så fald skal der gøres anmærkning herom. Vurderingen skal foretages senest i forbindelse med udarbejdelse af revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten. Det er tilstrækkeligt, at revisor afgiver en samlet erklæring om, at engagementerne er ydet i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår. Derudover er det bestemt, at der i den finansielle virksomheds årsrapport skal gives samlede oplysninger om den finansielle virksomheds engagementer med henholdsvis bestyrelsen og direktionen.

UDKAST

Den gældende § 78, stk. 2, 3. pkt., fastsætter, at føres der ikke en revisionsprotokol, skal erklæringen fremgå af anden tilsvarende dokumentation.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at der med anden tilsvarende dokumentation forstås den dokumentation, som den eksterne revisor udarbejder og afgiver til en virksomheds ledelse i forbindelse med sin revision af virksomhedens årsrapport og i forbindelse med den lovpålagte kommunikation af oplysninger og erklæringer, jf. Folketingstidende 2016-17, tillæg A, L 39 som fremsat, side 75. Den anden tilsvarende dokumentation, som den eksterne revisor udarbejder, skal indsendes til Finanstilsynet i stedet for kopi af revisionsprotokollen. Den krævede erklæring fra virksomhedens eksterne revisor skal dog uændret være indeholdt i revisionsprotokollen, hvis der føres en sådan.

Det foreslås i § 78, stk. 5, 1. pkt., at eksponeringer, sikkerhedsstillelser og aftaler efter stk. 1 skal bevilges eller indgås i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår, medmindre eksponeringen indgås over for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem på personalevilkår.

Forslaget indebærer, at de betingelser og pligter, der følger af de nugældende bestemmelser i § 78, stk. 2, og som i dag omfatter eksponeringer efter § 78, stk. 1, udvides til også at omfatte aftaler, der er omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2.

De foreslåede ændringer betyder, at aftaler omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2, skal bevilges i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår. Derudover skal den eksterne revisor i revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten afgive erklæring om, hvorvidt kravene i 1. pkt. er opfyldt for aftaler omfattet af den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2. Føres der ikke en revisionsprotokol, skal erklæringen fremgå af anden tilsvarende dokumentation.

Det foreslås endvidere, at den undtagelse for eksponeringer over for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der følger af forarbejderne, fastsættes direkte i lovteksten. Det er hensigten at tydeliggøre, at den foreslåede bestemmelse ikke skal være til hinder for, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i penge- og realkreditinstitutter i forbindelse med deres almindelige ansættelsesvilkår kan få lån m.v. på den finansielle virksomheds almindelige personalevilkår. Undtagelsen for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil dog gælde for eksponeringer indgået på personalevilkår. Undtagelsen vil derfor alene give adgang til bevilling heraf i henhold til almindelige personalevilkår og dermed ikke

UDKAST

vilkår, der er gunstigere, end hvad der er adgang til for det øvrige personale i virksomheden.

Til nr. 28 (§ 78, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed)

Efter den gældende § 78, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed skal direktionen og bestyrelsen især overvåge forsvarligheden og forløbet af de i stk. 1 nævnte eksponeringer.

Bestemmelsen i stk. 3 indebærer, at den finansielle virksomheds eksponeringer eller sikkerhedsstillelser over for bestyrelsesmedlemmer og direktører efter § 78, stk. 1, løbende skal overvåges af bestyrelsen og direktionen. Overvågningspligten efter § 78, stk. 3, omfatter eksponeringer omfattet af den gældende § 78, stk. 1, men ikke aftaler efter § 76.

Det foreslås i § 78, stk. 6, at direktionen og bestyrelsen især skal overvåge forsvarligheden og forløbet af eksponeringer og aftaler efter stk. 1.

Ændringen indebærer, at direktionens og bestyrelsens løbende overvågningspligt udvides til også at omfatte aftaler efter den foreslåede § 78, stk. 1, nr. 2.

Dette vil dog kun gælde, hvor der efter aftalens indhold er forhold, der kan følges og overvåges. Eksempelvis vil en enkeltstående ejendomshandel, hvor et pengeinstituts direktør køber en fast ejendom kontant af pengeinstituttet, som forud herfor har købt ejendommen på tvangsauktion, almindeligvis ikke kræve opfølgning eller overvågning.

Til nr. 29 (§ 78 stk. 7, i lov om finansiel virksomhed)

Efter den gældende bestemmelse i § 78, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed gælder reglerne i stk. 1-3 også eksponeringer mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører.

Det foreslås i § 78, stk. 4, der bliver stk. 7, at reglerne i stk. 1-6 også gælder eksponeringer og aftaler mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører eller ejer en kvalificeret andel i.

Den foreslåede ændring indebærer, at de foreslåede bestemmelser i § 78, stk. 1, nr. 2, og stk. 2-4, jf. lovforslagets § 1, nr. 26, fremover også vil gælde

UDKAST

for eksponeringer mod og aftaler indgået med personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører eller ejer en kvalificeret andel i.

Den foreslåede tilføjelse om, at reglerne i stk. 1-6 også gælder eksponeringer og aftaler mod virksomheder, som personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, ejer en kvalificeret andel i, er en præcisering af, hvad der efter praksis allerede gælder efter bestemmelsen.

Ændringen indebærer således for så vidt angår den foreslåede bestemmelse i § 78, stk. 1, nr. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 26, at aftaler mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, som eksempelvis direktørens søskende har en væsentlig interesse i, der strider mod den finansielle virksomheds er omfattet af stk. 1, nr. 2. Tilsvarende vil gøre sig gældende for bestyrelsesmedlemmernes omvendte bevisbyrde samt en direktørs og et bestyrelsesmedlems hæftelse efter de foreslåede bestemmelser i § 78, stk. 2-4 sammenholdt med de foreslåede ændringer i stk. 4, der bliver stk. 7.

Til nr. 30 (§ 351, stk. 4, og stk. 5, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Finanstilsynet kan påbyde et pengeinstitut, et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) og et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI) at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1 og stk. 5, jf. stk. 1, eller påbyde et gruppe 1-forsikringsselskab at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 d, stk. 1, inden for en af Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, eller § 64, stk. 1, jf. § 64 d, stk. 3, ikke kan bestride stillingen.

Med den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 1, jf. lovforslagets § 1, nr. 9, foreslås det, at et realkreditinstitut som led i dets virksomhedsstyring, jf. § 71, stk. 1, skal identificere instituttets nøglepersoner.

Som konsekvens heraf foreslås det at tilføje realkreditinstitutter til § 351, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, således at Finanstilsynet får mulighed for at påbyde et realkreditinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson, i medfør af § 64 c, stk. 1.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Finanstilsynet vil få samme reaktionsmulighed over for nøglepersoner i et realkreditinstitut, som i dag gælder for nøglepersoner i et pengeinstitut, et SIFI, et G-SIFI eller et gruppe 1-forsikringsselskab.

UDKAST

Den foreslåede ændring er en konsekvens af, at dette lovforslags § 1, nr. 9-11, udvider anvendelsesområdet for § 64 c til også at omfatte realkreditinstitutter.

Lovforslaget vil ikke medføre materielle ændringer i Finanstilsynets eksisterende muligheder for at påbyde et SIFI, et G-SIFI eller et gruppe 1-forsikringsselskab at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson, hvis denne efter egnetheds- og hæderlighedsreglerne ikke kan bestride stillingen. For så vidt angår Finanstilsynets muligheder for at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i et pengeinstitut, der ikke er et SIFI eller G-SIFI, henvises til de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 32.

Finanstilsynet kan påbyde en finansiel virksomhed at afsætte en direktør eller en ansat, der er nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1 og stk. 5, der med lovforslagets § 1, nr. 7, bliver stk. 8, jf. stk. 1, eller i medfør af § 64 d, stk. 1, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, at nøglepersonen i et pengeinstitut, i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) eller i et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI) ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 c, stk. 4, eller at nøglepersonen i et gruppe 1-forsikringsselskab ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 d, stk. 3. Finanstilsynet fastsætter en frist for efterlevelse af påbuddet. Finanstilsynet kan under samme betingelser som i § 351, stk. 5, 1. pkt., påbyde et medlem af bestyrelsen i en finansiel virksomhed at nedlægge sit hverv. Finanstilsynet fastsætter en frist for efterlevelse af påbuddet.

Med ændring af § 351, stk. 5, foreslås det, at Finanstilsynet kan påbyde et realkreditinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, at nøglepersonen i et realkreditinstitut ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, inden for en af Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, ikke kan bestride stillingen.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Finanstilsynet vil få samme reaktionsmulighed over for nøglepersoner i et realkreditinstitut som i dag gælder for nøglepersoner i et pengeinstitut, et SIFI, et G-SIFI eller et gruppe

UDKAST

1-forsikringsselskab. Finanstilsynets muligheder for at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i et pengeinstitut, der ikke er et SIFI eller G-SIFI, ændres ved lovforslagets § 1, nr. 32 og 33.

Den foreslåede ændring er en konsekvens af, at dette lovforslags § 1, nr. 9-11, udvider anvendelsesområdet for § 64 c til også at omfatte realkreditinstitutter.

Til nr. 31 (§ 351, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 351, stk. 4, fastsætter Finanstilsynets adgang til at påbyde et pengeinstitut, et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI), et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), et gruppe 1-forsikringsselskab at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson, inden for en Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter ikke kan bestride stillingen i henhold til reglerne om egnethed og hæderlighed.

Det foreslås i § 351, stk. 4, at ændre »et pengeinstitut,« til: »gruppe 1- og 2-pengeinstitut, et realkreditinstitut,« og at indsætte som 2. og 3. pkt., at Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 3-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 1-5, inden for en af Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, ikke kan bestride stillingen. Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 4-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5, inden for en af Finanstilsynet fastsat frist, hvis vedkommende efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, ikke kan bestride stillingen.

Det foreslåede viderefører den gældende retstilling for så vidt angår gruppe 1- og 2-pengeinstitutter og realkreditinstitutter.

Det foreslåede medfører, at Finanstilsynet alene vil kunne påbyde gruppe 3- og 4-pengeinstitutter at afsætte ansatte, der er identificeret som nøglepersoner, og som vil skulle egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet i henhold til § 64 c, stk. 4-7, som foreslået ved lovforslagets § 1, nr. 12.

Til nr. 32 (§ 351, stk. 5, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 351, stk. 5, fastsætter Finanstilsynets adgang til at påbyde et pengeinstitut, et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI), et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), et gruppe 1-forsikringsselskab at afsætte en direktør eller ansat, der er identificeret som nøgleperson, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af

UDKAST

straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning, indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, at nøglepersonen i et pengeinstitut, i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) eller i et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI) ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 c, stk. 4, eller at nøglepersonen i et gruppe 1-forsikringsselskab ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 d, stk. 3. Finanstilsynet fastsætter en frist for efterlevelse af påbuddet.

Det foreslås i § 351, stk. 5, at indsætte efter »direktør eller en ansat«: »i et gruppe 1- eller 2-pengeinstitut eller et realkreditinstitut,« og efter »nøglepersonen i et pengeinstitut,« indsættes: »i et realkreditinstitut,« og efter 1. pkt. at indsætte, at Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 3-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 1-5, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 c, stk. 4. Finanstilsynet kan påbyde et gruppe 4-pengeinstitut at afsætte en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1, jf. stk. 2, nr. 5, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning indtil straffesagen er afgjort, hvis domfældelse vil indebære, at direktøren ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 3, jf. § 64 c, stk. 4.

Det foreslåede viderefører den gældende retstilling for så vidt angår gruppe 1- og 2-pengeinstitutter.

Det foreslåede medfører, at Finanstilsynet alene vil kunne påbyde gruppe 3- og 4-pengeinstitutter at afsætte ansatte, der er identificeret som nøglepersoner, og som vil skulle egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet i henhold til § 64, c, stk. 4-7, som foreslået ved lovforslagets § 1, nr. 12.

Til nr. 33 (§ 351, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed)

§ 351, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, bestemmer, at varigheden af påbud meddelt efter § 351, stk. 2, på baggrund af § 64, stk. 1, nr. 2 og 4-6, skal fremgå af påbuddet. Det betyder, at når Finanstilsynet påbyder et medlem af bestyrelsen i en finansiel virksomhed at nedlægge sit hverv på baggrund af manglende hæderlighed, jf. § 64, stk. 1, nr. 2 og 4-6, skal varigheden fremgå af påbuddet.

Det foreslås, at ændre § 351, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, således, at Finanstilsynets påbud til en finansiel virksomhed om at afsætte en direktør

eller en nøgleperson på baggrund af manglende hæderlighed også skal indeholde påbuddets varighed.

Det foreslåede medfører således, at Finanstilsynets påbud i medfør af § 351, stk. 1, hvorefter Finanstilsynet kan påbyde en finansiel virksomhed at afsætte en direktør i den finansielle virksomhed, hvis denne efter § 64, stk. 1, nr. 2-6, ikke kan bestride stillingen, skal indeholde varigheden af påbuddet. Det medfører også, at Finanstilsynets påbud i medfør af § 351, stk. 4, skal indeholde varigheden af påbuddet.

Den foreslåede ændring medfører, at det ikke udelukkende vil være, når Finanstilsynets udsteder et påbud på baggrund af manglende hæderlighed til et bestyrelsesmedlem, at varigheden skal fremgå af påbuddet. Varigheden af påbuddet vil således også skulle fremgå, når Finanstilsynet udsteder påbud til en finansiel virksomhed om at afsætte en direktør eller en nøgleperson på baggrund af manglende hæderlighed. Formålet med ændringen er at sikre en mere ensartet og forudsigelig retstilstand for finansielle virksomheder, direktører og nøglepersoner.

Den foreslåede ændring medfører endvidere, at Finanstilsynets påbud om, at den pågældende ikke kan bestride sit hverv eller sin stilling i den situation, hvor vedkommende er blevet pålagt strafansvar for overtrædelse af straffeloven eller den finansielle lovgivning, og der som følge heraf er risiko for, at vedkommende ikke længere kan varetage sit hverv eller sin stilling på forsvarlig vis, jf. § 64, stk. 1, nr. 3, også skal indeholde varigheden af påbuddet. Man vil således f.eks. ikke kunne forvente, at man straks efter at være blevet pålagt af et strafansvar for overtrædelse af straffeloven eller den finansielle lovgivning på ny kan anses for at opfylde kravene til egnethed og hæderlighed.

For nærmere om kriterierne for Finanstilsynets fastsættelse af varigheden henvises til de specielle bemærkninger til den foreslåede § 64, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 4.

Til nr. 34 (§ 351, stk. 9, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af den gældende § 351, stk. 9, at Finanstilsynet kan inddrage en finansiel virksomheds tilladelse, hvis virksomheden ikke har afsat en direktør. Finanstilsynet kan endvidere inddrage tilladelsen for et pengeinstitut, et systematisk vigtigt finansiel institut (SIFI), et globalt systematisk vigtigt finansiel institut (G-SIFI), eller et gruppe-1 forsikringssselskab, der ikke har afsat en ansat, der er identificeret som nøgleperson. Finanstilsynet kan endvidere inddrage en virksomheds

UDKAST

tilladelse, hvis et bestyrelsesmedlem ikke efterkommer et påbud meddelt i medfør af § 351, stk. 2 og 3 og 5.

Det foreslås at ændre § 351, stk. 9, således, at Finanstilsynet også vil kunne inddrage et realkreditinstituts tilladelse, jf. § 224, stk. 1, nr. 2, hvis realkreditinstituttet ikke har afsat en ansat, der er identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1 og stk. 5, inden for den fastsatte frist.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Finanstilsynet vil få samme reaktionsmulighed over for et realkreditinstitut som i dag gælder for et pengeinstitut, et SIFI, et G-SIFI eller et gruppe 1-forsikringsselskab.

Den foreslåede ændring er en konsekvens af, at dette lovforslags § 1, nr. 9-11, udvider anvendelsesområdet for § 64 c til også at omfatte realkreditinstitutter.

Lovforslaget vil ikke medføre nogle materielle ændringer i Finanstilsynets eksisterende muligheder for at inddrage et pengeinstitut, et SIFI, et G-SIFI eller et gruppe 1-forsikringsselskab tilladelse i medfør af § 351, stk. 9.

Til nr. 35 (§ 351, stk. 10, i lov om finansiel virksomhed)

§ 351, stk. 7, i lov om finansiel virksomhed indeholder en bestemmelse om, at når Finanstilsynet meddeler påbud i henhold til stk. 1-5, kan påbuddet forlanges indbragt for domstolene. Retten til at forlange påbuddet indbragt tilfalder både den finansielle virksomhed og den person, påbuddet vedrører.

En anmodning om indbringelse af påbud for domstolene skal indgives til Finanstilsynet inden 4 uger efter at påbuddet er meddelt den pågældende. Anmodningen har ikke opsættende virkning for påbuddet, men retten kan ved kendelse bestemme, at den pågældende direktør eller det pågældende bestyrelsesmedlem under sagens behandling kan opretholde sit hverv eller sin stilling. Finanstilsynet indbringer sagen for domstolene inden 4 uger efter modtagelse af anmodning herom. Sagen anlægges i den borgerlige retsplejes former.

Det foreslås at indsætte et nyt *stk. 10*, i § 351, hvorefter afgørelser meddelt i henhold til det foreslåede § 64, stk. 2, jf. § 64 c, stk. 5-7, og § 64 d, stk. 3, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 4, 10, 11 og 14, kan forlanges indbragt for domstolene af den finansielle virksomhed og af den person, som afgørelsen vedrører. Anmodning herom skal indgives til Finanstilsynet inden 4 uger efter at afgørelsen er meddelt den pågældende. Det foreslås samtidig, at en anmodning om indbringelse af sagen for domstolene som udgangspunkt ikke har opsættende virkning for afgørelsen, idet det vil stride

UDKAST

mod hensynet til at sikre en løbende og effektiv håndhævelse af kravene om egnethed og hæderlighed. Det foreslås dog, at retten ved kendelse kan bestemme, at personen under sagens behandling kan indtræde i det hverv eller den stilling, som personen har søgt om forhåndsgodkendelse til. Finanstilsynet indbringer sagen for domstolene inden 4 uger efter modtagelse af anmodning herom. Sagen anlægges i den borgerlige retsplejes former.

Forslaget indebærer, at retsstillingen for den virksomhed eller det ledelsesmedlem eller nøgleperson, som en afgørelse om afslag på en egnetheds- og hæderlighedsansøgning retter sig mod, bliver den samme som for virksomheder og personer, der kan forlange et påbud om at nedlægge et hverv eller afsætte et ledelsesmedlem indbragt for domstolene. Der vil således på samme måde som i påbudssager, gælde et dobbelt retssikkerhedsprincip i afgørelsessager, idet personen eller virksomheden også har mulighed for at indbringe en negativ egnetheds- og hæderlighedsafgørelse for Erhvervsankenævnet eller for selv at indbringe påbuddet for domstolene.

Til nr. 36 (§ 354 a, stk. 4, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

§ 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed indeholder kravene til egnethed og hæderlighed for bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer i finansielle virksomheder.

Det fremgår af § 354 a, stk. 1, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 406 af 29. marts 2022, at reaktioner givet efter § 345, stk. 12, nr. 4, eller af Finanstilsynet efter delegation fra Finanstilsynets bestyrelse til en virksomhed under tilsyn skal offentliggøres med angivelse af virksomhedens navn, jf. dog stk. 4.

Ved reaktioner forstås ifølge forarbejderne til bestemmelsen afgørelser i forvaltningsretlig forstand, herunder påtaler og påbud, men reaktioner dækker også over risikoplysninger m.v., jf. Folketingstidende 2013-14, tillæg A, L 133 som fremsat, side 186.

Offentliggørelse efter § 354 a, stk. 1, ikke kan ske, hvis det vil medføre uforholdsmæssig stor skade for virksomheden, det vil bringe de finansielle markeders stabilitet i fare eller efterforskningsmæssige hensyn taler imod offentliggørelse, jf. stk. 4. Offentliggørelsen må heller ikke indeholde fortrolige oplysninger om kundeforhold eller oplysninger omfattet af § 30 i offentlighedsloven, dvs. oplysninger om private forhold og drifts- eller forretningsforhold eller lignende. Herudover må offentliggørelsen ikke indeholde fortrolige oplysninger, der oprindeligt kommer fra udenlandske

finansielle tilsynsmyndigheder, medmindre myndighederne har givet deres udtrykkelige tilladelse hertil.

Udgangspunktet efter § 354 a er, at en afgørelse truffet af Finanstilsynets bestyrelse skal offentliggøres, medmindre de særlige betingelser for at undlade offentliggørelse efter stk. 4 finder anvendelse, og at offentliggørelse, hvor afgørelsen også vedrører en specifik fysisk person, sker i anonymiseret form, hvilket omfatter sager om egnethed og hæderlighed.

Det foreslås i § 354 a, stk. 4, 1. pkt., at der ikke skal ske offentliggørelse af reaktioner efter stk. 1 om kravene i § 64, stk. 1, stk. 6, jf. stk. 1, eller stk. 7, jf. stk. 1, § 64 c, stk. 4, jf. § 64, stk. 1, § 64 d, stk. 3, jf. § 64, stk. 1, eller § 64 d, stk. 6, jf. stk. 3, jf. § 64, stk. 1.

Forslaget indebærer, at der fremover ikke kan ske offentliggørelse efter § 354 a af Finanstilsynets afgørelser i sager om egnethed og hæderlighed efter § 64, stk. 1. Den foreslåede bestemmelse er dermed en ufravigelig undtagelse til offentliggørelsespligten i § 354 a, stk. 1.

Forslaget har til formål at sikre fortrolighed om sagerne af hensyn til de personer, som vurderingerne af egnethed og hæderlighed vedrører.

Der henvises i øvrigt til afsnit 3.5.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 37 (§ 354 a, stk. 5, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Det fremgår af § 354 a, stk. 4, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 406 af 29. marts 2022, der med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 36, bliver 2. pkt., at offentliggørelse efter § 354 a, stk. 1, ikke kan ske, hvis det vil medføre uforholdsmæssig stor skade for virksomheden, det vil bringe de finansielle markeders stabilitet i fare eller efterforskningsmæssige hensyn taler imod offentliggørelse, jf. stk. 4. Offentliggørelsen må heller ikke indeholde fortrolige oplysninger om kundeforhold eller oplysninger omfattet af § 30 i offentlighedsloven, dvs. oplysninger om private forhold og drifts- eller forretningsforhold eller lignende. Herudover må offentliggørelsen ikke indeholde fortrolige oplysninger, der oprindeligt kommer fra udenlandske finansielle tilsynsmyndigheder, medmindre myndighederne har givet deres udtrykkelige tilladelse hertil.

Det følger af § 354 a, stk. 5, 1. pkt., at hvis offentliggørelse er undladt i henhold til stk. 4, 1. pkt., skal der ske offentliggørelse efter stk. 1-3, når de

UDKAST

hensyn, der nødvendiggjorde undladelsen, ikke længere er gældende. Bestemmelsen er en undtagelse til de undtagelser for offentliggørelse, der fremgår af § 354 a, stk. 4, 1. pkt.

Det foreslås i § 354 a, stk. 5, 1. pkt., at henvisningen til »1. pkt.« ændres til: »2. pkt.«.

Forslaget er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 36, hvor der indsættes et punktum før det nuværende 1. pkt. i § 354 a, stk. 4. Med forslaget sikres, at § 354 a, stk. 5, 1. pkt., fortsat korrekt henviser til undtagelserne til offentliggørelse i § 354 a, stk. 4, 1. pkt., der bliver 2. pkt.

Til nr. 38 (§ 354 e, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed)

§ 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed indeholder kravene til egnethed og hæderlighed for bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer i finansielle virksomheder. § 64 a indeholder krav om, at et medlem af bestyrelsen eller direktionen i finansielle virksomheder skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem eller direktør i den pågældende virksomhed.

Det fremgår af § 354 e, stk. 1 og 2, at Finanstilsynet skal foretage offentliggørelse i bl.a. sager om overtrædelse af § 64, stk. 1, og § 64 a, i lov om finansiel virksomhed, hvor der træffes afgørelse om påbud, påtale eller tvangsbøder meddelt i henhold til § 269, stk. 1, eller § 344, stk. 1, eller af Finanstilsynets bestyrelse. Navnet på virksomheden eller den fysiske person, som bliver meddelt påbuddet, påtalen eller tvangsbøden, skal som udgangspunkt fremgå af offentliggørelsen.

Offentliggørelsesreglen i § 354 e i lov om finansiel virksomhed forpligter derfor Finanstilsynet til at offentliggøre afgørelser om påbud, påtaler eller tvangsbøder, hvor navnet på den fysiske eller juridiske person står angivet.

Bestemmelsen gennemfører artikel 68 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutterne, som senere ændret (CRD IV), og formålet er at øge de nationale administrative sanktioners effektivitet og præventive virkning. Efter artikel 68, stk. 1, er der krav om, at afgørelser om overtrædelser af reglerne om egnethed og hæderlighed, der ikke kan appelleres, skal offentliggøres af Finanstilsynet. Bestemmelsen skal ses i lyset af, at ikke alle EU-lande har den samme åbenhed om deres praksis, som der er efter dansk ret, herunder ift. offentliggørelse af afgørelser truffet af Finanstilsynets bestyrelse.

UDKAST

Eftersom Finanstilsynets afgørelser kan appelleres ved at blive indbragt for en klageinstans eller en højere retsinstans, herunder domstolene, går den danske implementering i § 354 e videre end minimumskravet i den EU-retlige bestemmelse ved også at lade afgørelser, som kan appelleres, være omfattet af den nationale offentliggørelsesregel.

I § 354 e, stk. 3, er der indsat en eksplicit hjemmel til anonymisering. Det fremgår heraf, at offentliggørelse skal ske i anonymiseret form, hvis offentliggørelsen vil medføre uforholdsmæssig stor skade for virksomheden eller personen, hvis efterforskningsmæssige hensyn taler imod offentliggørelse, hvis offentliggørelse vil true den finansielle stabilitet, eller hvis samfundsmæssige hensyn til offentliggørelse af en persons navn må vurderes ikke at være proportionale med hensynet til personen. Dette er en implementering af de krav til undtagelser til offentliggørelse, der fremgår af artikel 68, stk. 2, i CRDIV.

Som eksempel nævnes i forarbejderne til bestemmelsen, at offentliggørelse skal ske i anonymiseret form, hvor en offentliggørelse med navns nævnelse må vurderes ikke at ville have en tilstrækkelig præventiv effekt i forhold til det indgreb, som offentliggørelsen vil være i vedkommendes personlige integritet, jf. Folketingstidende 2013-14, tillæg A, L 133 som fremsat, side 189. Hvis offentliggørelsen ikke kan ske i anonymiseret form, vil offentliggørelsen ikke skulle foretages efter bestemmelsen.

Det foreslås i § 354 e, stk. 2, at »§§ 61 b og 61 c, § 64, stk. 1, § 64 a,« ændres til: »§§ 61 b og 61 c.« Forslaget medfører, at henvisningen i § 354 e, stk. 2, til § 64, stk. 1, og § 64 a udgår.

Forslaget indebærer, at der fremover ikke kan ske offentliggørelse efter § 354 e af Finanstilsynets afgørelser i sager om egnethed og hæderlighed efter § 64, stk. 1, eller sager om afsættelse af tilstrækkelig tid til varetagelse af hvervet som bestyrelsesmedlem eller medlem af direktionen.

Forslaget har til formål at sikre fortrolighed om sagerne af hensyn til de personer, som vurderingerne af egnethed og hæderlighed og afsættelse af tilstrækkelig tid vedrører.

Der henvises i øvrigt til afsnit 3.5.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 39 (§ 354 e, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed)

§ 64, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed indeholder kravene til egnethed og hæderlighed for bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer i finansielle virksomheder. Afgørelser efter § 64, stk. 1, omfatter dels en vurdering af kandidatens egnethed til at bestride stilling (nr. 1), og dels en vurdering af, om kandidaten kan anses for tilstrækkelig hæderlig (nr. 2-6).

Ved vurdering af en kandidats egnethed inddrager Finanstilsynet særligt oplysninger om kandidatens uddannelse og tidligere erhvervserfaring. Oplysningerne udgør en databeskyttelsesretlig sammenhæng almindelige personoplysninger, omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6. Almindelige personoplysninger er ikke klassificeret som følsomme personoplysninger.

Almindelige personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6 kan bl.a. behandles, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, jf. artikel 6, stk. 1, litra e. Omfattet af litra e er bl.a. den behandling, som sker i retsinformationssystemer med henblik på at informere offentligheden om lovgivning, retspraksis mv.

Det foreslås i § 354 e, stk. 6, 1. pkt., at indføre en forpligtelse for Finanstilsynet til at offentliggøre en redegørelse for Finanstilsynets praksis efter § 64, stk. 1, nr. 1, dvs. afgørelser om egnethed. Redegørelsen, der vil have fokus på positive egnhedsafgørelser, kan afgives i form af f.eks. kommenteret beskrivelse af den retningskabende praksis på området samt dertil knyttede udtalelser af vejledende karakter, som kan bidrage til at afstemme forventningerne mellem virksomhederne og Finanstilsynet med hensyn til, hvordan konkrete sager vurderes.

Finanstilsynet kan inddrage de afgørelser, som vurderes at bidrage til at øge kendskabet til Finanstilsynets praksis. Inddragelse af relevante afgørelser vil ske ud fra en konkret vurdering af den enkelte afgørelses relevans.

Ved udarbejdelse af redegørelsen skal Finanstilsynet i videst mulig udstrækning søge at anonymisere personoplysninger, så de fysiske og juridiske personer, som oplysningerne vedrører, ikke kan identificeres.

Redegørelsen forventes at indeholde visse almindelige personoplysninger fra egnethedsvurderingerne, idet vurderingen heraf i høj grad er baseret på en konkret, individuel vurdering af, om kandidatens samlede viden, faglige kompetencer og erfaring matcher, hvad der må forventes for at kunne varetage den pågældende stilling. Det vurderes som udgangspunkt vanskeligt at give et retvisende billede af praksis uden at redegøre for alle de forhold, der er lagt vægt på i den konkrete vurdering. Idet afgørelserne er så konkret

UDKAST

begrundet i konkrete oplysninger om kandidaten, kan det i praksis være vanskeligt at anonymisere omtalen af sagen tilstrækkeligt.

I sager om positive egnethedsvurderinger vil der som udgangspunkt være tale om almindelige personoplysninger, som indgår i en begunstigende forvaltningsakt, og det vil dermed være tilstrækkeligt, at Finanstilsynet sikrer en anonymisering i form af, at det ikke umiddelbart er muligt for tredjeparter i offentligheden uden særlig tilknytning til sagen at genkende den pågældende.

I redegørelsen kan indgå oplysninger om de kriterier, Finanstilsynet tillægger vægt i negative egnhedsafgørelser, hvis dette vurderes at være relevant for virksomhederne og kandidater. Når der i redegørelsen inddrages kriterier fra afgørelser eller vejledning, hvor kandidaten ikke vurderes egnet, vil Finanstilsynet sikre, at omtalen heraf er anonymiseret, så den fysiske person, som sagen vedrører, ikke kan identificeres. Hvis det ikke vurderes muligt at sikre en effektiv anonymisering, vil sagen og oplysningerne ikke indgå i redegørelsen.

Det foreslås i § 354 e, stk. 6, 2. pkt., at redegørelsen skal offentliggøres med jævnlig frekvens.

Med jævnlig frekvens skal forstås 1-2 gange årligt ud fra en konkret vurdering af behovet, herunder også antallet af afgørelser, der er truffet i perioden, og om der er truffet afgørelser, der vurderes væsentligt at kunne bidrage til at øge kendskabet til Finanstilsynets praksis.

Til nr. 40 (§ 373, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af den gældende § 373, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, at overtrædelse af en række nærmere angivne bestemmelser i loven og i forordninger straffes med bøde, medmindre højere straf er forskyldt efter øvrige lovgivning. Det omfatter bl.a. den gældende § 64 og § 76.

Som følge af de foreslåede ændringer til § 64, i lov om finansiel virksomhed, jf. lovforslagets § 1, nr. 4, foreslås en konsekvensændring i bestemmelsen.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 373, stk. 1, fra § 64, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4 til § 64, stk. 5, jf. stk. 1, nr. 3 og 4, § 64 c, stk. 4, jf. § 64, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4, § 64 d, stk. 3, jf. § 64, stk. 2, jf. stk. 1, nr. 3 og 4 til § 64 c, stk. 4, jf. § 64, stk. 5, jf. stk. 1, nr. 3 og 4, § 64 d, stk. 3, jf. § 64, stk. 5, jf. stk. 1, nr. 3 og 4.

UDKAST

Det foreslås med lovforslagets § 1, nr. 20, at § 76 ophæves. Det foreslås derudover med lovforslagets § 1, nr. 26, at § 78, stk. 1, ophæves, og at der i stedet indsættes fire nye stykker.

Det foreslås på den baggrund i § 373, stk. 1, at »§§ 76, 78 og 101« ændres til »§ 78, stk. 1 og 5-8, § 101«.

Den foreslåede ændring indebærer ikke materielle ændringer, men er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 1, nr. 20 og 26, hvor der i den forbindelse ikke er grundlag for at fastsætte strafansvar for overtrædelse af § 78, stk. 2-4.

Til nr. 41 (§ 373, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 373, stk. 2, 1. pkt. i lov om finansiel virksomhed, udgør en straffebestemmelse, hvorefter overtrædelse af de i bestemmelsen nævnte bestemmelser kan straffes med bøde. Det omfatter bl.a. den gældende § 70, stk. 1-4, og § 77 d, stk. 1-4.

Det foreslås med lovforslagets § 1, nr. 19, at der indsættes en ny bestemmelse i § 70, stk. 5, hvorefter bestyrelsens beslutning om konkret at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, skal indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol sammen med en redegørelse for begrundelsen for fravigelsen.

Det foreslås på den baggrund i *stk. 2, 1. pkt.*, at henvisningen til § 70, stk. 1-4, ændres til en henvisning til § 70, stk. 1-5.

Den foreslåede ændring indebærer, at overtrædelse af pligten til at indføre bestyrelsens beslutninger om at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, på samme måde som de øvrige pligter i den gældende § 70, stk. 1-4, kan straffes med bøde.

Den foreslåede ændring indebærer ikke, at yderligere pligter for bestyrelsen i finansielle virksomheder bliver strafbelagt, idet den foreslåede bestemmelse i § 70, stk. 5, har til formål at samle og tydeliggøre eksisterende pligter, der er strafbelagte efter de gældende regler. Med den foreslåede ændring vil overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 70, stk. 5, dog være selvstændigt strafbelagt.

UDKAST

Med lovforslagets § 1, nr. 25, foreslås det i § 77 j at indsætte et krav om offentliggørelse af større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse

Det foreslås på den baggrund i § 373, stk. 2, 1. pkt., at indsætte § 77 j i bestemmelsen.

Den foreslåede § 77 j vedrører offentliggørelseskrav med hensyn til større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse. Den foreslåede ændring indebærer derfor, at der vil kunne fastsættes bødestraf for overtrædelse af offentliggørelseskravet.

Ansvarssubjektet er pengeinstituttet, realkreditinstituttet, investeringsforvaltningsselskabet eller den finansielle holdingvirksomhed og gerningsindholdet består i, at virksomheden ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på virksomhedens hjemmeside, på samme sted som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Der er således flere momenter i § 77 j, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Endelig kan det straffes med bøde, hvis virksomheden fjerner oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

Det foreslås at ændre henvisningen i § 373, stk. 2, 1. pkt., fra § 64, stk. 3, til § 64, stk. 6.

Det foreslås i § 373, stk. 2, 1. pkt., at ændre § 77 d, stk. 1-4, til § 77 d, således at overtrædelser af de nye foreslåede bestemmelser i § 77 d, stk. 5-7, også kan straffes med bøde. Ansvarssubjektet i de pågældende bestemmelser er den finansielle virksomhed.

For en nærmere gennemgang henvises til bemærkningerne til de foreslåede bestemmelser, jf. lovforslagets § 1, nr. 24.

Til nr. 42 (§ 373, stk. 6-8, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af § 373, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed, at der er fastsat bødestrafansvar for overtrædelse af en række af lovens bestemmelser samt overtrædelse af visse bestemmelser i de anførte forordninger.

Endvidere følger det af bestemmelsens stk. 1, at overtrædelser af andre bestemmelser i loven samt visse forordninger straffes med bøde eller

UDKAST

fængsel indtil 4 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Bestemmelsen i stk. 1 indeholder således en højere strafferamme for bestemte overtrædelser af loven samt visse forordninger på det finansielle område.

Efter § 373, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed straffes et medlem af en finansiel virksomheds, en finansiel holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning, hvis vedkommende undlader at træffe nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse. Tilsvarende gælder et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed.

Efter § 373, stk. 7, 2. led, i lov om finansiel virksomhed straffes finansielle virksomheder og personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed, som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Tilregnelseskravet for overtrædelse af § 373, stk. 6 og 7, er uagtsomhed, jf. straffelovens § 19. Der er således ikke krav om, at f.eks. den konkrete undladelse af at træffe passende foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse er foretaget forsætligt.

Det foreslås at ophæve stk. 6 og erstatte bestemmelsen med de foreslåede stk. 6 og 7.

Det foreslås i *stk. 6, 1. pkt.*, at hvis et medlem af en finansiel virksomheds, en finansiel holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes vedkommende med bøde eller fængsel indtil 2 år, hvis højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen eller direktionen, eller den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er en selvstændig strafbestemmelse, der kriminaliserer grove eller oftere gentagne ledelsessvigt. Bestemmelsen

UDKAST

omfatter den adfærd, der i dag er omfattet af § 373, stk. 6, direktionsmedlemmers eller bestyrelsesmedlemmers og ansatte, der i det daglige er den del af den faktiske ledelse, adfærd omfattet af § 373, stk. 7, 2. led, samt anden adfærd, som udgør ledelsessvigt af grov eller oftere gentagen karakter.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe klar hjemmel til at straffe en direktør, et bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, hvis adfærd anses for at være udtryk for grove eller oftere gentagne ledelsessvigt. Dermed skabes bl.a. et hjemmelsmæssigt mere sikkert grundlag for anklagemyndigheden at føre sager på, jf. straffelovens § 1.

Den personkreds, der er omfattet af den foreslåede bestemmelse, vil være medlemmer af bestyrelsen eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Det er dog ikke hensigten, at der med bestemmelsen foretages en indskrænkning af, hvem der efter den almindelige regel om medvirkensansvar i straffelovens § 23 kan gøres ansvarlig som medvirkende til grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, jf. i øvrigt herved straffelovens § 2. Efter omstændighederne vil andre personer således kunne straffes for medvirken til overtrædelse af bestemmelsen.

Udtrykket ”en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse”, skal forstås i overensstemmelse med § 64 c, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed. Det følger af forarbejderne til § 64 c, stk. 2, at en ansat vil skulle identificeres som nøgleperson i kraft af sin stilling enten som en del af den faktiske ledelse eller som ansvarlig for en nøglefunktion, jf. Folketingstidende 2018-19, 1. samling, tillæg A, L 189, s. 67f. Ansatte, der er nøglepersoner, fordi de varetager en nøglefunktion, men ikke er en del af den faktiske ledelse, vil ikke være omfattet af den foreslåede bestemmelse, men vil efter omstændighederne kunne ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse i stk. 7 om personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed.

Det følger derudover af forarbejderne, at det afgørende for vurderingen af, om den pågældende ansatte i en finansiel virksomhed vil skulle anses for at være en del af den faktiske ledelse, er, om den ansatte træffer beslutninger eller medvirker til at træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter, der har en væsentlig betydning for virksomhedens drift. En ansat med ansvar for et væsentligt forretningsområde eller for et område af væsentlig betydning for virksomhedens drift, eksempelvis en økonomidirektør, vil skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse. Herudover vil eksempelvis en ansat, der på ledelsesniveau medvirker til at træffe beslutninger på baggrund af bestyrelsens strategiske mål eller på ledelsesniveau medvirker til at sikre, at bestyrelsens vedtagne politikker og

retningslinjer implementeres i virksomhedens daglige drift, skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse.

Også ansatte, der fejlagtigt ikke er identificerede som nøglepersoner, eller som lovteknisk ikke er omfattet af begrebet nøgleperson i § 64 c, er omfattet af det foreslåede stk. 6, hvis vedkommende indgår i den faktiske ledelse. Ansatte i finansielle virksomheder, som ikke har pligt til at identificere nøglepersoner efter § 64 c, er således omfattet, hvis de er en del af den faktiske ledelse af virksomheden. Eksempelvis medlemmer af den faktiske ledelse i et gruppe 2 forsikringsselskab.

Det afgørende fælles kendetegn ved den omfattede personkreds er, at de som led i deres ansættelse og funktion udøver ledelse og styring af forskellige dele af en finansiell virksomhed. I deres funktion vil de således træffe ledelsesmæssige beslutninger eller undlade at træffe sådanne beslutninger. En ledelsesmæssig adfærd vil i nogle tilfælde kunne være af en så mangelfuld eller kritisabel karakter, at der vil kunne foreligge et ledelsessvigt.

Det foreslåede begreb "ledelsessvigt" vil således efter omstændighederne kunne finde anvendelse både i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem foretager en aktiv handling, der indebærer et ledelsessvigt, og i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem undlader at handle i en situation, hvor handling er påkrævet.

Nedenfor angives to eksempler på bestemmelser i lov om finansiell virksomhed, der indeholder centrale pligter for ledelsen. En ledelses tilsidesættelse af pligterne vil efter omstændighederne kunne udgøre et ledelsessvigt.

En central ledelsespligt fremgår af § 70 i lov om finansiell virksomhed, der stiller krav til bestyrelsens overordnede og strategiske funktion. Bestyrelsen i et pengeinstitut skal således fastlægge, hvilke kreditrisici pengeinstituttet vil kunne påtage sig som følge af de aktiviteter, som pengeinstituttet udfører. Bestyrelsen skal desuden fastlægge, hvor store disse risici må være. Det kan eksempelvis være grænser for eksponeringer mod bestemte brancher eller mod bestemte geografiske områder. I et forsikringsselskab skal bestyrelsen f.eks. fastlægge, hvilke og hvor store forsikrings- og markedsrisici selskabet vil påtage sig. For et pengeinstitut vil der endvidere f.eks. være tale om, at bestyrelsen skal fastlægge overordnede principper for, hvorledes kreditrisici holdes inden for de fastlagte rammer, bl.a. opfølgning på hvordan kreditterne udvikler sig. I et forsikringsselskab vil det eksempelvis være de overordnede principper for selskabets forsikringsmæssige risici og opfølgning på, hvordan bl.a. forsikringsudbetalingerne udvikler sig, og om de indlagte forudsætninger holder.

Generelt vil det kunne anses som et ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke fører tilstrækkeligt tilsyn med direktionen, herunder tager stilling til om direktionen har fraveget den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen og har vurderet forsvarligheden af fravigelsen, jf. dette lovforslags § 1, nr. 18. Hvis bestyrelsen ikke modtager tilstrækkelig rapportering til løbende at kunne vurdere virksomhedens risici, jf. § 70 i lov om finansiel virksomhed, vil det kunne udgøre et ledelsessvigt, hvis forholdet ikke påtales over for direktionen eller søges forbedret, når den mangelfulde rapportering konstateres. Samtidig vil det kunne udgøre et ledelsessvigt for et direktionsmedlem, hvis denne ikke giver bestyrelsen tilstrækkelige oplysninger til at kunne foretage en løbende vurdering af virksomhedens risici.

En anden central ledelsespligt fremgår af § 71 i lov om finansiel virksomhed, der stiller krav til effektive former for virksomhedsstyring. Bestemmelsen indebærer, at virksomheden skal sikre sig, at organisationen indrettes på en sådan måde, at der er klart definerede ansvars- og arbejdsområder, således at udførelse af opgaver adskilles fra kontrollen af samme. Ligeledes skal virksomheden sikre sig, at der sker en rapportering til et højere ledelsesniveau af de risici, som virksomheden påtager sig, samt at der finder en løbende overvågning sted af virksomhedens forretningsområder. De omhandlede foranstaltninger skal omfatte hele virksomheden og være proportionale med arten, omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at det konkrete ledelsessvigt kan kvalificeres som værende groft. Bestemmelsen omfatter dog også tilfælde, hvor der foreligger flere ledelsessvigt, der isoleret set ikke kan betegnes som grove, men hvor svigtene ud fra en samlet bedømmelse vurderes at udgøre et groft forhold.

Ved ”grove” ledelsessvigt forstås ledelsessvigt, der er af en betydelig alvorlighed, eller hvor adfærden i øvrigt må vurderes som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed. Her vil størrelsen af det tab, som er opstået, eller som der forelå en risiko for, kunne inddrages. Manglende opfølgning på væsentlige tilsynsreaktioner vil også efter omstændighederne indebære et groft ledelsessvigt.

Det bemærkes, at det ikke vil være en forudsætning for, at et ledelsessvigt kategoriseres som groft, at Finanstilsynet tidligere har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden. Det må dog sædvanligvis antages at kunne tillægges betydning, hvis Finanstilsynet har

UDKAST

udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden, som beskrevet nærmere nedenfor.

Det må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilken betydning Finanstilsynets tilsynsaktiviteter, herunder tilsynsbesøg, skal tillægges ved vurderingen af ledelsens ansvar. Det vil for denne vurdering bl.a. have betydning, hvilket materiale der har været fremlagt for Finanstilsynet i forbindelse med tilsynsbesøget, og hvornår dette har fundet sted.

Det er en betingelse for strafansvar efter stk. 6, 1. pkt., at ledelsens svigt har haft økonomiske konsekvenser for virksomheden selv, dens kunder eller andre. Også en risiko for et tab vil kunne opfylde denne betingelse, uden at tabet er aktualiseret. Det er med den foreslåede bestemmelse hensigten, at også ledelsessvigt, der vil være egnet til at udløse væsentlige konsekvenser f.eks. virksomhedens økonomiske stilling m.v., som nævnt ovenfor, vil være omfattet af bestemmelsen, selvom den konkrete konsekvens ikke er indtrådt. Vurderingen af, om et ledelsessvigt medfører risiko for tab, vil således skulle foretages ud fra en objektiv vurdering af ledelsessvigtets egnethed til at medføre tab.

Tilregnelserkravet for strafansvar efter stk. 6 er grov uagtsomhed. Det bemærkes at kravet om grov uagtsomhed harmonerer med, at den strafbare adfærd i sig selv skal være af en vis grovhed. Det afgørende for uagtsomhedsvurderingen er, hvad det pågældende ledelsesmedlem burde havde indset på det tidspunkt, hvor det grove ledelsessvigt begås. Om det er tilfældet, beror på en individuel vurdering af, om ledelsesmedlemmet objektivt har tilsidesat de handlenormer, der må anses for rimelige for netop det pågældende ledelsesmedlem, bl.a. ud fra ledelsesmedlemmets viden, kompetencer og erfaringer. Vurderingen af, om en adfærd eller undladelse er udtryk for grov uagtsomhed, træffes dermed på baggrund af den viden, som ledelsesmedlemmet havde, og de forhold, som var gældende, og som ledelsesmedlemmet var bekendt med, på tidspunktet for adfærden. Senere indtrufne omstændigheder, som kan påvirke både sandsynligheden for tab og tabets størrelse, indgår ikke i vurdering af tilregnelsen. Opnår et ledelsesmedlem senere en viden om forhold, kan dette i sig selv fordre handling, men dette påvirker ikke vurderingen af tilregnelsen for handling eller undladelse før ledelsesmedlemmet fik denne viden.

Det bemærkes yderligere, at tab på konkrete engagementer, forsikringsdækninger eller investeringer er en uundgåelig og helt naturlig konsekvens af driften af en finansiell virksomhed. Lov om finansiell virksomhed åbner mulighed for, at finansielle virksomheder kan have forskellige risikoprofiler. Den enkelte virksomhed kan således vælge en forretningsmodel, der indebærer større eller mindre risikovillighed i

forbindelse med eksempelvis kreditgivning. Høj risikotagning er ikke i sig selv udtryk for ledelsessvigt, hvis virksomhedens ledelse har taget højde herfor i sin forretningsmodel. Samtidig er risiko for tabuvægerligt forbundet med det at drive forretning, herunder ikke mindst på det finansielle område. Det gælder uanset, om der er tale om tab på en kreditorer eller investeringer. Det er ikke hensigten med den foreslåede strafbestemmelse, at der fremover ikke skal kunne tages risici eller udvikles forretningsmodeller, som indebærer risiko for tab. Det er derimod hensigten, at det kan være forbundet med strafansvar, hvis der i finansielle virksomheder tages risici, der klart går ud over, hvad der er forsvarligt set i forhold til den risiko, der ligger i den forretningsmodel, som virksomheden drives efter, jf. herved bl.a. § 70, stk. 1, nr. 1.

Nedenfor opstilles nogle typetilfælde, der efter omstændighederne vil kunne aktualisere anvendelse af den foreslåede bestemmelse. De anførte typetilfælde skal ikke forstås som en udtømmende angivelse af de tilfælde, der falder ind under den foreslåede bestemmelse, også andre situationer kan være omfattede. Omvendt vil ikke alle de tilfælde, der falder under beskrivelserne af opstillede situationer være strafbare, selvom de faktisk kan svare til et anført eksempel. Det vil afhænge af den konkrete vurdering af den flerhed af omstændigheder, der vil foreligge i praksis, som Ansvarsudvalget bl.a. også anfører under pkt. 5.4.2 i betænkning 1575/2021 om forhold, hvor der fra et ledelsesmedlems side foreligger passivitet.

I de eksempler, hvor ledelsessvigten er beskrevet som undladelse af en bestemt handling eller foranstaltning, kan tab eller risikoen for tab på ansvarsfritagende vis være afværget ved andre tiltag. Er det pågældende ledelsesmedlem over for hvem, der ellers ville have foreligget en strafsanktioneret handlepligt, bekendt med tiltag, vil der ikke foreligge et groft ledelsessvigt. Modsat er det ikke hensigten, at de andre tiltag skal være ansvarsfritagende for ledelsesmedlemmets eget grove ledelsessvigt, hvis ledelsesmedlemmet ikke var bekendt med tiltagene, jf. straffelovens § 21 om forsøg. Eksemplerne nedenfor skal således ses i lyset af det subjektiv tilregnelserkrav i bestemmelsen og med den forudsætning, at den udøvede adfærd medfører tab eller risiko for tab.

Bestyrelsens og direktionens utilstrækkelige overholdelse af den finansielle lovgivning på væsentlige områder af stor betydning for virksomhedens finansielle situation, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Eksempelvis vil det efter omstændighederne kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen ikke har sikret, at relevante funktioner i virksomheden, f.eks. compliancefunktionen, risikofunktionen og den interne revision, i praksis rapporterer i behørigt omfang til ledelsen

UDKAST

om manglende overholdelse af den finansielle lovgivning eller hvidvasklovgivningen på væsentlige områder. Tilsvarende vil bestyrelsens og direktionens vedvarende manglende iværksættelse af adækvate foranstaltninger til sikring af, at virksomheden overholder den finansielle lovgivning eller hvidvasklovgivningen på væsentlige områder for virksomheden kunne udgøre et groft ledelsessvigt. Tilsvarende vil gælde for en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse.

Et eksempel på et ledelsessvigt på kreditområdet, der efter omstændighederne kan være groft, kan være den situation, hvor bestyrelsen eller direktionen undlader at reagere på situationer, hvor der bevilges klart uforsvarlige eksponeringer, f.eks. bevilling af en byggekredit ydet med sikkerhed i forventet færdiggjort byggeri til finansiering af et byggeprojekt (opførelse af bolig-/erhvervsjendom til videresalg eller udlejning), hvor kunden i begrænset omfang er kreditværdig, og kunden uden begrænsninger og på egen hånd kan foretage betalinger fra konti i pengeinstituttet. Da en byggekredit er ydet med sikkerhed i det forventede færdiggjorte byggeri, bør instituttet løbende føre tilsyn med fremdriften af byggeriet inden frigivelse af rater under kreditten og i forbindelse med betaling af regninger fra leverandører, håndværkere m.v. på vegne af kunden. Det vil også kunne være et ledelsessvigt, hvis bestyrelsen systematisk eller gentagne gang forsømmer at foretage gennemgang eller opfølgning på virksomhedens væsentligste eksponeringer, som der er pligt til i medfør af ledelseskendtgørelsen.

Klart uforsvarlige eksponeringer kan også være i form af meget store lån med et betydeligt blanco element, eller store eksponeringer, der bevilges på et grundlag, der ikke er oplyst tilstrækkeligt. Hvis sådanne eksponeringer ikke er bevilget på ledelsesniveau, vil det også kunne være et groft ledelsessvigt, hvis navnlig direktionen ikke inden for en rimelig tid, efter at manglerne i beslutningsgrundlaget er konstateret i forbindelse med den løbende kontrol, har reageret.

En stor koncentrationsrisiko på specifikke områder, som banken ikke på et strategisk niveau har besluttet at arbejde med og derfor heller ikke har opbygget særlige kompetencer til at håndtere, med deraf følgende tab eller risiko for tab, vil også efter omstændighederne kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Der vil eksempelvis kunne foreligge grove ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen generelt eller gentagne gange har taget væsentlig større risici end forretningsmodellen berettiger, eller hvad der må anses for forsvarligt i lyset af indretningen af virksomheden. Dette kan f.eks. være tilfældet på kreditområdet, hvis der bevilges kreditter med væsentligt større

risici end berettiget i forhold til de forretningsmæssige hensyn, der ligger i den valgte forretningsmodel. Det kan også udgøre et groft ledelsessvigt, at der ikke er etableret forsvarlige rammer på kreditområdet, og at bestyrelsen ikke har sikret sig, at f.eks. en banks udlånsvækst finder sted inden for overordnede rammer og klare og præcise procedurer for kreditrisici og kreditstyring.

Ledelsessvigt på kreditområdet, der ikke nødvendigvis i sig selv er omfattet af den foreslåede bestemmelse, kan føre til et strafansvar, hvis ledelsessvigtet gentager sig. Eksempelvis hvor creditsagsbehandling ikke udføres efter de fastlagte retningslinjer, og direktionen gentagne gange ikke har udført den nødvendige kontrol, hvorved omfattende fravigelser af retningslinjerne for creditsagsbehandling ikke er konstateret.

Et andet eksempel kan være situationer, hvor ledelsen gentagne gange vælger ikke at reagere på advarsler om betydelige risici fra f.eks. revisor eller den compliance- eller risikostyringsansvarlige, og ledelsen vidste eller burde have indset, at eventuelt allerede iværksatte foranstaltninger til mitigerende af sådanne risici var klart utilstrækkelige.

Det vil ligeledes kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis f.eks. bestyrelsesformanden forholder sig passivt til oplysninger og redegørelser fra direktionen og andre bestyrelsesmedlemmer om f.eks. øget risikotagning i forbindelse med bevilling af kredit, der eksempelvis går ud over de fastlagte rammer eller ikke overholder de for instituttet gældende procedurer.

Det grove ledelsessvigt vil kunne foreligge, hvis ledelsen ikke har sikret et tilstrækkeligt effektivt kontrolmiljø, der kunne have konstateret det passerende forhold. Der kan f.eks. foreligge groft ledelsessvigt, hvis der ikke er etableret et tilstrækkeligt system til at sikre, at der tages og tinglyses fornødent pant, når dette er en betingelse for bevillingen. Et andet eksempel på, at ledelsen ikke har sikret et tilstrækkeligt effektivt kontrolmiljø er, hvis ledelsen bliver bekendt med, men ikke reagerer på, at der foretages bevillinger "bag om" systemet, hvor der i stedet for forhøjelse af et lån via en låneindstilling, alene sker en tilretning af lånebeløbet i selve systemet.

Manglende dokumentation af eksempelvis direktionens beslutningsgrundlag vil ikke i sig selv udgøre groft ledelsessvigt, men det forhold, at der helt åbenbart ikke har været det fornødne grundlag for bestyrelsen at følge op på og dermed foretage kontrol, vil efter omstændighederne kunne anses som groft ledelsessvigt fra direktionens side.

UDKAST

Bestyrelsens accept af, at den kreditinstruks, som bestyrelsen har vedtaget, i betydelig grad tilsidesættes gennem misbrug af instruksens undtagelsesbestemmelser om presserende sager, kan efter omstændighederne udgøre groft ledelsessvigt. Kreditinstruksens undtagelsesbestemmelse kan tillade direktionen at fravige de fastlagte bevillingsprocedurer, hvis en sags hastende karakter nødvendiggør dette. Et misbrug af kreditinstruksens undtagelsesbestemmelser vil navnlig foreligge, hvis undtagelserne systematisk anvendes i sager, hvor forudsætningen om hastende karakter ikke er opfyldt.

Bevilling af et enkelt lån i strid med virksomhedens kreditinstruks, vil som udgangspunkt ikke i sig selv vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse. Omstændigheder som f.eks. åbenbar inhabilitet eller varetagelse af andre interesser end den finansielle virksomheds kan imidlertid indgå i vurderingen af, om svigtet i sig selv er tilstrækkeligt groft til at kunne være omfattet af bestemmelsen.

Bestyrelsens passivitet over for direktionens åbenbart utilstrækkelige opfølgning på eksponeringer, vil kunne være omfattet af den foreslåede bestemmelse. Utilstrækkelig opfølgning kan bestå i, at direktionen undlader at sikre, at der foreligger tilstrækkelige procedurer og kontroller for realisering af sikkerheder på nødlidende eksponeringer, hvor realisering er påkrævet og væsentligt, ikke følger Finanstilsynets advarsler om manglende bonitets- og nedskrivningsvurderinger, generelt mangler bevågenhed over for overtræk og kunders samlede gæld i forhold til indtjeningsevne eller tilsidesætter løbende ajourføring af vurderingen af noterede sikkerheder. Det vil også være et moment, der kan tale for et strafansvar, hvis der generelt ikke foreligger opdateret økonomisk materiale på eksponeringerne.

Groft ledelsessvigt vil også kunne foreligge i situationer, hvor ledelsen ikke har forholdt sig til manglende ressourcer eller åbenbart uforsvarlig organisering i virksomheden. Direktionens manglende orientering af bestyrelsen om, at et væsentligt forretningsområde har behov for tilførsel af yderligere ressourcer, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Ved vurderingen af, om der er grundlag for et strafansvar, kan bl.a. indgå, om direktionen har sikret den fornødne ressourcemæssige kapacitet til at løse kreditafdelingens opgaver, og om kreditafdelingen er bemandet med tilstrækkeligt kompetente medarbejdere.

Det er ikke hensigten, at en forventeligt forbigående situation, som ledelsen har taget skridt til at imødegå gennem rekruttering eller uddannelse af medarbejdere, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt efter den foreslåede bestemmelse.

UDKAST

Klart uforsvarlig organisering på økonomiområdet vil kunne udgøre groft ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse, eksempelvis hvor organiseringen medfører gentagne fejl i den finansielle virksomheds regnskabsføring, gentagne brud på kapitalkrav eller manglende likviditetsstyring.

Hvis bestyrelsen og direktionen tilsidesætter pligten til at sikre en forsvarlig organisation f.eks. ved manglende eller utilstrækkelig tildeling af ressourcer til eksempelvis økonomifunktionen i en finansiell virksomhed (f.eks. kompetencer, antal årsværk, it-værktøjer m.v.) kan det udgøre et groft ledelsessvigt. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis forberedelsen af regnskabsaflæggelsen er mangelfuld med den konsekvens, at der opstår en stor risiko for, at årsrapporten ikke er retvisende, hvilket bl.a. kan have en negativ indvirkning på kursen på virksomhedens aktier. Herudover vil en regnskabsbruger træffe beslutninger på baggrund af årsrapporten, som kan påføre regnskabsbrugeren økonomiske tab.

Der kan opstå grove ledelsessvigt i forbindelse med en direktionens utilstrækkelige orientering af bestyrelsen om væsentlige forhold for bankens drift eller balance. Det vil eksempelvis kunne dreje sig om direktionens manglende orientering til bestyrelsen om en negativ udvikling i mulighederne for løbende at sikre refinansiering af bankens kapital eller anden væsentlig finansiering. Det vil også kunne dreje sig om situationer, hvor direktionen ikke orienterer bestyrelsen om, at udlån til nye store kunder inden for en bestemt sektor ikke undergives den kreditsagsbehandling og kontrol, der er forudsat i retningslinjerne.

Hvorvidt de beskrevne hændelsesforløb er tilstrækkelig grove vil bl.a. afhænge af, hvor negativ udviklingen for at sikre refinansiering må være, om der foreligger flere manglende orienteringer, eller om disse konsekvent mangler over en længere periode.

Overtrædelse af virksomhedsområdet ved drift af virksomhed uden fornøden tilladelse kan efter omstændighederne udgøre et groft ledelsessvigt. Eksempelvis kan et realkreditinstituts ydelse af lån uden sikkerhed i form af pant i fast ejendom udgøre ulovlig virksomhed og dermed et groft ledelsessvigt.

På realkreditområdet kan grove ledelsessvigt eksempelvis opstå i forbindelse med en åbenbar tilsidesættelse af eller manglende opmærksomhed på obligationsinvestorerens interesser. Grovheden af ledelsessvigtet vil være påvirket af, om en sådan åbenbar tilsidesættelse af eller manglende opmærksomhed på obligationsinvestorerens interesser sker

til fordel for instituttet. Ledelsesdispositioner, der uretmæssigt forrykker retsforholdet mellem instituttets kreditorer, f.eks. dispositioner, der er til fordel for én gruppe af investorer på bekostning af en anden gruppe, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis der i væsentlig grad indlægges færre eller ringere sikkerheder i ét kapitalcenter end i andre kapitalcentre i strid med obligationsbetingelserne for det eller de pågældende kapitalcentre.

Andre åbenbare og væsentlige overtrædelser af obligationsbetingelserne til ugunst for investorerne kan ligeledes være omfattet. Det vil f.eks. kunne anses for groft ledelsessvigt, hvis der i væsentlig grad er tale om manglende indlæggelse af tilstrækkelige aktiver i kapitalcentret, eller hvis kapitalcentret påtager sig forpligtelser, der ligger uden for obligationsbetingelserne. For finansielle virksomheder vil det kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis ledelsen bl.a. i forbindelse med udarbejdelse af prospektmateriale undlader at gøre en investor opmærksom på, at Finanstilsynets inspektion ikke er afsluttet, men hvor ledelsen i virksomheden som led i Finanstilsynets partshøring er blevet forelagt udkast til en række alvorlige påbud.

Det vil kunne udgøre groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen og direktionen ikke har sikret sig, at årsrapporten giver et retvisende billede af selskabets (koncernens) aktiver, passiver og finansielle stilling m.v., f.eks. fordi årsrapporten ikke er aflagt i overensstemmelse med lovgivningens krav. Dette vil kunne være tilfældet, hvis det viser sig, at selskabets årsrapport ikke er retvisende, f.eks. fordi bestyrelsen og direktionen ikke har sikret sig, at bankens udlån er nedskrevet i overensstemmelse med regnskabsreglerne, selvom der foreligger indikationer på behov for at følge op. En årsrapport er bl.a. beslutningsgrundlag for en regnskabsbruger, hvorfor årsrapporten skal være retvisende, og hvis dette ikke er tilfældet, kan årsrapporten påføre regnskabsbrugeren risiko for tab.

Det vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen i et kreditinstitut træffer beslutning om udbud af produkter eller iværksættelse af transaktioner, hvor der ikke foretages nogen risikovurdering af produktets eller transaktionens indvirkning på instituttets LCR (likviditetsmål) eller NSFR (tilstrækkelig funding i forhold til fundingbehovet), og hvor der ikke eksisterer et datamæssigt set-up til at foretage en sådan risikovurdering. LCR-kravet er et lovbestemt krav, der skal sikre, at kreditinstitutter har tilstrækkelig likviditet til at imødekomme udgående pengestrømme den næste måned. NFSR-kravet er ligeledes et lovbestemt krav, der skal sikre, at kreditinstitutter har tilstrækkelig funding i forhold til fundingbehovet, eksempelvis udlån. NFSR-kravet er et mere langsigtet likviditetsmål end LCR-kravet.

Det kan endvidere være et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen i et kreditinstitut gentagne gange ikke sikrer, at bestyrelses- og direktionsbeslutninger af væsentlig betydning for instituttets efterlevelse af LCR eller NSFR-krav, der viser sig baseret på fejlbehæftede data og øvrig information i et ikke-trivielt omfang, genbesøges hurtigst muligt efter at fejlen er konstateret på basis af korrigeret data og øvrig information.

Det vil også kunne udgøre ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen træffer beslutninger, der forudsætter tilladelser fra myndigheder, som ledelsen er klar over, at virksomheden ikke har eller vil kunne opnå, f.eks. om tilbagekøb af kapitalandele med den virkning, at virksomhedens ejerandele krydser en grænseværdi, der indebærer, at virksomheden skal have Finanstilsynets forudgående tilladelse hertil. Sker dette gentagne gange, vil det kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Som noget nyt tilføjes ”kunder” til den personkreds, der skal lide eller have risiko for at lide et tab som betingelse for, at et groft ledelsessvigt vil være strafbart efter den foreslåede bestemmelse. Et strafferetligt værn om disse personer vil kunne være relevant ved eksempelvis en finansiell virksomheds markedsføring af produkter. Et eksempel på en adfærd, der vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt, er en ledelse i en finansiell virksomhed, der er bekendt med og stiltiende accepterer eller aktivt opfordrer til, at virksomheden overtræder regler om markedsføring af finansielle produkter og tjenesteydelser ved at sælge produkter til kunder på en vildledende eller illoyal måde. Det vil kunne være konkrete tilfælde, hvor ledelsen i en finansiell virksomhed i strid med den produktgodkendelse, som virksomheden skal foretage efter produktgodkendelsesbekendtgørelsen, bevidst beslutter eller stiltiende accepterer og tilbageholder viden om, at produkter aktivt promoveres til kunder, for hvem produktet ikke er egnet – eksempelvis yder lån til kunder, der klart ikke er kreditværdige.

Forsøg på groft ledelsessvigt vil kunne straffes efter den almindelige regel herom i straffelovens § 21. Det følger af straffelovens § 21, stk. 3, at det som udgangspunkt ikke er muligt at straffe forsøg, når straffen ikke kan overstige 4 måneders fængsel. Med den eksisterende strafferamme på 2 år – der foreslås opretholdt – er denne betingelse opfyldt. Der vil dog ikke kunne straffes for forsøg på grove ledelsessvigt, der alene kan tilregnes den pågældende som uagtsomt. Forsøgsstraf forudsætter således, at adfærd kan tilregnes pågældende som forsætlig, og indebærer derfor, at den pågældende har været bekendt med de relevante faktiske forhold. Da den foreslåede bestemmelse kriminaliserer ledelsessvigt, der indebærer risiko for tab, må området for et forsøgsansvar imidlertid under alle omstændigheder i praksis antages at være begrænset. Har f.eks. en direktør

UDKAST

i en finansiel virksomhed valgt at forholde sig passiv til en u hensigtsmæssig forretningsdrift m.v., der har indebåret en risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, vil vedkommende kunne straffes for fuldbyrdet overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i stk. 6, såfremt passiviteten efter omstændighederne kan karakteriseres som et groft ledelsessvigt.

Medvirken kan straffes efter den almindelige regel i straffelovens § 23. Bestemmelsen vil således i kraft reglen i straffelovens § 23, stk. 1, også omfatte den, der ved tilskyndelse, råd eller dåd har medvirket til grove eller gentagne ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse, uanset at vedkommende ikke selv er medlem af bestyrelsen eller direktionen eller er en ansat, der er en del af den faktiske ledelse. Det er således forudsat i § 23, stk. 2, at personer, der står uden for et særligt pligtforhold, men medvirker til at krænke dette, vil kunne straffes efter den almindelige medvirkenregel i stk. 1. Det følger dog samtidig af § 23, stk. 2, at straffen vil kunne nedsættes for den udenforstående.

Det bemærkes i den forbindelse, at der efter straffelovens § 50, stk. 2, vil være mulighed for at fastsætte en tillægsbøde som tillægsstraf til en frihedsstraf, hvis den pågældende ved ledelsessvigt har opnået eller tilsigtet at opnå økonomisk vinding for sig selv eller andre.

Med den foreslåede henvisning til straffelovens § 290 b, stk. 1, sigtes der til de tilfælde, hvor medlemmer af direktionen eller bestyrelsen har begået et eller flere ledelsessvigt, der er så grove, at de bør henføres til straffelovens forhøjede strafferamme. Det bemærkes, at straffelovens § 290 b, stk. 1, alene finder anvendelse for medlemmer af direktionen eller bestyrelsen i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI). Henvisningen har således ingen retsvirkning for ledelsesmedlemmer i andre finansielle virksomheder eller for ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse.

I *stk. 6, 2. pkt.*, foreslås, at det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede 1. pkt., hvorefter et medlem af en finansiel virksomheds, en finansiel holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en nøgleperson, der gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller

UDKAST

fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ledelsen af en finansiel virksomhed har en strafferetlig sanktioneret pligt til at beskytte virksomheden dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i forbindelse med udenforstående aktørers kriminalitet. Det er herved forudsat, at ledelsen har en forpligtelse til at udgøre et bolværk mod kriminalitet, og at groft ledelsesmæssigt svigt heraf vil kunne straffes efter bestemmelsen. Selvom bestemmelsens 1. led om risiko for udsættelse for kriminalitet må antages at være indeholdt i den traditionelle forståelse af ledelsesansvaret, indeholder bestemmelsen på dette punkt en præcisering og et klarere hjemmelsmæssigt grundlag herfor, mens 2. led om udsættelse for væsentligt øget risiko for kriminalitet vil udvide grundlaget for strafansvar og afvige fra, hvad der almindeligvis vil være omfattet af et strafferetligt ledelsesansvar i dansk ret.

Det foreslåede indebærer dermed, at grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der væsentligt øger risikoen for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, efter omstændighederne vil være forbundet med strafansvar. Uanset at der således med bestemmelsens 2. pkt. lovfæstes en positiv strafsanktioneret handlepligt for ledelsen til at beskytte virksomheden mod at blive udsat for kriminalitet eller mod at blive anvendt som led i kriminalitet, bør det i sammenhæng hermed indgå i vurderingen, hvilke konkrete modforanstaltninger ledelsen efter omstændighederne med rimelighed burde have foretaget. Med hensyn til kriminalitet, der begås over for virksomheden, vil det være naturligt, at ledelsen skrider til politianmeldelse, eller som minimum tager konkrete skridt til at imødegå og bringe kriminaliteten til ophør, så snart ledelsen bliver bekendt hermed. Der foreligger dog ikke og foreslås heller ikke med bestemmelsen en pligt til at foretage politianmeldelse. Straffrihed efter den foreslåede bestemmelse vil ofte forudsætte, at ledelsen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, foretager foranstaltninger, der sikrer, at virksomheden konkret ikke fortsat faciliterer og understøtter det pågældende kriminelle forhold, herunder f.eks. ved at bringe relevante kundeforhold til ophør. Sådanne foranstaltninger skal naturligvis foretages i nær tidsmæssig sammenhæng med det tidspunkt, hvor pågældende bliver orienteret om eller konstaterer de kriminelle forhold.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at det konkrete ledelsessvigt kan kvalificeres som værende groft. Tilfælde, hvor der foreligger flere ledelsessvigt fra samme medlem af direktionen eller bestyrelsen, og forholdet efter en samlet bedømmelse af svigtene må vurderes at være groft, vil dog også være omfattet.

Ved ”grove” ledelsessvigt forstås ledelsessvigt, der er af en betydelig alvorlighed eller et betydeligt omfang, eller hvor adfærden i øvrigt må vurderes som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed. Eksempelvis handlinger og undladelser, der medfører, at virksomheden bliver udnyttet til at gennemføre hvidvask eller anden økonomisk kriminalitet, eller at virksomheden eksponeres for en nærliggende risiko for dette, vil kunne være omfattet og straffes efter den foreslåede bestemmelse.

Det bemærkes, at det ikke vil være en forudsætning for, at et ledelsessvigt kategoriseres som groft, at Finanstilsynet tidligere har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden. Men det må sædvanligvis antages at kunne tillægges betydning, hvis Finanstilsynet har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden, som beskrevet nærmere nedenfor. Derudover vil manglende opfølgning på væsentlige tilsynsreaktioner efter omstændighederne kunne indebære et groft ledelsessvigt.

Det må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilken betydning Finanstilsynets tilsynsaktiviteter, herunder tilsynsbesøg, skal tillægges ved vurderingen af ledelsens ansvar.

Tilregnelseskravet for strafansvar efter bestemmelsen er grov uagtsomhed.

Nedenfor opstilles nogle typetilfælde, der efter omstændighederne vil kunne aktualisere anvendelse af det foreslåede stk. 6, 2. pkt. Det bemærkes, at de anførte typetilfælde ikke skal forstås som en udtømmende angivelse af de tilfælde, der falder ind under den foreslåede bestemmelse.

Strafansvar vil kunne komme på tale i tilfælde, hvor ledelsen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, ikke har taget tilstrækkelige skridt til at imødegå åbenlyse og graverende operationelle risici eller ikke håndterer rapporterede operationelle hændelser forsvarligt med den konsekvens, at der opstår væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet. Det kan f.eks. være tilfælde, hvor ledelsen ikke har sikret sig, at virksomheden har en beredskabsplan for væsentlige it-systemer, selvom virksomhedens drift i høj grad baserer sig på en sikker og robust it-infrastruktur. Det samme gælder ledelsens vedvarende manglende håndtering af kritiske cyberhændelser, navnlig hvis sådanne hændelser er indtruffet og ledelsen orienteret herom, uden at det har ført til nye tiltag.

Det vil også kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke følger op på bemærkninger fra intern revision i revisionsprotokollatet om

UDKAST

væsentlige svagheder eller mangler i kontroller, der medfører en væsentlig øget risiko for, at virksomheden kan blive udsat for besvigelser eller anden kriminalitet, eller følger for sent op på bemærkningerne, herunder på om bemærkningerne er blevet håndteret tilfredsstillende af den daglige ledelse.

Ligeledes vil klart utilstrækkelig markedsovervågning af handelsaktiviteter med finansielle instrumenter, der indebærer risiko for markedsmisbrug, f.eks. insiderhandel eller markedsmisbrug, kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Forsøg og medvirken kan straffes efter de almindelige regler i straffelovens §§ 21 og 23. Bestemmelsen vil således i kraft af den almindelige medvirkensregel i straffelovens § 23, stk. 1, også omfatte den, der ved tilskyndelse, råd eller dåd har medvirket til grove eller gentagne ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse. Står den pågældende selv uden for et særligt pligtforhold, som vedkommende medvirker til at krænke, vil straffen således også kunne nedsættes, jf. stk. 2.

Det bemærkes i den forbindelse, at der efter straffelovens § 50, stk. 2, vil være mulighed for at fastsætte en tillægsbøde som tillægsstraf til en frihedsstraf, hvis den pågældende ved ledelsessvigtet har opnået eller tilsigtet at opnå økonomisk vinding for sig selv eller andre. Dette vil efter omstændighederne i praksis være relevant i tilfælde, hvor der ikke kan ske konfiskation, eller hvor tillægsbøde af andre grunde vil være at foretrække frem for konfiskation.

Det foreslås i *stk. 6, 3. pkt.*, at 1. og 2. pkt. tilsvarende gælder et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.

Bestemmelsen indebærer, at et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed kan straffes, hvis den pågældende gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab. Det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at sparevirksomheden eller administrationsboet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

En administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed har til opgave at arbejde for et salg af boets forpligtelser i henhold til § 247 a og registrerede aktiver omfattet af § 247 b til et andet kreditinstitut, der har tilladelse til at udstede særligt dækkede obligationer.

UDKAST

Et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo, oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiell virksomhed kan således straffes på samme måde som bestyrelses- eller direktionsmedlemmer i finansielle virksomheder, hvis de eksempelvis udviser passivitet, og dette medfører tab eller risiko for tab eller væsentlig øget risiko for at sparevirksomheden eller administrationsboet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Groft ledelsessvigt i en sparevirksomhed vil f.eks. kunne foreligge i situationer, hvor ledelsen ikke har forholdt sig til manglende ressourcer eller åbenbart uforsvarlig organisering i virksomheden. Direktionens manglende orientering af bestyrelsen om, at et væsentligt forretningsområde har behov for tilførsel af yderligere ressourcer, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt. Der vil efter omstændighederne også kunne være tale om et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke har fulgt op på oplysninger om væsentlig underbemanding eller andre store problemer i virksomhedens centrale afdelinger.

Ved vurderingen af, om der er grundlag for et strafansvar, kan bl.a. indgå, om direktionen har sikret den fornødne ressourcemæssige kapacitet til at løse den pågældende afdelings opgaver, og om afdelingen er bemandedet med tilstrækkeligt kompetente medarbejdere.

Det foreslås i *stk. 7, 1. pkt.*, at personer, der er knyttet til en finansiell virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, og som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende § 373, *stk. 7, 1. pkt., 2. led*, for så vidt angår virksomheder og personer uden for ledelsen.

Bestemmelsen indebærer, at personer, der er knyttet til en finansiell virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, vil kunne straffes efter bestemmelsen, hvis der ved grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed påføres virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed tab eller risiko for tab.

En person anses som knyttet til den finansielle virksomhed, når modtageren af oplysningerne har en berettiget forventning om, at den pågældende person

repræsenterer den finansielle virksomhed. Det er ingen betingelse, at der f.eks. er tale om et egentligt ansættelsesforhold, eller at den pågældende skal være medlem af bestyrelsen. Der er herved ikke tilsigtet ændringer i den personkreds, som vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i forhold til, hvem der er omfattet af den gældende bestemmelse i § 373, stk. 7, 1. pkt., 2. led. Der kan ved vurderingen af begreberne forsømmelse og skødesløshed drages paralleller til straffelovens § 157, der kriminaliserer tilsvarende grov eller oftere gentagen uønsket adfærd for personer, der virker i offentlig tjeneste.

Personer, der er medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, er ikke omfattet af bestemmelsen, da disse personer vil være omfattet af det foreslåede stk. 6. Udtrykket ”en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse”, skal forstås i overensstemmelse med § 64 c, stk. 2, i lov om finansiell virksomhed. Det følger af forarbejderne til § 64 c, stk. 2, at en ansat vil skulle identificeres som nøgleperson i kraft af sin stilling enten som en del af den faktiske ledelse eller som ansvarlig for en nøglefunktion, jf. Folketingstidende 2018-19, 1. samling, tillæg A, L 189, s. 67f. Ansatte, der er nøglepersoner, fordi de varetager en nøglefunktion, men ikke er en del af den faktiske ledelse, vil ikke være omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 6, men vil kunne ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse i stk. 7 om personer, der er knyttet til en finansiell virksomhed.

Det følger derudover af forarbejderne, at det afgørende for vurderingen af, om den pågældende ansatte i en finansiell virksomhed vil skulle anses for at være en del af den faktiske ledelse, er, om den ansatte træffer beslutninger eller medvirker til at træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter, der har en væsentlig betydning for virksomhedens drift. En ansat med ansvar for et væsentligt forretningsområde eller for et område af væsentlig betydning for virksomhedens drift, eksempelvis en økonomidirektør, vil skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse. Herudover vil eksempelvis en ansat, der på ledelsesniveau medvirker til at træffe beslutninger på baggrund af bestyrelsens strategiske mål eller på ledelsesniveau medvirker til at sikre, at bestyrelsens vedtagne politikker og retningslinjer implementeres i virksomhedens daglige drift, skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse.

Også ansatte, der fejlagtigt ikke er identificeret som nøglepersoner, eller som lovteknisk ikke er omfattet af begrebet nøgleperson i § 64 c, er omfattet af det foreslåede stk. 6, hvis vedkommende indgår i den faktiske ledelse. Ansatte i finansielle virksomheder, som ikke har pligt til at identificere nøglepersoner efter § 64 c, er således omfattet, hvis de er en del af den

faktiske ledelse af virksomheden. Eksempelvis medlemmer af den faktiske ledelse i et gruppe 2 forsikringsselskab.

Det fælles kendetegn ved den omfattede personkreds er, at de arbejder under ledelse af direktionen eller andre ledere i den finansielle virksomhed. De udøver således ikke ledelse og styring af virksomheden som sådan. Det betyder dog ikke, at de ikke vil kunne have en anden form for ledelsesansvar, f.eks. personaleansvar. De opgavetyper, som personkredsen udfører, vil imidlertid være under organisatorisk og ledelsesmæssigt ansvar hos andre i virksomheden, og personerne vil derfor handle efter ordre, mandat eller stillingsfuldmagt. Den adfærd, der efter hensigten i grove eller gentagne tilfælde skal være omfattet af den foreslåede bestemmelse, vil derfor ikke have karakter af ledelsessvigt i den forstand, at svigtet relaterer sig til styringen eller ledelsen af virksomheden. Derimod vil adfærden bestå af manglende eller meget utilstrækkelig udførelse af de opgaver, der er forbundet med varetagelse af den konkrete stilling, og som det i mange tilfælde vil være pålagt virksomheden at udføre i medfør af lovbestemmelser i den finansielle lovgivning. Denne adfærd karakteriseres terminologisk som forsømmelse eller skødesløshed.

Grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed vil eksempelvis kunne foreligge, hvis en person, der er knyttet til en finansiell virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen gentagne gange tilsidesætter virksomhedens interne retningslinjer og instrukser.

Der vil også kunne være tale om grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, hvis den ansvarlige for en nøglefunktion, f.eks. intern revision, den complianceansvarlige eller den ansvarlige for risikostyringsfunktionen forsømmer at give nødvendige advarsler til bestyrelsen og direktionen om betydelige risici for virksomheden.

Tilregnelseskravet for strafansvar efter stk. 7 er grov uagtsomhed. Det bemærkes at kravet om grov uagtsomhed harmonerer med, at den strafbare adfærd i sig selv skal være af en vis grovhed. Det bemærkes yderligere, at tab på konkrete engagementer, forsikringsdækninger eller investeringer er en uundgåelig og helt naturlig konsekvens af driften af en finansiell virksomhed. Risiko for tab er uvægerligt forbundet med det at drive forretning, herunder ikke mindst på det finansielle område. Det gælder uanset, om der er tale om tab på en enkelt forsikringstager, en kreditor eller en investering. Det er ikke hensigten med den foreslåede strafbestemmelse, at der fremover ikke skal kunne tages risici eller udvikles forretningsmodeller, som indebærer risiko for tab. Det er derimod hensigten, at det kan være forbundet med strafansvar, hvis der i finansielle virksomheder tages risici, der klart går ud over, hvad der er forsvarligt set i

UDKAST

forhold til den risiko, der ligger i den forretningsmodel, som virksomheden drives efter, jf. herved bl.a. § 70, stk. 1, nr. 1.

Det er med bestemmelsen ikke hensigten, at der foretages en indskrænkning af det almindelige medvirkensansvar efter straffelovens § 23, jf. herved straffelovens § 2. Det beror således på en konkret vurdering efter straffelovens § 23, om og i hvilket omfang personer, der falder uden for bestemmelsens anvendelsesområde, som følge af manglende tilknytning til den finansielle virksomhed, kan ifalde et strafansvar for medvirken, der i givet fald formentlig typisk må rubriceres som medvirken til overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i stk. 6. Det kan dog endvidere ikke udelukkes, at der kan opstå en situation, hvor personer, der ikke er omfattet af stk. 7, medvirker til overtrædelse af også denne bestemmelse, jf. herved forudsætningsvis straffelovens § 23, stk. 2. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en person A med den fornødne tilknytning til den finansielle virksomhed har rådført sig med en udenforstående B om virksomhedens uhensigtsmæssige og meget risikofyldte forretningsmodel. Såfremt A og B sammen bliver enige om ikke at foretage sig noget, herunder f.eks. ved at advisere bestyrelsen, kan begge personer efter omstændighederne ifalde et strafansvar for overtrædelse af det foreslåede stk. 7, såfremt undladelsen efter omstændighederne har karakter af en grov forsømmelse. A's ansvar vil i denne situation være en direkte overtrædelse af det foreslåede stk. 7, mens B's overtrædelse må kategoriseres som medvirken hertil.

Det foreslås i *stk. 7, 2. pkt.*, at det samme gælder for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Det foreslåede indebærer, at de ansatte, der i henhold til § 64 c, stk. 2, har ansvaret for en nøglefunktion vil kunne straffes i tilfælde af grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Det foreslåede indebærer dermed, at, grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der væsentligt øger risikoen for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, efter omstændighederne vil være forbundet med strafansvar. Uanset at der således med bestemmelsens 2. pkt. lovfæstes en positiv strafsanktioneret handlepligt for en ansat med ansvar for en nøglefunktion til at beskytte virksomheden mod at blive udsat for kriminalitet eller mod at blive anvendt som led i kriminalitet, bør det i sammenhæng hermed indgå i vurderingen, hvilke konkrete modforanstaltninger den pågældende efter

omstændighederne med rimelighed burde have foretaget. I forbindelse med kriminalitet, der begås over for virksomheden, vil det være naturligt at skride til politianmeldelse eller som minimum tage konkrete skridt til at imødegå og bringe kriminaliteten til ophør, så snart den pågældende bliver bekendt hermed. Der foreligger dog ikke og foreslås heller ikke med bestemmelsen en pligt til at foretage politianmeldelse. Straffrihed efter den foreslåede bestemmelse vil ofte forudsætte, at den ansatte med ansvar for en nøglefunktion, foretager foranstaltninger, der sikrer, at virksomheden konkret ikke fortsat faciliterer og understøtter det pågældende kriminelle forhold. Sådanne foranstaltninger skal naturligvis foretages i nær tidsmæssig sammenhæng med det tidspunkt, hvor den pågældende bliver orienteret om eller konstaterer de kriminelle forhold.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede 1. pkt., hvorefter en person, der er knyttet til en finansiel virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen, eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, og som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ansatte med ansvar for en nøglefunktion i en finansiel virksomhed har en strafferetlig sanktioneret pligt til at medvirke til at beskytte virksomheden dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i udenforstående aktørers kriminalitet. Det er herved forudsat, at ansatte med ansvar for en nøglefunktion har en forpligtelse til at understøtte ledelsens arbejde med at beskytte virksomheden mod kriminalitet, og at grov forsømmelse eller skødesløshed i forbindelse hermed vil kunne straffes efter bestemmelsen.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at den konkrete forsømmelse eller skødesløshed kan kvalificeres som værende grov. Situationer, hvor der foreligger flere tilfælde af forsømmelse eller skødesløshed fra samme ansatte med ansvar for en nøglefunktion, og forholdet ud fra samlet bedømmelse vurderes at være groft, vil dog også være omfattet.

Det foreslås i *stk. 7, 3. pkt.*, at 1. og 2. pkt. finder tilsvarende anvendelse for personer, der er knyttet til en sparevirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige er en del af den faktiske ledelse eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.

Bestemmelsen indebærer, at sparevirksomheder og personer, der er knyttet til en sparevirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, og administratorer i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed kan straffes, hvis de gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab.

En administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed har til opgave at arbejde for et salg af boets forpligtelser i henhold til § 247 a og registrerede aktiver omfattet af § 247 b til et andet kreditinstitut, der har tilladelse til at udstede særligt dækkede obligationer.

Et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed kan således straffes på samme måde som bestyrelses- eller direktionsmedlemmer i finansielle virksomheder, hvis de gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab.

Bestemmelsen er en videreførelse af den nugældende § 373, stk. 7, 2. pkt.

Det foreslås i *stk. 8, 1. pkt.*, at finansielle virksomheder og personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed, og som giver urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden til offentlige myndigheder, til offentligheden, til noget selskabsorgan eller til indskydere, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Bestemmelsen omfatter finansielle virksomheder og alle, der er knyttet til en finansiel virksomhed. En person anses som knyttet til den finansielle virksomhed, når modtageren af oplysningerne har en berettiget forventning om, at den pågældende person repræsenterer den finansielle virksomhed. Det indebærer, at både personkredsen omfattet af det foreslåede stk. 6 og det foreslåede stk. 7 vil være omfattet af bestemmelsen. Det er ingen betingelse, at der f.eks. er tale om et egentligt ansættelsesforhold, eller at den pågældende skal være medlem af bestyrelsen. Der er herved ikke tilsigtet ændringer i den personkreds, som vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i forhold til, hvem der er omfattet af den gældende bestemmelse i § 373, 1. pkt., 1. led.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med reglerne i straffeloven om urigtige og vildledende oplysninger til offentlige myndigheder og til offentligheden.

Det følger således af straffelovens § 162, at den, som ellers for eller til en offentlig myndighed afgiver urigtig erklæring om forhold, angående hvilke den pågældende er pligtig at afgive forklaring, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder. Bestemmelsen omfatter både skriftlige og mundtlige forklaringer, men forudsætter samtidig, at en fysisk person er forpligtet til at afgive forklaring til eller for en offentlig myndighed. Et eksempel på bestemmelsens anvendelsesområde er retsplejelovens § 497, stk. 1, om fyldestgørelsesobjekter afgivet af skyldneren under fogedforretninger. Forpligtelsen til at give Finanstilsynet oplysninger påhviler imidlertid efter den finansielle lovgivning virksomhederne, dvs. de juridiske personer, jf. eksempelvis § 347, stk. 1, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, hvorefter bl.a. finansielle virksomheder skal give Finanstilsynet de oplysninger, der er nødvendige for tilsynets virksomhed.

Endvidere følger det af straffelovens § 163, at den, som i øvrigt til brug i retsforhold, der vedkommer det offentlige, skriftligt eller ved andet læsbart medie afgiver urigtig erklæring eller bevidner noget, som den pågældende ikke har viden om, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder. Omfattet af bestemmelsen er oplysninger til brug i retsforhold, hvilket omfatter urigtige oplysninger fra en borger eller virksomhed til en offentlig institution. Der skal endvidere være tale om oplysninger, som er urigtige eller bevidst vildledende. Bestemmelsen vil således efter omstændighederne kunne finde anvendelse i tilfælde, hvor en finansiel virksomhed forsætligt afgiver urigtige oplysninger til Finanstilsynet på et skriftligt grundlag. Som følge af maksimumstraffen på fængsel i 4 måneder er forældelsesfristen for strafansvaret imidlertid 2 år, jf. straffelovens § 93, stk. 1, nr. 1.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 8, 1. pkt., vil således supplere straffelovens § 163. Strafansvar efter den foreslåede bestemmelse vil dog – udover hvad der er omfattet af straffelovens § 163 – også omfatte urigtige oplysninger afgivet til offentligheden, til noget selskabsorgan eller til indskydere, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed og dermed ikke blot oplysninger givet til Finanstilsynet eller andre offentlige myndigheder. Endvidere vil et strafansvar efter bestemmelsen først forældes 5 år efter tidspunktet for afgivelsen af de urigtige eller vildledende oplysninger, jf. § 373, stk. 8, hvorefter forældelsesfristen for overtrædelse af bestemmelse i lov om finansiel virksomhed eller regler udstedt i medfør af denne lov er 5 år.

UDKAST

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende § 373, stk. 7, 1. pkt., 1. led.

Det foreslås i *stk. 8, 2. pkt.*, at tilsvarende gælder sparevirksomheder og personer knyttet til en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a.

Bestemmelsen indebærer, at et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed og personer, der er knyttet til en sparevirksomhed, eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed og som giver urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden til bl.a. offentlige myndigheder, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende § 373, stk. 7, 1. pkt., 1. led, og 2. pkt.

En administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed har til opgave at arbejde for et salg af boets forpligtelser i henhold til § 247 a og registrerede aktiver omfattet af § 247 b til et andet kreditinstitut, der har tilladelse til at udstede særligt dækkede obligationer.

Et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo, oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed kan således straffes på samme måde som bestyrelses- eller direktionsmedlemmer i finansielle virksomheder, hvis de gør sig skyldig i afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden til bl.a. offentligheden.

Til nr. 43 (§ 373, stk. 9 og 10, i lov om finansiel virksomhed)

Efter den gældende § 373, stk. 8, er forældelsesfristen for overtrædelse af lovens bestemmelser eller regler udstedt i medfør af loven 5 år, jf. dog stk. 9.

Udgangspunktet er således, at den strafferetlige forældelsesfrist for overtrædelser af loven eller regler udstedt i medfør af loven, som er forbundet med strafansvar, forældes efter 5 år i overensstemmelse med de øvrige almindelige regler om forældelse i straffelovens 11. kapitel. Der er imidlertid fastsat end 10-årig forældelsesfrist for overtrædelse af nærmere bestemte bestemmelser i lovens bestemmelser i § 373, stk. 10.

UDKAST

Det foreslås at ændre henvisningen i § 373, *stk. 8*, der bliver til *stk. 9*, til den forlængede forældelsesfrist i *stk. 9* til *stk. 10*.

Forslaget er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 42, hvorefter der indsættes tre nye stykker i § 373, *stk. 6-8*, i stedet for de nuværende bestemmelser i *stk. 6* og *7*. Forslaget indebærer således ingen materielle ændringer.

Efter den gældende § 373, *stk. 9*, i lov om finansiel virksomhed er forældelsesfristen 10 år for overtrædelse af en række af lovens bestemmelser. Det omfatter bl.a. § 76 og § 78, *stk. 1-4*.

Det fremgår af forarbejderne til § 373, *stk. 9*, at fælles for de bestemmelser i lov om finansiel virksomhed, der er omfattet af den 10-årige strafferetlige forældelsesfrist i § 373, *stk. 9*, er, at de enten angår grove forhold, og at overtrædelse kan have alvorlige økonomiske konsekvenser for en virksomhed, indskyderne, investorerne m.v., eller at de er karakteriseret ved, at de kan være vanskelige for Finanstilsynet at føre et effektivt tilsyn med, jf. Folketingstidende 2019-20, tillæg A, L 58 som fremsat, s. 138. Dette kan skyldes, at en konstatering af en overtrædelse ofte vil kræve gennemgang af omfattende materiale og længerevarende undersøgelser.

Det fremgår desuden, at det har været hensigten, at den foreslåede forlængede forældelsesfrist skal medvirke til at sikre en øget og styrket håndhævelses- og sanktioneringsmulighed over for både grove overtrædelser, men også overtrædelser, som isoleret set ikke nødvendigvis er meget alvorlige, men som kan være vanskelige for Finanstilsynet at føre et effektivt tilsyn med.

Det foreslås i lovforslagets nr. 20, at § 76 ophæves. Det foreslås derudover i lovforslagets nr. 26, at bestemmelsen i den gældende § 76 i vidt omfang videreføres som nyt *stk. 1*, nr. 2, i § 78. Samtidig indsættes der regler om bevisbyrde og hæftelse i § 78, *stk. 2-4*.

Det foreslås på den baggrund i § 373, *stk. 9*, der bliver *stk. 10*, at henvisningen til § 76 udgår, og at § 78, *stk. 1-4*, ændres til § 78, *stk. 1* og *5-7*.

Den foreslåede ændring indebærer, at forældelsesfristen for overtrædelse af bestemmelser i det foreslåede § 78, *stk. 1* eller *5-7*, vil være 10 år.

Den foreslåede ændring er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 1 nr. 20 og 26.

Til nr. 44 (§ 373, stk. 12, 1. pkt., og stk. 13, i lov om finansiel virksomhed)

Det følger af § 373, stk. 11, 1. pkt., at der ved udmåling af bøder efter stk. 1-7 og 10 lægges vægt på overtrædelsens grovhed og gerningsmandens økonomiske forhold. Af bestemmelsens stk. 12 følger, at der skal udmåles en skærpet bøde for de typer af overtrædelser efter stk. 1-7 og 10, der er nævnt i bestemmelsens nr. 1-3.

Det foreslås i lovforslagets § 1, nr. 42, at ophæve § 373, stk. 6 og 7, og erstatte det med tre nye stykker. Der sker således rykning af stykkerne i § 373, stk. 8-13, således at de bliver stk. 9-14.

Som konsekvens heraf foreslås det i § 373 stk. 11, 1. pkt., og stk. 12, der bliver stk. 12, 1. pkt., og stk. 13, at der ved udmåling af bøder efter stk. 1-8 og 11, lægges vægt på overtrædelsens grovhed og gerningsmandens økonomiske forhold, og at der skal udmåles en skærpet bøde for de typer af overtrædelser efter stk. 1-9 og 11.

Forslaget er alene en konsekvensændring af lovforslagets § 1, nr. 42.

Til nr. 45 (§ 373 b i lov om finansiel virksomhed)

Efter § 373, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed straffes et medlem af en finansiel virksomheds, en finansiel holdingvirksomheds eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning, hvis vedkommende undlader at træffe nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse. Tilsvarende gælder et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en sparevirksomhed eller administrator i et administrationsbo oprettet i medfør af § 247 a i lov om finansiel virksomhed.

Efter § 373, stk. 7, 2. led, i lov om finansiel virksomhed straffes finansielle virksomheder og personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed, som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Tilregnelserkravet for overtrædelse af § 373, stk. 6 og 7, er uagtsomhed, jf. straffelovens § 19. Der er således ikke krav om, at f.eks. den konkrete

UDKAST

undladelse af at træffe passende foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse er foretaget forsætligt.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 373 b i lov om finansiel virksomhed, der skal være gældende for forsikringsselskaber, indtil ikrafttrædelsen af en ny lov om forsikringsvirksomheder m.v.

Det foreslås i *stk. 1, 1. pkt.*, at hvis et medlem af et forsikringsselskabs eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, groft uagtsomt eller forsætligt gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, de forsikrede eller investorer i forsikringsselskabet, straffes vedkommende med bøde eller fængsel indtil 2 år, hvis højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen eller direktionen, eller den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er en generel strafbestemmelse, der kriminaliserer grove eller oftere gentagne ledelsessvigt. Bestemmelsen omfatter den adfærd, der i dag er omfattet af § 373, stk. 6, direktionsmedlemmers eller bestyrelsesmedlemmers og ansatte, der i det daglige er den del af den faktiske ledelse, adfærd omfattet af § 373, stk. 7, 2. led, samt anden adfærd, som udgør ledelsessvigt af grov eller oftere gentagen karakter.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe klar hjemmel til at straffe en direktør, et bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, hvis adfærd anses for at være udtryk for grove eller oftere gentagne ledelsessvigt. Dermed skabes bl.a. et hjemmelsmæssigt mere sikkert grundlag for anklagemyndigheden at føre sager på, jf. straffelovens § 1.

Den personkreds, der er omfattet af den foreslåede bestemmelse, vil være medlemmer af bestyrelsen eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Det er dog ikke hensigten, at der med bestemmelsen foretages en indskrænkning af, hvem der efter den almindelige regel om medvirkensansvar i straffelovens § 23 kan gøres ansvarlig som medvirkende til grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, jf. i øvrigt herved straffelovens § 2. Efter omstændighederne vil andre personer således kunne straffes for medvirken til overtrædelse af bestemmelsen.

Udtrykket ”en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse”, omfatter f.eks. direktionsmedlemmer, der de facto udgør en del af den daglige ledelse, men som ikke er registreret som direktører i

UDKAST

Erhvervsstyrelsen. Det kan f.eks. være en skadesforsikringsdirektør med ansvar for antagelse af forsikringer, herunder fastsættelse af præmier og særlige vilkår (direktør for underwriting). Eksempelvis et forsikringsselskabs økonomidirektør og HR direktør, vil være omfattet af udtrykket ”en ansat der i det daglige er en del af den faktiske ledelse”.

Det vil være op til det enkelte gruppe 1-forsikringsselskab at identificere de ansatte, der udgør den faktiske ledelse af selskabet. Ansatte, der er nøglepersoner, fordi de varetager en nøglefunktion, men ikke er en del af den faktiske ledelse, vil ikke være omfattet af den foreslåede bestemmelse, men vil efter omstændighederne kunne ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse i stk. 2 om personer, der er knyttet til en finansiel virksomhed.

Det afgørende for vurderingen af, om den pågældende ansatte vil skulle udpeges som nøglepersoner efter § 64 d, stk. 1, som værende en del af den faktiske ledelse, er, om den ansatte træffer beslutninger eller medvirker til at træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter, der har en væsentlig betydning for virksomhedens drift. En ansat med ansvar for et væsentligt forretningsområde eller for et område af væsentlig betydning for virksomhedens drift, eksempelvis en skadedirektør, vil skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse. Herudover vil eksempelvis en ansat, der på ledelsesniveau medvirker til at træffe beslutninger på baggrund af bestyrelsens strategiske mål eller på ledelsesniveau medvirker til at sikre, at bestyrelsens vedtagne politikker og retningslinjer implementeres i virksomhedens daglige drift, skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse.

Også ansatte, der fejlagtigt ikke er identificerede som nøglepersoner, er omfattet af det foreslåede stk. 1, 1. pkt., hvis vedkommende indgår i den faktiske ledelse. Ansatte i forsikringsselskaber, som ikke har pligt til at identificere nøglepersoner efter § 64 d, er således omfattet, hvis de er en del af den faktiske ledelse af virksomheden. Eksempelvis medlemmer af den faktiske ledelse i et gruppe 2-forsikringsselskab.

Det afgørende fælles kendetegn ved den omfattede personkreds er, at de som led i deres ansættelse og funktion udøver ledelse og styring af forskellige dele af en finansiel virksomhed. I deres funktion vil de således træffe ledelsesmæssige beslutninger eller undlade at træffe sådanne beslutninger. En ledelsesmæssig adfærd vil i nogle tilfælde kunne være af en så mangelfuld eller kritisabel karakter, at der vil kunne foreligge et ledelsessvigt.

UDKAST

Det foreslåede begreb "ledelsessvigt" vil således efter omstændighederne kunne finde anvendelse både i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem foretager en aktiv handling, der indebærer et ledelsessvigt, og i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem undlader at handle i en situation, hvor handling er påkrævet.

Nedenfor angives to eksempler på bestemmelser i lov om finansiel virksomhed, der indeholder centrale pligter for ledelsen. En ledelses tilsidesættelse af pligterne vil efter omstændighederne kunne udgøre et ledelsessvigt.

En central ledelsespligt fremgår af § 70 i lov om finansiel virksomhed, der stiller krav til bestyrelsens overordnede og strategiske funktion. Bestyrelsen i et forsikringselskab skal således fastlægge, hvilke og hvor store risici virksomheden vil kunne påtage sig. I et forsikringselskab skal bestyrelsen f.eks. fastlægge, hvilke og hvor store forsikrings- og markedsrisici selskabet vil påtage sig. Derudover skal bestyrelsen fastlægge de overordnede principper for opgørelse af de enkelte risikotyper, herunder selskabets forsikringsmæssige risici og investeringsmæssige risici. Bestyrelsen skal løbende følge op på, at der er overensstemmelse mellem, hvad forsikringselskabet vil og gør, herunder følge op på virksomhedens overordnede strategiske mål, de fastsatte rammer mv. for relevante risikoområder. Det indebærer, at bestyrelsen løbende vurderer de mål og anvisninger, der er besluttet, herunder inddrager de forudsætninger som sådanne er baseret på.

F.eks. skal bestyrelsen på investeringsområdet bl.a. drøfte og beslutte den ønskede risikoprofil for selskabets investeringer og fastsætte en politik med tilhørende retningslinjer, der udmønter det enkelte pensionselskabs investeringsstrategi og fastlægger klare rammer og afgrænsninger for de ønskede risici. Bestyrelsen skal løbende følge op på, om de forudsætninger som risikoprofil mv. bygger på ændrer sig og der opstår behov for at foretage justeringer.

Generelt vil det kunne anses som et ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke fører tilstrækkeligt tilsyn med direktionen, herunder tager stilling til om direktionen har fraveget den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen og har vurderet forsvarligheden af fravigelsen, jf. dette lovforslags § 1, nr. 18. Hvis bestyrelsen ikke modtager tilstrækkelig rapportering til løbende at kunne vurdere virksomhedens risici, jf. § 70 i lov om finansiel virksomhed, vil det kunne medføre strafansvar, hvis forholdet ikke påtales over for direktionen eller søges forbedret, når den mangelfulde rapportering konstateres. Samtidig vil det kunne medføre strafansvar for direktionen, hvis denne ikke giver bestyrelsen tilstrækkelige oplysninger til at kunne foretage en løbende vurdering af virksomhedens

UDKAST

risici. Hvis direktionen tilbageholder væsentlige oplysninger for bestyrelsen, herunder oplysninger der kan påvirke virksomhedens drift, vil det ligeledes kunne medføre strafansvar.

En anden central ledelsespligt fremgår af § 71 i lov om finansiel virksomhed, der stiller krav til effektive former for virksomhedsstyring. Bestemmelsen indebærer, at virksomheden skal sikre sig, at organisationen indrettes på en sådan måde, at der er klart definerede ansvars- og arbejdsområder, således at udførelse af opgaver adskilles fra kontrollen af samme. Ligeledes skal virksomheden sikre sig, at der sker en rapportering til et højere ledelsesniveau af de risici, som virksomheden påtager sig, samt at der finder en løbende overvågning sted af virksomhedens forretningsområder. De omhandlede foranstaltninger skal omfatte hele virksomheden og være proportionale med arten, omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at det konkrete ledessvigt kan kvalificeres som værende groft. Bestemmelsen omfatter dog også tilfælde, hvor der foreligger flere ledessvigt, der isoleret set ikke kan betegnes som grove, men hvor svigtene ud fra en samlet bedømmelse vurderes at udgøre et groft forhold.

Ved ”grove” ledessvigt forstås ledessvigt, der er af en betydelig alvorlighed, eller hvor adfærden i øvrigt må vurderes som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed. Her vil størrelsen af det tab, som er opstået, eller som der forelå en risiko for, kunne inddrages. Manglende opfølgning på væsentlige tilsynsreaktioner vil også efter omstændighederne indebære et groft ledessvigt.

Det bemærkes, at det ikke vil være en forudsætning for, at et ledessvigt kategoriseres som groft, at Finanstilsynet tidligere har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden. Det må dog sædvanligvis antages at kunne tillægges betydning, hvis Finanstilsynet har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden, som beskrevet nærmere nedenfor.

Det må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilken betydning Finanstilsynets tilsynsaktiviteter, herunder tilsynsbesøg, skal tillægges ved vurderingen af ledelsens ansvar. Det vil for denne vurdering bl.a. have betydning, hvilket materiale der har været fremlagt for Finanstilsynet i forbindelse med tilsynsbesøget, og hvornår dette har fundet sted.

Det er en betingelse for strafansvar efter stk. 1, 1. pkt., at ledelsens svigt har haft økonomiske konsekvenser for selskabet selv, dens forsikringstagere

eller andre. Også en risiko for et tab vil kunne opfylde denne betingelse, uden at tabet er aktualiseret. Det er med den foreslåede bestemmelse hensigten, at også ledelsessvigt, der vil være egnet til at udløse væsentlige konsekvenser f.eks. selskabets økonomiske stilling m.v., som nævnt ovenfor, vil være omfattet af bestemmelsen, selvom den konkrete konsekvens ikke er indtrådt. Vurderingen af, om et ledelsessvigt medfører risiko for tab, vil således skulle foretages ud fra en objektiv vurdering af ledelsessvigtets egnethed til at medføre tab.

Tilregnelleskravet for strafansvar efter stk. 1 er forsæt eller grov uagtsomhed. Det bemærkes, at minimumskravet om grov uagtsomhed harmonerer med, at den strafbare adfærd i sig selv skal være af en vis grovhed. Det afgørende for uagtsomhedsvurderingen er, hvad det pågældende ledelsesmedlem burde have indset på det tidspunkt, hvor det grove ledelsessvigt begås. Om det er tilfældet, beror på en individuel vurdering af, om ledelsesmedlemmet objektivt har tilsidesat de handlenormer, der må anses for rimelige for netop det pågældende ledelsesmedlem, bl.a. ud fra ledelsesmedlemmets viden, kompetencer og erfaringer. Vurderingen af, om en adfærd eller undladelse er udtryk for grov uagtsomhed, træffes dermed på baggrund af den viden, som ledelsesmedlemmet havde, og de forhold, som var gældende, og som ledelsesmedlemmet var bekendt med, på tidspunktet for adfærden. Senere indtrufne omstændigheder, som eksempelvis kan påvirke både sandsynligheden for tab og tabets størrelse, indgår ikke i vurdering af tilregnelsen. Opnår et ledelsesmedlem senere en viden om forhold, kan dette i sig selv fordrø handling, men dette påvirker ikke vurderingen af tilregnelsen for handling eller undladelse før ledelsesmedlemmet fik denne viden.

Det bemærkes yderligere, at tab på engagementer, forsikringsdækninger eller investeringer er en uundgåelig og helt naturlig konsekvens af driften af et forsikringsselskab. Lov om finansiel virksomhed åbner mulighed for, at finansielle virksomheder kan have forskellige risikoprofiler. Den enkelte virksomhed kan således vælge en forretningsmodel, der indebærer større eller mindre risikovillighed i forbindelse med eksempelvis forsikringsmæssige eller investeringsmæssige områder. Høj risikotagning er ikke i sig selv udtryk for ledelsessvigt, hvis virksomhedens ledelse har taget højde herfor i sin forretningsmodel. Risiko for tab er uvægerligt forbundet med det at drive forretning på forsikringsområdet. Det gælder uanset, om der er tale om tab på forsikringstagere, kreditorer eller investeringer. Det er ikke hensigten med den foreslåede strafbestemmelse, at der fremover ikke skal kunne tages risici eller udvikles forretningsmodeller, som indebærer risiko for tab. Det er derimod hensigten, at det kan være forbundet med strafansvar, hvis der i forsikringsselskaber tages risici, der klart går ud over,

UDKAST

hvad der er forsvarligt set i forhold til den risiko, der ligger i den forretningsmodel, som virksomheden drives efter, jf. herved bl.a. § 70, stk. 1, nr. 1.

Nedenfor opstilles nogle typetilfælde, der efter omstændighederne vil kunne aktualisere anvendelse af den foreslåede bestemmelse. De anførte typetilfælde skal ikke forstås som en udtømmende angivelse af de tilfælde, der falder ind under den foreslåede bestemmelse, også andre situationer kan være omfattede. Omvendt vil ikke alle de tilfælde, der falder under beskrivelserne af opstillede situationer være strafbare, selvom de faktisk kan svare til et anført eksempel. Det vil afhænge af den konkrete vurdering af den flerhed af omstændigheder, der vil foreligge i praksis, som ansvarsudvalget bl.a. også anfører under pkt. 5.4.2, i betænkningen, om forhold, hvor der fra et ledelsesmedlems side foreligger passivitet.

I de eksempler, hvor ledesssvigt er beskrevet som undladelse af en bestemt handling eller foranstaltning, kan tab eller risikoen for tab på ansvarsfritagende vis være afværget ved andre tiltag. Er det pågældende ledelsesmedlem over for hvem, der ellers ville have foreligget en strafsanktioneret handlepligt, bekendt med tiltag, vil der ikke foreligge et groft ledesssvigt. Modsat er det ikke hensigten, at de andre tiltag skal være ansvarsfritagende for ledelsesmedlemmets eget grove ledesssvigt, hvis ledelsesmedlemmet ikke var bekendt med tiltagene, jf. straffelovens § 21 om forsøg. Eksemplerne nedenfor skal således ses i lyset af det subjektive tilregnelighedskrav i bestemmelsen og med den forudsætning, at den udøvede adfærd medfører tab eller risiko for tab.

Bestyrelsens og direktionens utilstrækkelige overholdelse af den finansielle lovgivning på væsentlige områder af stor betydning for forsikringsselskabets finansielle situation, vil kunne udgøre et groft ledesssvigt.

Eksempelvis vil det efter omstændighederne kunne udgøre et groft ledesssvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen ikke har sikret, at relevante funktioner i forsikringsselskabet, f.eks. aktuarfunktionen, compliancefunktionen, risikofunktionen og intern audit, i praksis rapporterer i behørigt omfang til ledelsen om manglende overholdelse af den finansielle lovgivning eller hvidvasklovgivningen på væsentlige områder. Tilsvarende vil bestyrelsens og direktionens vedvarende manglende iværksættelse af adækvate foranstaltninger til sikring af, at virksomheden overholder den finansielle lovgivning eller hvidvasklovgivningen på væsentlige områder for virksomhedens finansielle situation kunne udgøre et groft ledesssvigt. Tilsvarende vil gælde for en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse.

Et andet eksempel kan være situationer, hvor ledelsen gentagne gange vælger ikke at reagere på advarsler om betydelige risici fra f.eks. revisor (intern revision, intern audit eller ekstern revisor) eller den compliance- eller risikostyringsansvarlige, og ledelsen vidste eller burde have indset at eventuelt allerede iværksatte foranstaltninger til mitigerende af sådanne risici var klart utilstrækkelige.

Det vil ligeledes kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis f.eks. bestyrelsesformanden forholder sig passivt til oplysninger og redegørelser fra direktionen og andre bestyrelsesmedlemmer om f.eks. øget risikotagning, der eksempelvis går ud over de fastlagte rammer eller ikke overholder de for forsikringselskabet gældende procedurer.

Grove ledelsessvigt vil kunne foreligge i forbindelse med forsikringselskabers risikostyring. Det vil eksempelvis kunne foreligge, hvis selskabernes risikostyringssystemer og interne kontrolsystemer er klart utilstrækkelige for den virksomhed, som selskaberne driver, og dermed udsætter selskabet for risici for, at væsentlige fejl ikke konstateres, eller undervurdering af de risici, som selskabet er udsat for.

Manglende dokumentation af eksempelvis direktionens beslutningsgrundlag vil ikke i sig selv udgøre groft ledelsessvigt, men det forhold, at der helt åbenbart ikke har været det fornødne grundlag for bestyrelsen at følge op på og dermed foretage kontrol, vil efter omstændighederne kunne anses som groft ledelsessvigt fra direktionens side.

Groft ledelsessvigt vil også kunne foreligge i situationer, hvor ledelsen ikke har forholdt sig til manglende ressourcer eller åbenbar uforsvarlig organisering i selskabet. Direktionens manglende orientering af bestyrelsen om, at et væsentligt forretningsområde har behov for tilførsel af yderligere ressourcer, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Ved vurderingen af, om der er grundlag for et strafansvar, kan bl.a. indgå, om direktionen har sikret den fornødne ressourcemæssige kapacitet til at løse eksempelvis de forsikringsmæssige opgaver, og om relevante afdelinger, herunder f.eks. en given nøglefunktion, aktuariet eller investeringsafdelingen er bemanded med tilstrækkeligt kompetente medarbejdere.

Der vil efter omstændighederne også kunne være tale om et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke har fulgt op på oplysninger om væsentlig

underbemanning eller andre store problemer i virksomhedens centrale afdelinger.

Er situationen forventeligt forbigående, og har ledelsen taget skridt til at imødegå denne gennem rekruttering eller uddannelse af medarbejdere, vil der ikke foreligge grove ledelsessvigt.

Klart uforsvarlig organisering på økonomiområdet vil kunne udgøre groft ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse, eksempelvis hvor organiseringen medfører gentagne fejl i selskabets regnskabsføring, gentagne brud på kapitalkrav eller manglende likviditetsstyring.

Hvis bestyrelsen og direktionen således tilsidesætter pligten til at sikre en forsvarlig organisation f.eks. ved manglende eller utilstrækkelig tildeling af ressourcer til eksempelvis økonomifunktionen i selskabet (f.eks. kompetencer, antal årsværk, it-værktøjer m.v.) kan det udgøre et groft ledelsessvigt. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis forberedelsen af regnskabsaflæggelsen er mangelfuld med den konsekvens, at der opstår en stor risiko for, at årsrapporten ikke er retvisende, hvilket bl.a. kan have en negativ indvirkning på kursen på forsikringsselskabets aktier.

Manglende dokumentation af eksempelvis direktionens beslutningsgrundlag vil ikke i sig selv udgøre groft ledelsessvigt, men det forhold, at der ikke har været det fornødne grundlag for bestyrelsen at følge op på og dermed foretage kontrol, vil efter omstændighederne kunne anses som groft ledelsessvigt fra direktionens side.

Lov om finansiel virksomhed åbner mulighed for, at finansielle virksomheder kan have forskellige risikoprofiler. Det enkelte forsikringsselskab kan således vælge en forretningsmodel, der indebærer større eller mindre risikovillighed i forbindelse med eksempelvis forsikringstegning eller investering. Høj risikotagning er ikke i sig selv udtryk for ledelsessvigt, hvis virksomhedens ledelse har taget højde herfor i sin forretningsmodel. Der vil imidlertid kunne foreligge grove ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen generelt eller gentagne gange har taget væsentlig større risici end forretningsmodellen berettiger, eller hvad der må anses for forsvarligt i lyset af indretningen af virksomheden. Eksempelvis betydelige investeringer, der foretages på et åbenbart ufuldstændigt grundlag.

Direktionens utilstrækkelige orientering af bestyrelsen om væsentlige forhold for virksomhedens drift eller balance f.eks. udvikling i de forsikrings- eller investeringsmæssige risici eller kapitalforhold mv., kan efter omstændighederne også være omfattet af bestemmelsen.

Overtrædelse af virksomhedsområdet ved drift af virksomhed uden fornøden tilladelse kan efter omstændighederne udgøre et groft ledelsessvigt.

For så vidt angår forsikringsselskabets markedsføring af forsikringer vil det kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis ledelsen er bekendt med og stiltiende accepterer, at virksomheden overtræder regler om markedsføring af forsikringer, og dermed tegner forsikringer for kunder på en vildledende eller illoyal måde. Som et eksempel kan nævnes tilfælde, hvor ledelsen i strid med den produktgodkendelse, som virksomheden skal foretage efter produktgodkendelsesbekendtgørelsen, bevidst beslutter eller stiltiende accepterer og tilbageholder viden om, at forsikringer aktivt promoveres til kunder, for hvem produktet ikke er egnet – eksempelvis sælger forsikringer til kunder, der aldrig vil kunne opfylde betingelserne for at have en dækningsberettiget skade, hvorved kunden lider et tab.

Endvidere vil det kunne udgøre groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen og direktionen ikke har sikret sig, at årsrapporten giver et retvisende billede af selskabets (koncernens) aktiver, passiver og finansielle stilling m.v., f.eks. fordi årsrapporten ikke er aflagt i overensstemmelse med lovgivningens krav. Dette vil f.eks., kunne være tilfældet, hvis det viser sig, at selskabets årsrapport ikke er retvisende, selvom der foreligger indikationer på behov for at følge op. En årsrapport er bl.a. beslutningsgrundlag for en regnskabsbruger, hvorfor årsrapporten skal være retvisende, og hvis dette ikke er tilfældet, kan årsrapporten påføre regnskabsbrugeren risiko for tab.

Grove ledelsessvigt vil også kunne foreligge i form af uforsvarlig værdiansættelse af aktiver og passiver, der får selskabets egenkapital og solvensgrad til at fremstå bedre end den egentlig er. Eksempelvis ved indregning af tilgodehavender hos konkursramte modparter, hvor der ikke er udsigt til dividende, indregning af genforsikringskontrakter uden overførsel af risiko, klar undervurdering af de forsikringsmæssige hensættelser samt ved urealistiske værdiansættelser af aktiver.

Det vil også kunne udgøre ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen træffer beslutninger, der forudsætter tilladelser fra myndigheder, som ledelsen er klar over, at virksomheden ikke har eller vil kunne opnå. Det kunne f.eks. være hvis et skadesforsikringsselskab begynder at udbyde forsikringsklasser, der ikke er opnået tilladelse til, eller hvis et livsforsikringsselskab begynder at udbyde syge-og ulykkesforsikringer uden at indhente den fornødne tilladelse til det. Derudover kan det være i situationer, hvor en virksomhed vælger at oprette en dattervirksomhed f.eks.

UDKAST

med henblik på at overlade visse investeringsmæssige områder til denne, og der ikke indhentes fornøden tilladelse til den pågældende dattervirksomhed.

Det foreslås i *stk. 1, 2. pkt.*, at det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede 1. pkt., hvorefter et medlem af et forsikringsselskabs eller en forsikringsholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en nøgleperson, der gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, de forsikrede eller investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, stk. 1, eller den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ledelsen af et forsikringsselskab har en strafferetlig sanktioneret pligt til at beskytte virksomheden dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i forbindelse med udenforstående aktørers kriminalitet. Det er herved forudsat, at ledelsen har en forpligtelse til at udgøre et bolværk mod kriminalitet, og at groft ledelsesmæssigt svigt heraf vil kunne straffes efter bestemmelsen. Selvom bestemmelsens 1. led om risiko for udsættelse for kriminalitet må antages at være indeholdt i den traditionelle forståelse af ledelsesansvaret, indeholder bestemmelsen på dette punkt en præcisering og et klarere hjemmelmæssigt grundlag herfor, mens 2. led om udsættelse for væsentligt øget risiko for kriminalitet vil udvide grundlaget for strafansvar og afvige fra, hvad der almindeligvis vil være omfattet af et strafferetligt ledelsesansvar i dansk ret.

Det foreslåede indebærer dermed, at grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der væsentligt øger risikoen for, at forsikringsselskabet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, efter omstændighederne vil være forbundet med strafansvar. Uanset at der således med bestemmelsens 2. pkt. lovfæstes en positiv strafsanktioneret handlepligt for ledelsen til at beskytte virksomheden mod at blive udsat for kriminalitet eller mod at blive anvendt som led i kriminalitet, bør det i sammenhæng hermed indgå i vurderingen, hvilke konkrete modforanstaltninger ledelsen efter omstændighederne med rimelighed burde have foretaget. Med hensyn til kriminalitet, der begås over for virksomheden, vil det være naturligt, at ledelsen skrider til politianmeldelse, eller som minimum tager konkrete skridt til at imødegå og bringe kriminaliteten til ophør, så snart ledelsen bliver bekendt hermed. Der foreligger dog ikke og foreslås heller ikke med bestemmelsen en pligt til at foretage politianmeldelse. Straffrihed efter den

UDKAST

foreslåede bestemmelse vil ofte forudsætte, at ledelsen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, foretager foranstaltninger, der sikrer, at virksomheden konkret ikke fortsat faciliterer og understøtter det pågældende kriminelle forhold, herunder f.eks. ved at bringe relevante kundeforhold til ophør. Sådanne foranstaltninger skal naturligvis foretages i nær tidsmæssig sammenhæng med det tidspunkt, hvor pågældende bliver orienteret om eller konstaterer de kriminelle forhold.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at det konkrete ledelsessvigt kan kvalificeres som værende groft. Tilfælde, hvor der foreligger flere ledelsessvigt fra samme medlem af direktionen eller bestyrelsen, og forholdet efter en samlet bedømmelse af svigtene må vurderes at være groft, vil dog også være omfattet.

Ved ”grove” ledelsessvigt forstås ledelsessvigt, der er af en betydelig alvorlighed eller et betydeligt omfang, eller hvor adfærden i øvrigt må vurderes som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed. Eksempelvis handlinger og undladelser, der medfører, at selskabet bliver udnyttet til at gennemføre hvidvask eller anden økonomisk kriminalitet, eller at selskabet udsættes for en nærliggende risiko for dette, vil kunne være omfattet og straffes efter den foreslåede bestemmelse. Der vil også kunne foreligge et groft ledelsessvigt ved undladelse af at iværksætte relevante kontrolforanstaltninger over for konstateret åbenbar systematisk forsikringsvindel i skadessager, hvor en eller flere forsikringstagere anmelder skader, som ikke er sket.

Det bemærkes, at det ikke vil være en forudsætning for, at et ledelsessvigt kategoriseres som groft, at Finanstilsynet tidligere har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden. Men det må sædvanligvis antages at kunne tillægges betydning, hvis Finanstilsynet har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden, som beskrevet nærmere nedenfor. Derudover vil manglende opfølgning på væsentlige tilsynsreaktioner efter omstændighederne kunne indebære et groft ledelsessvigt.

Det må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilken betydning Finanstilsynets tilsynsaktiviteter, herunder tilsynsbesøg, skal tillægges ved vurderingen af ledelsens ansvar.

Tilregnelseskravet for strafansvar efter bestemmelsen er grov uagtsomhed.

Nedenfor opstilles nogle typetilfælde, der efter omstændighederne vil kunne aktualisere anvendelse af det foreslåede stk. 1, 2. pkt. Det bemærkes, at de

anførte typetilfælde ikke skal forstås som en udtømmende angivelse af de tilfælde, der falder ind under den foreslåede bestemmelse.

Strafansvar vil kunne komme på tale i tilfælde, hvor ledelsen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, ikke har taget tilstrækkelige skridt til at imødegå åbenlyse og graverende operationelle risici eller ikke håndterer rapporterede operationelle hændelser forsvarligt med den konsekvens, at der opstår væsentlig øget risiko for, at selskabet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet. Det kan f.eks. være tilfælde, hvor selskabet ikke har en beredskabsplan for væsentlige it-systemer, selvom selskabets drift i høj grad baserer sig på en sikker og robust it-infrastruktur. Manglende IT-risikostyring og håndtering af IT-risici vil således kunne være omfattet af den foreslåede bestemmelse. Det samme gælder vedvarende manglende håndtering af omfattende cyberhændelser, der eksempelvis forhindrer forsikringstagere i at komme i kontakt med deres forsikringsselskaber i tilfælde af personskadesager i udlandet, navnlig hvis sådanne hændelser er indtruffet og ledelsen orienteret herom, uden at det har ført til nye tiltag.

Det vil også kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke følger op på bemærkninger fra intern audit funktionen i revisionsprotokollatet om væsentlige svagheder eller mangler i kontroller, der medfører en væsentlig øget risiko for, at selskabet kan blive udsat for besvigelser eller anden kriminalitet, eller følger for sent op på bemærkningerne, herunder på om bemærkningerne er blevet håndteret tilfredsstillende af den daglige ledelse.

Forsøg og medvirken kan straffes efter de almindelige regler i straffelovens §§ 21 og 23. Bestemmelsen vil således i kraft af den almindelige medvirkensregel i straffelovens § 23, stk. 1, også omfatte den, der ved tilskyndelse, råd eller dåd har medvirket til grove eller gentagne ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse. Står den pågældende selv uden for et særligt pligtforhold, som vedkommende medvirker til at krænke, vil straffen således også kunne nedsættes, jf. stk. 2.

Det bemærkes i den forbindelse, at der efter straffelovens § 50, stk. 2, vil være mulighed for at fastsætte en tillægsbøde som tillægsstraf til en frihedsstraf, hvis den pågældende ved ledelsessvigt har opnået eller tilsigtet at opnå økonomisk vinding for sig selv eller andre. Dette vil efter omstændighederne i praksis være relevant i tilfælde, hvor der ikke kan ske konfiskation, eller hvor tillægsbøde af andre grunde vil være at foretrække frem for konfiskation.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at personer, der er knyttet til et forsikringsselskab uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, og som groft uagtsomt eller forsætligt gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende § 373, stk. 7, 1. pkt., 2. led, for så vidt angår virksomheder og personer uden for ledelsen.

Bestemmelsen indebærer, at personer, der er knyttet til et forsikringsselskab uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, vil kunne straffes efter bestemmelsen, hvis der ved grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed påføres virksomheden, de forsikrede eller investorer i den finansielle virksomhed tab eller risiko for tab.

En person anses som knyttet til forsikringsselskabet, når modtageren af oplysningerne har en berettiget forventning om, at den pågældende person repræsenterer forsikringsselskabet. Det er ingen betingelse, at der f.eks. er tale om et egentligt ansættelsesforhold, eller at den pågældende skal være medlem af bestyrelsen. Der er herved ikke tilsigtet ændringer i den personkreds, som vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i forhold til, hvem der er omfattet af den gældende bestemmelse i § 373, stk. 7, 1. pkt., 2. led. Der kan ved vurderingen af begreberne forsømmelse og skødesløshed drages paralleller til straffelovens § 157, der kriminaliserer tilsvarende grov eller oftere gentagen uønsket adfærd for personer, der virker i offentlig tjeneste.

Personer, der er medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, er ikke omfattet af bestemmelsen, da disse personer vil være omfattet af det foreslåede stk. 1. De personer, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse af selskabet, selvom de ikke er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen, er eksempelvis en skadesforsikringsdirektør med ansvar for antagelse af forsikringer, herunder fastsættelse af præmier og særlige vilkår. Ansatte, der er nøglepersoner, fordi de varetager en nøglefunktion, der er vigtig for forsikringsselskabets drift, jf. § 64 d, stk. 1 og § 17, stk. 2, i bekendtgørelse om ledelse og styring af forsikringsselskaber m.v., men ikke er en del af den faktiske ledelse, vil ikke være omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 1, men vil kunne ifalde strafansvar efter den foreslåede bestemmelse i stk. 2 om personer, der er knyttet til en finansiell virksomhed.

Det afgørende for vurderingen af, om den pågældende ansatte i et forsikringsselskab vil skulle anses for at være en del af den faktiske ledelse, er, om den ansatte træffer beslutninger eller medvirker til at træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter, der har en væsentlig betydning for virksomhedens drift. En ansat med ansvar for et væsentligt forretningsområde eller for et område af væsentlig betydning for virksomhedens drift, eksempelvis en økonomidirektør, vil skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse. Herudover vil eksempelvis en ansat, der på ledelsesniveau medvirker til at træffe beslutninger på baggrund af bestyrelsens strategiske mål eller på ledelsesniveau medvirker til at sikre, at bestyrelsens vedtagne politikker og retningslinjer implementeres i virksomhedens daglige drift, skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse.

Også ansatte, der fejlagtigt ikke er identificeret som nøglepersoner, er omfattet af det foreslåede stk. 1, hvis vedkommende indgår i den faktiske ledelse. Ansatte i finansielle virksomheder, som ikke har pligt til at identificere nøglepersoner er således omfattet, hvis de er en del af den faktiske ledelse af virksomheden. Eksempelvis medlemmer af den faktiske ledelse i et gruppe 2-forsikringsselskab.

Der vil kunne være tale om grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, hvis den ansvarlige for en nøglefunktion, f.eks. den ansvarlige for aktuarfunktionen, intern audit, den compliance-ansvarlige eller den ansvarlige for risikostyringsfunktionen forsømmer at rapportere nødvendige advarsler til bestyrelsen og direktionen om betydelige risici for virksomheden, som der ikke er taget højde for i virksomhedens risikostyring.

Tilsidesættelse af f.eks. politikker for forsikringsmæssige risici i skades- eller livsforsikringsselskaber, hvor overdreven risikotagning kan indebære en øget tabsrisiko.

Hvis en policechef, salgsdirektør eller underwriting-ansvarlig eksempelvis accepterer en stor bygningsbrandforsikring, der ligger uden for mandatet i politikken for forsikringsmæssige risici, og forsømmer at afdække risikoen med reassurance, kan dette medføre en øget tabsrisiko. Selv hvis vedkommende har husket at afdække risikoen med reassurance, kan der være øget tabsrisiko, hvis selskabet ikke råder over kvalificerede medarbejdere til at håndtere skadesbegivenheder i en størrelse som den i eksemplet forsikrede bygningsbrand.

I politikken for investeringsområdet tager bestyrelsen stilling til, hvilke aktiver, der må investeres i og hvor mange midler, der må investeres i hver

UDKAST

aktivklasse. Dette giver en risikoprofil, som bestyrelsen har fundet acceptabel. Overskrider den investeringsansvarlige grænserne i politikken for investeringsområdet uden bestyrelsens accept, vil der efter omstændighederne kunne foreligge et groft ledelsessvigt. Det samme vil kunne være tilfældet, hvis der alene investeres i illikvide aktiver, hvorved selskabet risikerer ikke at kunne betale sine løbende forpligtelser.

Grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed vil eksempelvis kunne foreligge, hvis en person, der er knyttet til selskabet uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen gentagne gange tilsidesætter virksomhedens interne retningslinjer og instrukser.

Tilregnelsskravet for strafansvar efter stk. 2 er grov uagtsomhed. Det bemærkes at kravet om grov uagtsomhed harmonerer med, at den strafbare adfærd i sig selv skal være af en vis grovhed. Det bemærkes yderligere, at tab på konkrete forsikringsdækninger eller investeringer er en uundgåelig og helt naturlig konsekvens af driften af et forsikringsselskab. Risiko for tab er uvægerligt forbundet med det at drive forretning, herunder ikke mindst på det finansielle område. Det gælder uanset, om der er tale om tab på en enkelt forsikringstager, en kreditor eller en investering. Det er ikke hensigten med den foreslåede strafbestemmelse, at der fremover ikke skal kunne tages risici eller udvikles forretningsmodeller, som indebærer risiko for tab. Det er derimod hensigten, at det kan være forbundet med strafansvar, hvis der i forsikringsselskaber tages risici, der klart går ud over, hvad der er forsvarligt set i forhold til den risiko, der ligger i den forretningsmodel, som selskabet drives efter, jf. herved bl.a. § 70, stk. 1, nr. 1.

Det er med bestemmelsen ikke hensigten, at der foretages en indskrænkning af det almindelige medvirkensansvar efter straffelovens § 23, jf. herved straffelovens § 2. Det beror således på en konkret vurdering efter straffelovens § 23, om og i hvilket omfang personer, der falder uden for bestemmelsens anvendelsesområde, som følge af manglende tilknytning til forsikringsselskabet, kan ifalde et strafansvar for medvirken, der i givet fald formentlig typisk må rubriceres som medvirken til overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i stk. 1. Det kan dog endvidere ikke udelukkes, at der kan opstå en situation, hvor personer, der ikke er omfattet af stk. 2, medvirker til overtrædelse af også denne bestemmelse, jf. herved forudsætningsvis straffelovens § 23, stk. 2. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en person A med den fornødne tilknytning til forsikringsselskabet har rådført sig med en udenforstående B om virksomhedens uhensigtsmæssige og meget risikofyldte forretningsmodel. Såfremt A og B sammen bliver enige om ikke at foretage sig noget, herunder f.eks. ved at advisere bestyrelsen, kan begge personer efter omstændighederne ifalde et strafansvar for overtrædelse af det foreslåede stk. 2, såfremt undladelsen

UDKAST

efter omstændighederne har karakter af en grov forsømmelse. A's ansvar vil i denne situation være en direkte overtrædelse af det foreslåede stk. 2, mens B's overtrædelse må kategoriseres som medvirken hertil.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at det samme gælder for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at selskabet udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Det foreslåede indebærer, at de ansatte, der i henhold til § 64 d, stk. 1, jf. § 17, stk. 2, i bekendtgørelse om ledelse og styring af forsikringsselskaber m.v., har ansvaret for en nøglefunktion, vil kunne straffes i tilfælde af grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Det foreslåede indebærer dermed, at, grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der væsentligt øger risikoen for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, efter omstændighederne vil være forbundet med strafansvar. Uanset at der således med bestemmelsens 2. pkt. lovfæstes en positiv strafsanktioneret handlepligt for en ansat med ansvar for en nøglefunktion til at beskytte virksomheden mod at blive udsat for kriminalitet eller mod at blive anvendt som led i kriminalitet, bør det i sammenhæng hermed indgå i vurderingen, hvilke konkrete modforanstaltninger den pågældende efter omstændighederne med rimelighed burde have foretaget. I forbindelse med kriminalitet, der begås over for selskabet, vil det være naturligt at skride til politianmeldelse eller som minimum tage konkrete skridt til at imødegå og bringe kriminaliteten til ophør, så snart den pågældende bliver bekendt hermed. Der foreligger dog ikke og foreslås heller ikke med bestemmelsen en pligt til at foretage politianmeldelse. Straffrihed efter den foreslåede bestemmelse vil ofte forudsætte, at den ansatte med ansvar for en nøglefunktion, foretager foranstaltninger, der sikrer, at selskabet konkret ikke fortsat faciliterer og understøtter det pågældende kriminelle forhold. Sådanne foranstaltninger skal naturligvis foretages i nær tidsmæssig sammenhæng med det tidspunkt, hvor den pågældende bliver orienteret om eller konstaterer de kriminelle forhold.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede 1. pkt., hvorefter en person, der er knyttet til et forsikringsselskab uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen, eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, og som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for forsikringsselskabet, de forsikrede eller investorer i forsikringsselskabet

straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ansatte med ansvar for en nøglefunktion i forsikringsselskabet har en strafferetlig sanktioneret pligt til at medvirke til at beskytte selskabet dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i udenforstående aktørers kriminalitet. Det er herved forudsat, at ansatte med ansvar for en nøglefunktion har en forpligtelse til at understøtte ledelsens arbejde med at beskytte virksomheden mod kriminalitet, og at grov forsømmelse eller skødesløshed i forbindelse hermed vil kunne straffes efter bestemmelsen.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at den konkrete forsømmelse eller skødesløshed kan kvalificeres som værende grov. Situationer, hvor der foreligger flere tilfælde af forsømmelse eller skødesløshed fra samme ansatte med ansvar for en nøglefunktion, og forholdet ud fra samlet bedømmelse vurderes at være groft, vil dog også være omfattet.

Det foreslås i *stk. 3*, at forsikringsselskaber og personer, der er knyttet til forsikringsselskabet, og som giver urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden til offentlige myndigheder, til offentligheden, til noget selskabsorgan eller til de forsikrede eller investorer i forsikringsselskabet, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter straffelovens § 290 b, *stk. 1*, eller den øvrige lovgivning.

Bestemmelsen omfatter forsikringsselskaber og alle, der er knyttet til virksomheden. En person anses som knyttet til selskabet, når modtageren af oplysningerne har en berettiget forventning om, at den pågældende person repræsenterer selskabet. Det indebærer, at både personkredsen omfattet af det foreslåede *stk. 1* og det foreslåede *stk. 2* vil være omfattet af bestemmelsen. Det er ingen betingelse, at der f.eks. er tale om et egentligt ansættelsesforhold, eller at den pågældende skal være medlem af bestyrelsen. Der er herved ikke tilsigtet ændringer i den personkreds, som vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i forhold til, hvem der er omfattet af den gældende bestemmelse i § 373, 1. pkt., 1. led.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med reglerne i straffeloven om urigtige og vildledende oplysninger til offentlige myndigheder og til offentligheden.

Det følger således af straffelovens § 162, at den, som ellers for eller til en offentlig myndighed afgiver urigtig erklæring om forhold, angående hvilke

UDKAST

den pågældende er pligtig at afgive forklaring, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder. Bestemmelsen omfatter både skriftlige og mundtlige forklaringer, men forudsætter samtidig, at en fysisk person er forpligtet til at afgive forklaring til eller for en offentlig myndighed. Et eksempel på bestemmelsens anvendelsesområde er retsplejelovens § 497, stk. 1, om fyldestgørelsesobjekter afgivet af skyldneren under fogedforretninger. Forpligtelsen til at give Finanstilsynet oplysninger påhviler imidlertid efter den finansielle lovgivning selskaberne, dvs. de juridiske personer, jf. eksempelvis § 347, stk. 1, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, hvorefter bl.a. forsikringselskaber skal give Finanstilsynet de oplysninger, der er nødvendige for tilsynets virksomhed.

Endvidere følger det af straffelovens § 163, at den, som i øvrigt til brug i retsforhold, der vedkommer det offentlige, skriftligt eller ved andet læsbart medie afgiver urigtig erklæring eller bevidner noget, som den pågældende ikke har viden om, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder. Omfattet af bestemmelsen er oplysninger til brug i retsforhold, hvilket omfatter urigtige oplysninger fra en borger eller virksomhed til en offentlig institution. Der skal endvidere være tale om oplysninger, som er urigtige eller bevidst vildledende. Bestemmelsen vil således efter omstændighederne kunne finde anvendelse i tilfælde, hvor en finansiel virksomhed forsætligt afgiver urigtige oplysninger til Finanstilsynet på et skriftligt grundlag. Som følge af maksimumstraffen på fængsel i 4 måneder er forældelsesfristen for strafansvaret imidlertid 2 år, jf. straffelovens § 93, stk. 1, nr. 1.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 3, vil således supplere straffelovens § 163. Strafansvar efter den foreslåede bestemmelse vil dog – udover hvad der er omfattet af straffelovens § 163 – også omfatte urigtige oplysninger afgivet til offentligheden, til noget selskabsorgan, de forsikrede eller investorer i den forsikringselskabet og dermed ikke blot oplysninger givet til Finanstilsynet eller andre offentlige myndigheder. Endvidere vil et strafansvar efter bestemmelsen først forældes 5 år efter tidspunktet for afgivelsen af de urigtige eller vildledende oplysninger, jf. § 373, stk. 8, hvorefter forældelsesfristen for overtrædelse af bestemmelse i lov om finansiel virksomhed eller regler udstedt i medfør af denne lov er 5 år.

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende § 373, stk. 7, 1. pkt., 1. led.

Til nr. 46 (§ 374, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed)

Den gældende § 374, stk. 3, fastsætter Finanstilsynets adgang til at pålægge finansielle virksomheder daglige ugentlige bøder, hvis de undlader at efterkomme et påbud meddelt i medfør af § 351, stk. 1, og 4, og stk. 5, 1. pkt.,

UDKAST

§ 351, stk. 5, 1. pkt., fastsætter Finanstilsynets adgang til at påbyde et pengeinstitut, et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI), et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), et gruppe 1-forsikringsselskab at afsætte en direktør eller ansat, der er identificeret som nøgleperson, når der er rejst tiltale mod den pågældende i en straffesag om overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning.

Det foreslås at ændre § 374, stk. 3, således at henvisningen til stk. 5, 1. pkt., ændres til en henvisning til stk. 5. 1-3. pkt.

Det foreslåede er en konsekvensrettelse på baggrund af lovforslagets § 1, nr. 32, der indsætter et nyt 2. og et nyt 3. pkt. i § 351, stk. 5.

Til § 2

Efter straffelovens § 290 b, stk. 1, straffes den, der som medlem af direktionen eller bestyrelsen i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) gør sig skyldig i overtrædelse af § 373, stk. 6 eller 7, i lov om finansiell virksomhed, med bøde eller fængsel indtil 3 år.

De nævnte overtrædelser i lov om finansiell virksomhed angår bl.a. direktions- og bestyrelsesmedlemmers undladelse af at træffe nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse, jf. § 373, stk. 6, og afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger om forhold vedrørende virksomheden til offentlige myndigheder m.v. samt grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab for virksomheden eller indskyderne, de forsikrede eller obligationsejerne eller andre investorer i den finansielle virksomhed, jf. § 373, stk. 7.

Efter straffelovens § 290 b, stk. 2, straffes med fængsel indtil 3 år den, der som medlem af direktionen eller bestyrelsen i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) gør sig skyldig i en overtrædelse omfattet af hvidvasklovens § 78, stk. 2.

Den nævnte bestemmelse i hvidvasklovens § 78, stk. 2, indebærer, at straffen for særligt grove eller omfattende forsætlige overtrædelser af en række af hvidvasklovens bestemmelser kan stige til fængsel indtil 6 måneder. Det drejer sig om overtrædelse af § 5 om forbud mod at modtage kontantbetalinger på 50.000 kr. eller derover, § 9, stk. 2 om efterlevelse af politikker og procedurer i koncernforhold, § 10, § 11, stk. 1 og 2 og stk. 3, 2. og 3. pkt., § 12, § 14, stk. 1, stk. 2, 2. pkt., og stk. 3 og 5, om krav til kundekendskabsprocedurer, § 17, stk. 1 og 2, §§ 18-20 om skærpede krav

UDKAST

til kundekendingsprocedurer, § 21, stk. 1, 2. pkt., om lempede krav til kundekendingsprocedurer, § 25, stk. 1, § 26, stk. 1 og 3 og stk. 4, 1. pkt., og § 30 om undersøgelses-, underretnings- og opbevaringspligt, § 31 om grænseoverskridende virksomhed m.v., § 40 om valutavekslingsvirksomhed og artikel 4-8, 10-12 og 16 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2015/847/EU af 20. maj 2015 om oplysninger, der skal medsendes ved pengeoverførsler.

Det er efter § 290 b muligt at idømme en forhøjet straf på fængsel indtil 3 år for overtrædelse af § 373, stk. 6 eller 7, i lov om finansiel virksomhed eller for overtrædelser omfattet af hvidvasklovens § 78, stk. 2, når overtrædelsen begås af medlemmer af direktionen eller bestyrelsen i systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI). Der er således tale om en skærpet strafferamme i forhold til den strafferamme, der følger af § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed og hvidvasklovens § 78, stk. 2.

Gerningsindholdet i den foreslåede bestemmelse svarer til det, der følger af § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed og overtrædelserne omfattet af hvidvasklovens § 78, stk. 2.

For at § 290 b kan finde anvendelse, er det endvidere et krav, at den strafbare handling (eller undladelse) er begået, mens gerningspersonen er et medlem af direktionen eller bestyrelsen i et finansielt institut. Det er endvidere et krav, at det pågældende institut på gerningstidspunktet er udpeget som systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI).

Hvis betingelserne i § 290 b ikke er opfyldt, vil § 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed eller hvidvasklovens § 78, stk. 2, i stedet kunne finde anvendelse.

Straffelovens § 290 b finder kun anvendelse på forsætlige overtrædelser, jf. straffelovens § 19, 1. pkt. Uagtsomme overtrædelser af 373, stk. 6 og 7, i lov om finansiel virksomhed eller hvidvasklovens § 78, stk. 2, vil derfor skulle henføres under disse bestemmelser, uanset at de er begået af et medlem af direktionen eller bestyrelsen i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI).

Det er med hensyn til spørgsmålet om strafbar medvirken forudsat i forarbejderne til bestemmelsen, at sådan medvirken kun kan foreligge for den, der medvirker til en overtrædelse, når vedkommende selv er medlem af direktionen eller bestyrelsen i det samme eller et andet systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) og selve overtrædelsen er begået af et medlem af direktionen eller bestyrelsen i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI), jf. Folketingstidende 2019-20, tillæg A, L 58 som fremsat, side 141. I modsat

fald vil vedkommende efter omstændighederne kunne straffes for overtrædelse af 373, stk. 6 eller 7, i lov om finansiel virksomhed eller hvidvasklovens § 78, stk. 2, eller medvirken hertil.

Samme sted fremgår, at det i tilfælde hvor en overtrædelse af de nævnte bestemmelser er blevet opretholdt over en periode (tilstandsforbrydelse), er tilstrækkeligt for at anvende § 290 b, at gerningspersonen i en del af perioden har været medlem af direktionen eller bestyrelsen i et finansielt institut, som på det pågældende tidspunkt var udpeget som et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI). Det vil dog efter omstændighederne kunne have betydning for udmålingen af straffen, hvis betingelserne for at anvende den forhøjede strafferamme kun har været opfyldt i en mindre del af den samlede periode, hvor overtrædelsen har været opretholdt.

Det foreslås i § 290 b, stk. 1, at ændre henvisningen til lov om finansiel om virksomhed fra »stk. 6 eller 7« til »stk. 6 eller 8«.

Ændringen indebærer, at den forhøjede strafferamme i straffelovens § 290 b, stk. 1, fremover vil finde anvendelse for overtrædelser af § 373, stk. 6 og 8, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

Forslaget er en konsekvens af lovforslagets § 1, nr. 42, hvor § 373, stk. 6 og 7, foreslås ophævet og erstattet med stk. 6-8. Efter den foreslåede affattelse af stk. 7 vedrører denne bestemmelse alene ledelsesmedlemmer, som ikke er medlemmer af direktion eller bestyrelsen for den pågældende virksomhed. Straffelovens § 290 b, stk. 1, finder alene anvendelse for medlemmer af direktionen eller bestyrelsen i et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI). Den personkreds, der er omfattet af den foreslåede bestemmelse i § 373, stk. 7, jf. lovforslagets § 1, nr. 42, er således ikke omfattet af straffelovens § 290 b, stk. 1.

Til § 3

Til nr. 1 (§ 10, nr. 63, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter)

Fratrædelsesgodtgørelser er ikke nærmere defineret som et selvstændigt begreb i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter i dag, men anses som variabel løn. Variable løndele er defineret i § 10, nr. 43, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel.

UDKAST

Det foreslås i § 10, nr. 63, at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

I EBA's retningslinjer af 27. juni 2016 om forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til artikel 74, stk. 3, og 75, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU og offentliggørelse af oplysninger i henhold til artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) er fratrædelsesgodtgørelser defineret som betalinger som kompensation for kontraktophør i utide.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af virksomheden.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed, eksempelvis aftaler om "change of control", hvor en direktør ved et ejerskifte kan vælge at betragte sig selv som opsagt af virksomheden.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og kundeklausuler, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til virksomhedens kunder. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller kundeklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

UDKAST

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten, at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønsmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonuser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonuser og skønsmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 109 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter.

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset om aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i det foreslåede § 109 c for så vidt angår medlemmer af direktionen og i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen og andre væsentlige risikotagere.

Til nr. 2 (§ 67, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter)

Den gældende bestemmelse i § 67 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter indeholder krav til bestyrelsens overordnede og strategiske funktion. Dette omfatter løbende stillingtagen til virksomhedens forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker m.v. Samtidig indeholder bestemmelsen krav til bestyrelsens fastlæggelse af retningslinjer til direktionen og til direktionens rapportering til bestyrelsen om virksomhedens risici. Endelig indeholder bestemmelsen krav til bestyrelsens opfølgning på, om risikoprofil og politikker følges i virksomheden, og til, at bestyrelsen træffer de fornødne forholdsregler, hvis

UDKAST

risikoprofil og politikker ikke længere er forsvarlige for fondsmæglerselskabet.

Efter § 67, stk. 1, nr. 1, skal bestyrelsen for et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed fastlægge, hvilke forretningsmæssige aktiviteter virksomheden vil beskæftige sig med inden for virksomhedens formålsparagraf.

Bestyrelsen skal desuden efter stk. 1, nr. 2, identificere og kvantificere de væsentlige risici, som virksomheden påtager sig, dels ved sine forretningsmæssige aktiviteter, dels ved sin indretning. Bestyrelsen skal herunder træffe beslutning om virksomhedens risikoprofil, der er den overordnede ramme for, hvilke og hvor store risici virksomheden ønsker at påtage sig.

Ud fra den fastlagte risikoprofil skal bestyrelsen efter § 67, stk. 1, nr. 3, fastlægge politikker m.v. for virksomhedens væsentlige aktiviteter og tilknyttede risici under hensyntagen til samspillet mellem disse. Med politikker menes principper for, hvordan virksomheden skal drives, for at risikoprofilen kan overholdes.

Bestyrelsen skal på grundlag af den fastlagte risikoprofil og de fastlagte politikker for virksomheden give direktionen skriftlige retningslinjer, der som minimum skal indeholde 1) kontrollerbare rammer for, hvilke og hvor store risici direktionen må påføre virksomheden 2) principperne for opgørelse af de enkelte risikotyper 3) regler om, hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens stillingtagen, og hvilke dispositioner direktionen kan foretage som led i sin stilling og 4) regler for, hvordan og i hvilket omfang direktionen skal rapportere til bestyrelsen om virksomhedens risici, herunder om udnyttelsen af rammerne i retningslinjerne for direktionen og om overholdelsen af de grænser, der er fastsat i lovgivningen vedrørende de risici, som virksomheden må påtage sig.

Det foreslås, at det i *stk. 1* indsættes, at bestyrelsens fastlæggelse af bl.a., hvilke hovedtyper af forretningsmæssige aktiviteter virksomheden skal udføre og politikker for, hvorledes virksomheden skal styre hver af virksomhedens væsentlige aktiviteter og de risici, der er knyttet hertil, skal ske med henblik på at sikre, at virksomheden drives betryggende.

Den foreslåede ændring indebærer ikke nye pligter for bestyrelsen i et fondsmæglerselskab, men skal tydeliggøre, at virksomhedens fastlagte risikoprofil, politikker og skriftlige retningslinjer til direktionen er centrale for, at virksomheden drives på en betryggende måde. Fastlæggelsen heraf er således bestyrelsens måde at angive, hvordan virksomheden skal drives,

så det sker med den nødvendige hensyntagen til virksomhedens risikoprofil og forretningsmodel.

Med den foreslåede ændring tilsigtes det imidlertid, at tilsidesættelse af visse af de politikker og skriftlige retningslinjer, som fondsmæglerselskabet skal fastsætte efter § 67 fremover tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager i forbindelse med tab, som fondsmæglerselskabet har lidt som følge af tilsidesættelse af virksomhedens politikker eller retningslinjer.

Tilsidesættelse af en forskrift i interne retningslinjer vil kunne være relevant for ansvarsbedømmelsen, når formålet med den skriftlige retningslinje helt eller delvis er at regulere, hvad der udgør forsvarlig optræden i den givne situation ved pådragelsen af en eksponering ydelsen eller ved udførelsen af investeringsservice- og aktiviteter samt levering af accessoriske tjenesteydelser som fastsat i bilag 1 til lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter. Sådanne interne retningslinjer, hvis hovedformål er at sikre, at fondsmæglerselskaber drives på en forsvarlig måde, bl.a. med henblik på at imødegå overdreven risikotagning, som kan lede til betydelige tab for virksomhederne. Derudover skal interne retningslinjer sikre, at virksomhederne drives ærligt, redeligt og professionelt og i kundernes bedste interesse, og vil udspringe af virksomhedernes politik vedrørende de tjenesteydelser, aktiviteter, produkter og transaktioner, der tilbydes eller leveres, i overensstemmelse med virksomhedens risikovillighed samt de karakteristika og behov, der kendetegner selskabets kunder, som de vil blive tilbudt eller leveret til, herunder eksempelvis politikker for produktgodkendelse og for udbud og distribution af tjenesteydelser og produkter til kunderne, interessekonfliktspolitikker, politikker for markeds-, modparts-, kredit- og likviditetsrisici, politik for operationelle risici, it-sikkerhedspolitik og it-risikostyringspolitik.

Tilsidesættelse af en forskrift i skriftlige retningslinjer vil i erstatningsmæssig sammenhæng i praksis kunne være relevant i tilfælde, hvor et fondsmæglerselskab i forbindelse med ydelsen eller udførelsen af investeringsservice- og aktiviteter samt levering af accessoriske tjenesteydelser, som fastsat i bilag 1 til lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og - aktiviteter, har fraveget de skriftlige retningslinjer, som virksomhedens bestyrelse har fastsat med hensyn til efterlevelsen af eksempelvis politikkerne for produktgodkendelse og for udbud og distribution af tjenesteydelser og produkter til kunderne, og hvor det efterfølgende viser sig, at kunderne eksempelvis er blevet eksponeret mod risici, som ikke er egnede eller hensigtsmæssige for kunderne. Eksempelvis vil det ved vurderingen af en direktørs erstatningsansvar være relevant at

inddrage den omstændighed, at produkter med produkttegenskaber i strid med politikken for udbud og distribution ikke har været forelagt bestyrelsen.

Ansvarsbedømmelsen i erstatningssager vedrørende tilsidesættelse af politikker eller skriftlige retningslinjer vil i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen.

Tilsidesættelsen af forskrifter i interne retningslinjer vil ikke i sig selv medføre erstatningsansvar, selvom retningslinjerne har til formål at regulere, hvad der er forsvarlig optræden i den pågældende situation. Tilsidesættelse vil således eksempelvis i det konkrete tilfælde kunne vurderes at være uden betydning for tabet. Der tilsigtes ikke en ændring af, hvilken betydning tilsidesættelse af interne retningslinjer, der alene har en ordensmæssig karakter, tillægges ved ansvarsbedømmelsen.

Til nr. 3 (§ 67, stk. 4, 1. pkt., i lov om fondsmæglerselskaber og investerings-service og -aktiviteter)

Efter den gældende bestemmelse i § 67, stk. 2, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter skal bestyrelsen udarbejde skriftlige retningslinjer til direktionen. Dette skal ske på grundlag af bestyrelsens overvejelser og beslutninger om forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker. Beslutningen om retningslinjerne til direktionen skal bl.a. indeholde de kvantitative og kvalitative rammer, inden for hvilke direktionen kan disponere. Såvel de kvantitative som de kvalitative rammer skal være kontrollerbare således, at det er muligt for direktionen selv at kontrollere og for bestyrelsen at følge op på, om rammerne overholdes. Som en integreret del af fastsættelsen af rammerne skal bestyrelsen tage stilling til, efter hvilke principper risici skal opgøres, således at der ikke er tvivl om, hvad rammerne indebærer. Samtidig skal bestyrelsen beslutte, hvilke typer af dispositioner, direktionen kan træffe på egen hånd, og hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens godkendelse. Dette skal sikre, at væsentlige dispositioner, der efter fondsmæglerselskabets eller fondsmæglerholdingselskabets forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, vurderes eksplicit af bestyrelsen i forhold til virksomhedens risikoprofil og politikker.

Efter den gældende bestemmelse i § 67, stk. 4, skal bestyrelsen for virksomheden løbende vurdere, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen. Bestyrelsen skal træffe passende foranstaltninger, hvis dette ikke er tilfældet. De nødvendige forholdsregler afhænger af karakteren af den manglende overholdelse.

Efter § 67, stk. 5, kan Finanstilsynet fastsætte nærmere regler om de forpligtelser, der påhviler bestyrelsen for et fondsmæglerselskab efter bestemmelserne i § 67, stk. 1-4.

Det foreslås, at det i § 67, stk. 4, 1. pkt., præciseres, at bestyrelsens løbende skal vurdere, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjer for direktionen, herunder om direktionen har fraveget disse, og om det i givet fald har været forsvarligt.

Der er tale om en sproglig præcisering af lovteksten, som alene har til formål at tydeliggøre bestyrelsens pligter i forhold til bestyrelsens løbende vurdering af direktionen med hensyn til fravigelse af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 3, nr. 2, (§ 67, stk. 1), hvorefter det foreslås, at tilsidesættelse af fastlagte risikoprofil, fastlagte politikker og retningslinjer for direktionen tillægges større vægt ved ansvarsbedømmelsen i erstatningssager, idet det på den baggrund vurderes at være hensigtsmæssigt, at tydeliggøre bestyrelsens pligter med hensyn til den løbende vurdering af direktionens opgavevaretagelse efter § 67, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed.

Den foreslåede bestemmelse indebærer ikke materielle ændringer med hensyn til bestyrelsens pligter efter § 67, stk. 4.

Til nr. 4 (§ 67, stk. 5, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter)

Efter den gældende bestemmelse i § 67, stk. 2, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter skal bestyrelsen udarbejde skriftlige retningslinjer til direktionen. Dette skal ske på grundlag af bestyrelsens overvejelser og beslutninger om forretningsmæssige aktiviteter, risikoprofil og politikker. Beslutningen om retningslinjerne til direktionen skal bl.a. indeholde de kvantitative og kvalitative rammer, inden for hvilke direktionen kan disponere. Såvel de kvantitative som de kvalitative rammer skal være kontrollerbare således, at det er muligt for direktionen selv at kontrollere og for bestyrelsen at følge op på, om rammerne overholdes. Som en integreret del af fastsættelsen af rammerne skal bestyrelsen tage stilling til, efter hvilke principper risici skal opgøres, således at der ikke er tvivl om, hvad rammerne indebærer. Samtidig skal bestyrelsen beslutte, hvilke typer af dispositioner, direktionen kan

UDKAST

træffe på egen hånd, og hvilke dispositioner der kræver bestyrelsens godkendelse. Dette skal sikre, at væsentlige dispositioner, der efter den finansielle virksomheds forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, vurderes eksplicit af bestyrelsen i forhold til fondsmæglerselskabets risikoprofil og politikker.

Efter § 69, stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter skal der føres protokol over forhandlingerne i bestyrelsen, og protokollen skal underskrives af samtlige tilstedeværende medlemmer. Bestemmelsen indebærer af hensyn til senere mulighed for dokumentation og eventuelt placering af ansvar, at protokollen skal være en forhandlingsprotokol og ikke kun en beslutningsprotokol. Desuden skal det efterfølgende være muligt at genfinde forudsætningerne for de drøftelser, der har fundet sted. Det vil således skulle fremgå af bestyrelsens forhandlingsprotokol, når bestyrelsen har drøftet sager om fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, jf. § 67, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter, herunder hvilke forudsætninger der ligger til grund for beslutningen om at godkende eller acceptere en fravigelse af virksomhedens fastlagte risikoprofil, fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen.

Det foreslås, at der i § 67 indsættes et nyt *stk.* 5, hvorefter bestyrelsens beslutning om konkret at fravige eller acceptere en fravigelse af den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker eller retningslinjerne for direktionen, skal indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol sammen med en redegørelse for begrundelsen for beslutningen.

Den foreslåede ændring har til formål at tydeliggøre bestyrelsens pligter med hensyn til fravigelse af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen. Kravene til redegørelsen for begrundelsen for beslutningen vil svare til de eksisterende krav efter § 69, stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter.

Det indebærer bl.a., at det skal være muligt at genfinde forudsætningerne for de drøftelser, der har fundet sted i bestyrelsen.

Den foreslåede bestemmelse vil omfatte tilfælde, hvor fravigelsen af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen er sket efter beslutning fra bestyrelsen, eller hvor bestyrelsen har accepteret, at direktionen har fraveget disse.

Bestemmelsen vil derimod ikke omfatte tilfælde, hvor direktionen uden bestyrelsens vidende har fraveget risikoprofilen, politikker eller

UDKAST

retningslinjerne for direktionen, og hvor bestyrelsen først efterfølgende bliver opmærksom herpå. Sådanne tilfælde vil i stedet være omfattet af den gældende bestemmelse i § 67, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter om bestyrelsens løbende vurdering af direktionens varetagelse af sine opgaver, hvorefter bestyrelsen skal træffe passende foranstaltninger, hvis direktionen ikke varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen.

Den foreslåede ændring indebærer ikke nye pligter for bestyrelsen for fondsmæglerselskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder, der efter de gældende regler skal føre eventuelle fravigelser af virksomhedens risikoprofil, politikker eller retningslinjerne for direktionen til protokols, jf. § 69, stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter.

Til nr. 5 (§ 82, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Efter § 82 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og – aktiviteter) må en direktør ikke uden bestyrelsens godkendelse indgå aftale mellem den fondsmæglervirksomheden og sig selv eller aftale mellem den fondsmæglervirksomheden og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den fondsmæglervirksomhedens interesse.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at bestyrelsen i fondsmæglerselskabet skal tage stilling til enhver aftale mellem direktøren og fondsmæglerselskabet eller på vegne af fondsmæglerselskabet overfor tredjemand, hvor direktøren har en væsentlig personlig interesse. Det vil alene være et krav, at aftalen kan stride imod fondsmæglerselskabets interesse. Derfor skal også aftaler, som ikke umiddelbart eller tydeligt strider imod fondsmæglerselskabets interesse, godkendes af bestyrelsen, hvis der potentielt kan være en interessekonflikt. Bestemmelsen indeholder en implicit bagatelgrænse og vedrører derfor alene større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold. Det fremgår endvidere, at godkendelsen skal være udtrykkelig og indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol, jf. Folketingstidende 2020-21, tillæg A, side 301.

Det foreslås, at § 82 ophæves, idet bestemmelsen i vidt omfang videreføres som stk. 1, nr. 2, i § 88.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets § 3, nr. 6.

UDKAST

Til nr. 6 (§ 88, stk. 1-4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Efter § 88, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter må en fondsmæglervirksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse, som skal indføres i forhandlingsprotokollen, bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i fondsmæglervirksomheden eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer eller direktører i fondsmæglervirksomheden er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør.

Bestemmelsen gælder også eksponeringer mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører, jf. § 88, stk. 4.

Det foreslås, at § 88, stk. 1, ophæves, og der indsættes nye bestemmelser i stk. 1-4.

Det foreslås således i § 88, stk. 1, nr. 1, at en fondsmæglervirksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførelse heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol må bevilge eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktører i den finansielle virksomhed er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør.

Den foreslåede bestemmelse indeholder i forhold til, hvad der gælder efter § 88, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter den materielle ændring, at bevilling af lån eller modtagelse af sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i fondsmæglerselskabet ikke er medtaget, idet disse tilfælde er omfattet af bestemmelsen i § 210, stk. 1, i selskabsloven, som omfatter fondsmæglerselskaber. Herudover foreslås alene sproglige ændringer som led i nyaffattelsen, herunder at den nuværende nr. 1 og 2, i § 88, stk. 1, samles som et nyt § 88, stk. 1, nr. 1.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er som hidtil at medvirke til at begrænse interessekonflikter, så bestyrelsesmedlemmer eller direktører ikke påfører fondsmæglervirksomheden risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget. Bestemmelsen stiller på baggrund heraf skærpede krav til fondsmæglervirksomheders bevilling af eksponeringer m.v. til virksomheder, hvor medlemmer af bestyrelsen og direktionen i

UDKAST

fondsmæglerselskabet er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret ejerandel, bestyrelsesmedlem eller direktør.

”Eksponering” er defineret i § 10, stk. 1, nr. 47 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter som summen af alle mellemværender med en kunde eller en gruppe af indbyrdes forbundne kunder, der indebærer en kreditrisiko for fondsmæglerselskabet, og kapitalandele udstedt af kunden eller af en blandt en gruppe af indbyrdes forbundne kunder.

Der er i § 10, stk. 1, nr. 47, 2. pkt., litra a-d, fastsat særlige undtagelser fra eksponeringsdefinitionen for eksponeringer omfattet af bl.a. § 88. Bestemmelsen indebærer blandt andet, at eksempelvis valutatransaktioner, som er opstået i forbindelse med den almindelige afvikling af en transaktion, i et tidsrum på 48 timer efter, at betaling har fundet sted, ikke er omfattet af kravet om bestyrelsens godkendelse af eksponeringer efter § 88.

”Kvalificeret andel” er defineret i § 10, stk. 1, nr. 27, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter, hvorefter der ved kvalificeret ejerandel forstås direkte eller indirekte besiddelse af mindst 10 pct. af kapitalen eller stemmerettighederne eller en andel, som giver mulighed for at udøve en betydelig indflydelse på ledelsen af et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed.

Bestemmelsen indebærer, at bestyrelsen skal godkende konkrete eksponeringer og sikkerhedsstillelser. Der kan således ikke efter bestemmelsen gives generelle godkendelser, der ikke knytter sig til en eller flere konkrete eksponeringer eller sikkerhedsstillelser.

Efter den gældende § 82 i lov om lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter må en direktør ikke uden bestyrelsens godkendelse indgå aftale mellem fondsmæglervirksomheden og sig selv eller aftale mellem den finansielle virksomhed og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod fondsmæglerselskabets interesse.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at bestyrelsen skal tage stilling til aftalens væsentligste indhold, og at godkendelsen skal være udtrykkelig og indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol, jf. Folketingstidende 2020-21, tillæg A, L 207 som fremsat, side 301. Det fremgår desuden, at bestemmelsen kun vedrører større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold. Almindelige dispositioner såsom veksling af valuta og ind- og udbetaling på indlånskonti er ikke omfattet af bestemmelsens anvendelsesområde.

Bestemmelsen er en skærpelse af § 117, stk. 1, i selskabsloven, hvorefter direktionen varetager den daglige ledelse af selskabet og kan indgå aftaler på vegne af selskabet, så længe aftalen ligger inden for den daglige drift og ikke er af usædvanlig art eller stor betydning. Efter § 82 kræver det godkendelse af bestyrelsen, hvis aftalen er væsentlig for direktøren. Dette vil kunne gøre sig gældende, selvom aftalen er sædvanlig for virksomheden.

Det foreslås, at den gældende § 82 videreføres som § 88, stk. 1, nr. 2, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter med materielle, redaktionelle og sproglige ændringer.

Det foreslås således i § 88, stk. 1, nr. 2, at en fondsmæglervirksomhed ikke uden bestyrelsens godkendelse og indførelse heraf i bestyrelsens forhandlingsprotokol må indgå aftale med en direktør, når aftalen omfatter større dispositioner i forhold til direktørens økonomiske forhold, eller med en tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod den fondsmæglervirksomhedens.

Efter den gældende § 82 er det alene direktøren, der er pligtsubjekt. Den materielle ændring fra den gældende § 82 består i, at fondsmæglerselskabet også bliver pligtsubjekt for aftaler omfattet af bestemmelsen, dvs. at både fondsmæglerselskabet og direktøren har pligt til at sikre, at aftaler omfattet af den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 2, ikke indgås uden bestyrelsens godkendelse, der indføres i bestyrelsens forhandlingsprotokol.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at medvirke til at begrænse interessekonflikter, så direktører ikke påfører fondsmæglerselskabet risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget. Bestemmelsen stiller på baggrund heraf skærpede krav til aftaler, som en direktør i en fondsmæglervirksomhed på virksomhedens vegne indgår med sig selv, hvorfor der gælder krav om bestyrelsens godkendelse.

For at der efter bestemmelsen stilles krav om bestyrelsens godkendelse, skal der være tale om indgåelse af aftaler. Det er i den forbindelse en forudsætning, at der er tale om dispositioner, som kræver udøvelse af et skøn, som direktøren potentielt kan påvirke, f.eks. en kreditvurdering, værdiansættelse eller prisfastsættelse. Omvendt vil en aftale, hvor prisen er standardiseret eller baseret på en fast personalepris, der gælder for hele virksomheden, ikke være en disposition, der er omfattet af bestemmelsen og dermed kravet om bestyrelsens godkendelse. Dette sidste vil eksempelvis kunne være tilfældet ved gebyr eller kurtage for transaktioner i værdipapirer.

UDKAST

Med større dispositioner forstås dispositioner, der i forhold til den konkrete direktørs økonomi vil være store dispositioner. Det vil således bero på en konkret vurdering af direktørens økonomiske forhold og den konkrete aftale, om dispositionen er omfattet af den foreslåede bestemmelse.

Den foreslåede bestemmelse omfatter også aftaler mellem fondsmæglerselskabet og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod fondsmæglerselskabets.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at medvirke til at begrænse interessekonflikter, så direktører ikke påfører fondsmæglerselskabet risici, som virksomheden ellers ikke ville have taget. Bestemmelsen stiller på baggrund heraf skærpede krav til aftaler, som en direktør i et fondsmæglerselskab indgår med tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod fondsmæglerselskabets.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at kravet om godkendelse fra bestyrelsen også gælder aftaler mellem fondsmæglerselskabet og tredjemand, hvori direktøren har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod fondsmæglerselskabets.

Til forskel fra det foreslåede stk. 1, nr. 1, er også tredjemænd, hvori direktøren har en ejerandel, der ikke nødvendigvis udgør en kvalificeret ejerandel på minimum 10 pct. i henhold til definitionen heraf i §10, stk. 1, nr. 21, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og – aktiviteter, omfattet. Dette skal dog holdes op mod, at der fortsat skal foreligge en interesse af en sådan størrelse, at den kan være stridende mod fondsmæglerselskabet, og at der dermed kan foreligge en interessekonflikt mellem direktørens og den fondsmæglerselskabets interesser.

Det foreslås i § 88, stk. 2, at medlemmer af bestyrelsen skal erstatte tab, som fondsmæglerselskabet lider som følge af bevillinger og sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af § 88, stk. 1, der er godkendt af bestyrelsen, medmindre bestyrelsen godtgør, at tabet ikke kunne være afværget gennem den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af fondsmæglerselskabet tilsiger.

Der lægges med den foreslåede bestemmelse op til at vende bevisbyrden i sager om erstatningsansvar vedrørende tab lidt på eksponeringer, sikkerhedsstillelser og aftaler omfattet af den foreslåede § 88, stk. 1.

Tab efter bestemmelsen skal forstås som det økonomiske tab, som fondsmæglerselskabet har lidt ved at bevilge en eksponering mod, modtage sikkerhedsstillelse fra eller indgå en aftale med en direktør, et

UDKAST

bestyrelsesmedlem m.fl. omfattet af det foreslåede stk. 1, set i forhold til, hvis dispositionen ikke var blevet gennemført.

Den foreslåede bestemmelse vil således indebære, at det fremover vil være det enkelte bestyrelsesmedlem, der ved eksponeringer og sikkerhedsstillelser omfattet af stk. 1, nr. 1, skal godtgøre, at der ikke er handlet ansvarspådragende i forbindelse med bevillingen eller udvidelsen af eksponeringer mod eller sikkerhedsstillelse fra bestyrelsesmedlemmer og direktører i fondsmæglerselskabet eller virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer eller direktører i fondsmæglerselskabet er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør. Det samme vil være tilfældet med hensyn til aftaler efter stk. 1, nr. 2.

Der lægges med den foreslåede ændring ikke op til at ændre på, at flere medlemmer af bestyrelsen vil kunne hæfte solidarisk, hvis mere end ét medlem har handlet ansvarspådragende.

Den foreslåede omvendte bevisbyrde omfatter både bestyrelsens bevilling af eksponeringen, dvs. den oprindelige godkendelse af aftalen mellem den finansielle virksomhed og direktøren, og en eventuel senere udvidelse af en tidligere godkendt eksponering. Ved udvidelse af en eksponering menes, at fondsmæglerselskabet udvider sin forpligtelse overfor eller eksponering mod det pågældende ledelsesmedlem. Det vil f.eks. kunne være tilfældet ved udvidelsen af en tidligere bevilliget kredit, accept af, at ledelsesmedlemmet udtræder som kautionist eller accept af mindre sikkerhed, end oprindelig aftalt.

Den foreslåede bestemmelse omfatter ikke dispositioner, der ikke er godkendt af bestyrelsen, herunder aftaler, som et direktionsmedlem på virksomhedens vegne har indgået med sig selv, uden at bestyrelsen var bekendt hermed. Reglen om omvendt bevisbyrde omfatter heller ikke den situation, hvor bestyrelsen træffer beslutning om en eksponering, sikkerhedsstillelse eller aftale uden at have kendskab til, og uden at burde have kendskab til, omstændigheder, der medfører, at eksponeringen, sikkerhedsstillelsen eller aftalen omfattes af den foreslåede § 88, stk. 1. Et eksempel herpå kan være en aftale mellem fondsmæglerselskabet og tredjemand, som en af direktørens søskende har en væsentlig interesse i, der strider mod fondsmæglerselskabets, jf. forslaget til § 88, stk. 7, men hvorom oplysning ikke er tilgået bestyrelsen.

Bestemmelsen omfatter heller ikke overvågning af og eventuel opfølgning på eksponeringer, sikkerhedsstillelser eller aftaler omfattet af § 88, stk. 1.

UDKAST

Med den agtpågivenhed og omhu, som ledelsen af den finansielle virksomhed tilsiger, skal forstås handlinger, der efter en almindelig culpanorm vil indebære, at den pågældende ikke kan gøres erstatningsansvarlig.

Det er med den foreslåede ændring ikke formålet, at selve ansvarsbedømmelsen af handlinger eller undladelse foretaget af bestyrelsesmedlemmer i fondsmæglerselskaber skal ændres.

Ansaret vil således fortsat skulle vurderes efter culpareglen, men den foreslåede ændring indebærer, at der fremover vil gælde en omvendt bevisbyrde med hensyn til ansvarsgrundlaget.

Den foreslåede ændring indebærer ikke, at bevisbyrden for, at de øvrige erstatningsbetingelser er opfyldt, vendes. Det vil således fortsat være sagsøgeren, der skal godtgøre, at der er lidt et tab, og at der foreligger den nødvendige kausalitet og adækvans.

Den foreslåede ændring skal bidrage til at sikre, at forsvarligheden af aftaler omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 88, stk. 1, i højere grad end i dag vil kunne efterprøves, hvis det efterfølgende viser sig, at bevillingen eller udvidelsen af en eksponering eller anden konkret aftale har været tabsgivende for fondsmæglerselskabet.

Det foreslås i § 88, *stk. 3*, at en direktør, der uden bestyrelsens godkendelse bevilger eksponeringer, modtager sikkerhedsstillelser eller indgår aftaler omfattet af *stk. 1*, indestår for det tab, som fondsmæglerselskabet måtte blive påført som følge af den pågældende aftale.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er for det første at beskytte den fondsmæglerselskabet mod de iboende interessekonflikter i aftaler mellem direktionen og fondsmæglerselskabet. Formålet er endvidere at beskytte fondsmæglerselskaber mod at lide tab på aftaler, som en direktør på virksomhedens vegne indgår med tredjemand, hvori en direktør besidder en kvalificeret ejerandel eller i øvrigt har en væsentlig interesse, der kan være stridende mod virksomhedens. Hæftelsesreglen i bestemmelsen omfatter ikke den situation, hvor direktøren ikke har kendskab til eller burde have kendskab til omstændigheder, der medfører, at forholdet er omfattet af § 88, *stk. 1*.

Tab efter bestemmelsen skal forstås som det økonomiske tab, som fondsmæglerselskabet har lidt ved at bevilge en eksponering mod, modtage sikkerhedsstillelse fra eller indgå en aftale med en direktør m.fl. omfattet af

UDKAST

det foreslåede stk. 1, set i forhold til, hvis dispositionen ikke var blevet gennemført.

Har bestyrelsen godkendt eksponeringen, sikkerhedsstillelsen eller aftalen efter § 88, stk. 1, vil den foreslåede bestemmelse ikke finde anvendelse, idet bestyrelsen forventes at have påset forsvarligheden af aftalen, herunder sikret at den mulige interessekonflikt mellem direktør og selskab ikke har påvirket forsvarlighedsvurderingen. Tab på eksponeringer, sikkerhedsstillelse eller aftalen som bestyrelsen har godkendt efter § 88, stk. 1, vil i stedet være omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 2, hvorefter bevisbyrden for ansvarsvurderingen foreslås vendt.

Den foreslåede bestemmelse omfatter en direktørs bevilling uden bestyrelsens godkendelse af eksponeringer og modtagelse af sikkerhedsstillelse efter stk. 1, nr. 1, samt indgåelse af aftaler efter stk. 1, nr. 2.

Efter den foreslåede bestemmelse vil direktøren skulle indestå for sådanne bevillinger, modtagelser eller aftaler. Indeståelsen indebærer en hæftelse på objektivi grundlag og er derfor ikke afhængig af, om aftalen i sig selv er forsvarlig. Hæftelsen indtræder som følge af, at den indførte sikkerhedsmekanisme – forelæggelse for bestyrelsen – ikke er overholdt. Omfanget af hæftelsen vil være begrænset til værdien af aftalen mellem fondsmæglerselskabet eller eksponering. Hermed forstås f.eks. hovedstolen, renter og stiftelsesomkostninger på en kredit.

Den foreslåede bestemmelse svarer med hensyn til hæftelsesgrundlaget til den gældende bestemmelse i § 215, stk. 2, i selskabsloven og er en særregel med hensyn til hæftelse for tab på aftaler omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 1.

Det foreslås i § 88, *stk. 4*, at er en bevilling eller modtagelse af sikkerhedsstillelse omfattet af stk. 1, nr. 1, indgået med en virksomhed, hvori bestyrelsesmedlemmet direkte eller indirekte besidder en kvalificeret andel, er bestyrelsesmedlem eller direktør, indestår bestyrelsesmedlemmet for det tab, som fondsmæglerselskabet måtte blive påført.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er for det første at beskytte fondsmæglerselskabet mod de iboende interessekonflikter i aftaler mellem virksomheder, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktører i fondsmæglerselskabet er direkte eller indirekte besidder af en kvalificeret andel, bestyrelsesmedlem eller direktør og fondsmæglerselskabet og at beskytte fondsmæglerselskabet mod at lide tab på aftaler, som bestyrelsesmedlemmer – uden om den samlede bestyrelse – på

UDKAST

virksomhedens vegne indgår med tredjemand, hvori et bestyrelsesmedlem har en væsentlig interesse. Hæftelsesreglen i bestemmelsen omfatter ikke den situation, hvor bestyrelsesmedlemmet ikke har kendskab til eller burde have kendskab til omstændigheder, der medfører, at forholdet er omfattet af § 88, stk. 1, nr. 1.

Tab efter bestemmelsen skal forstås som det økonomiske tab, som fondsmæglerselskabet har lidt ved at bevilge en eksponering mod eller modtage sikkerhedsstillelse fra en direktør m.fl. omfattet af det foreslåede stk. 1, nr. 1, set i forhold til, hvis dispositionen ikke var blevet gennemført.

Har bestyrelsen godkendt eksponeringen eller sikkerhedsstillelsen efter § 88, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice- og aktiviteter, vil den foreslåede bestemmelse ikke finde anvendelse, idet bestyrelsen forventes at have påset forsvarligheden af eksponeringen eller sikkerhedsstillelsen, herunder sikret at den mulige interessekonflikt mellem bestyrelsesmedlemmet og selskabet ikke har påvirket forsvarlighedsvurderingen. Tab på eksponeringer eller sikkerhedsstillelse, som bestyrelsen har godkendt efter § 88, stk. 1, nr. 1, vil i stedet være omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 2, hvorefter bevisbyrden for ansvarsvurderingen foreslås vendt.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 4, omfatter alene eksponeringer eller sikkerhedsstillelser efter den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 1, og ikke aftaler, som direktøren indgår efter den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 2. Den foreslåede bestemmelse finder således anvendelse på aftaler om eksponeringer og sikkerhedsstilles, hvor den mulige uvedkommende interesse vedrører et bestyrelsesmedlem, og ikke den direktør, som er med til at indgå aftalen på den finansielle virksomheds vegne. Den foreslåede bestemmelse skal ses i lyset af den foreslåede bestemmelse i stk. 3 om direktørers indeståelse for tab på bevilling af eksponeringer eller modtagelse af sikkerhedsstillelser omfattet af stk. 1, nr. 1, som fondsmæglerselskabet måtte blive påført, hvis der ikke foreligger godkendelse fra bestyrelsen. Bestemmelsen er således en modifikation til den foreslåede hæftelsesregel og har til formål at friholde direktøren for hæftelse i denne forbindelse og sikre, at hæftelsen pålægges det bestyrelsesmedlem, der har interessen i den omfattede aftale.

Med den foreslåede bestemmelse vil et bestyrelsesmedlem skulle indestå for aftaler, der indgås mellem fondsmæglerselskabet og en virksomhed, hvor bestyrelsesmedlemmet direkte eller indirekte besidder en kvalificeret andel, er bestyrelsesmedlem eller direktør, uden at bestyrelsen har godkendt aftalen. Indeståelsen indebærer en hæftelse på objektivet grundlag og er derfor ikke afhængig af, om aftalen i sig selv er forsvarlig. Hæftelsen indtræder som følge af, at den indførte sikkerhedsmekanisme – forelæggelse

UDKAST

for bestyrelsen – ikke er overholdt. Omfanget af hæftelsen vil være begrænset til værdien af eksponeringen. Hermed forstås f.eks. hovedstolen på en kredit eller værdien af sikkerhedsstillelsen.

Den foreslåede bestemmelse svarer med hensyn til hæftelsesgrundlaget til den gældende bestemmelse i § 215, stk. 2, i selskabsloven og er en særregel med hensyn til hæftelse for tab på aftaler omfattet af den foreslåede bestemmelse i stk. 1.

Til nr. 7 (§ 88, stk. 5, 1. pkt., i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Efter den gældende § 88, stk. 2, 1. pkt., skal de eksponeringer, der er omfattet af § 88, stk. 1, bevilges i henhold til fondsmæglerselskabets sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår.

Bestemmelsen hindrer ikke, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i fondsmæglerselskaber i forbindelse med deres almindelige ansættelsesvilkår kan få lån m.v. på den finansielle virksomheds almindelige personalevilkår.,

Efter den gældende § 88, stk. 2, 2. pkt., har fondsmæglerselskabets eksterne revisor pligt til i revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten at afgive erklæring om, hvorvidt kravene i 1. pkt. er opfyldt.

I almindelighed vil engagementer ydet på fondsmæglerselskabets sædvanlige forretningsbetingelser også være ydet på markedsbaserede vilkår. Der kan imidlertid være situationer, hvor det klart fremgår af omstændighederne, at dette ikke er tilfældet. I så fald skal der gøres anmærkning herom. Vurderingen skal foretages senest i forbindelse med udarbejdelse af revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten. Det er tilstrækkeligt, at revisor afgiver en samlet erklæring om, at engagementerne er ydet i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår. Derudover er det bestemt, at der i fondsmæglerselskabets årsrapport skal gives samlede oplysninger om fondsmæglerselskabets engagementer med henholdsvis bestyrelsen og direktionen.

Den gældende § 88, stk. 2, 3. pkt., fastsætter, at føres der ikke en revisionsprotokol, skal erklæringen fremgå af anden tilsvarende dokumentation.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at der med anden tilsvarende dokumentation forstås den dokumentation, som den eksterne

UDKAST

revisor udarbejder og afgiver til fondsmæglerselskabets ledelse i forbindelse med sin revision af fondsmæglerselskabets årsrapport og i forbindelse med den lovpligtige kommunikation af oplysninger og erklæringer, jf. Folketingstidende 2020-21, tillæg A, L 207 som fremsat, side 308. Den anden tilsvarende dokumentation, som den eksterne revisor udarbejder, skal indsendes til Finanstilsynet i stedet for kopi af revisionsprotokollen. Den krævede erklæring fra virksomhedens eksterne revisor skal dog uændret være indeholdt i revisionsprotokollen, hvis der føres en sådan.

Det foreslås i § 88, stk. 5, 1. pkt., at eksponeringer, sikkerhedsstillelser og aftaler efter stk. 1 skal bevilges eller indgås i henhold til den finansielle virksomheds sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår, medmindre eksponeringen indgås over for et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem på personalevilkår.

Forslaget indebærer, at de betingelser og pligter, der følger af de nugældende bestemmelser i § 88, stk. 2, og som i dag omfatter eksponeringer efter § 88, stk. 1, udvides til også at omfatte aftaler, der er omfattet af den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 2.

De foreslåede ændringer betyder, at aftaler omfattet af den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 2, skal bevilges i henhold til fondsmæglerselskabets sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår. Derudover skal den eksterne revisor i revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten afgive erklæring om, hvorvidt kravene i 1. pkt. er opfyldt for aftaler omfattet af den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 2. Føres der ikke en revisionsprotokol, skal erklæringen fremgå af anden tilsvarende dokumentation.

Det foreslås endvidere, at den undtagelse for eksponeringer over for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der følger af forarbejderne, fastsættes direkte i lovteksten. Det er hensigten at tydeliggøre, at den foreslåede bestemmelse ikke skal være til hinder for, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i fondsmæglerselskabet i forbindelse med deres almindelige ansættelsesvilkår kan få lån m.v. på den fondsmæglerselskabets almindelige personalevilkår. Undtagelsen for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil dog gælde for eksponeringer indgået på personalevilkår. Undtagelsen vil derfor alene give adgang til bevilling heraf i henhold til almindelige personalevilkår og dermed ikke vilkår, der er gunstigere, end hvad der er adgang til for det øvrige personale i virksomheden.

Til nr. 8 (§ 88, stk. 6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

UDKAST

Efter den gældende § 88, stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter skal direktionen og bestyrelsen især overvåge forsvarligheden og forløbet af de i stk. 1 nævnte eksponeringer.

Bestemmelsen i stk. 3 indebærer, at fondsmæglerselskabets eksponeringer eller sikkerhedsstillelser over for bestyrelsesmedlemmer og direktører efter § 88, stk. 1, løbende skal overvåges af bestyrelsen og direktionen. Overvågningspligten efter § 88, stk. 3, omfatter eksponeringer omfattet af den gældende § 88, stk. 1, men ikke aftaler efter § 82.

Det foreslås i § 88, stk. 6, at direktionen og bestyrelsen især skal overvåge forsvarligheden og forløbet af eksponeringer og aftaler efter stk. 1.

Ændringen indebærer, at direktionens og bestyrelsens løbende overvågningspligt udvides til også at omfatte aftaler efter den foreslåede § 88, stk. 1, nr. 2, jf. lovforslagets § 3, nr. 6.

Dette vil dog kun gælde, hvor der efter aftalens indhold er forhold, der kan følges og overvåges. Eksempelvis vil en enkeltstående ejendomshandel, hvor et fondsmæglerselskabs direktør køber en fast ejendom kontant af fondsmæglerselskabet, som forud herfor har købt ejendommen på tvangsauktion, almindeligvis ikke kræve opfølgning eller overvågning.

Til nr. 9 (§ 88, stk. 7, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Efter den gældende bestemmelse i § 88, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed gælder reglerne i stk. 1-3 også eksponeringer mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører.

Det foreslås i § 88, stk. 4, der bliver stk. 7, at reglerne i stk. 1-6 også gælder eksponeringer og aftaler mod personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører eller ejer en kvalificeret andel i.

Den foreslåede ændring indebærer, at de foreslåede bestemmelser i § 88, stk. 1, nr. 2, og stk. 2-4, jf. lovforslagets § 3, nr. 6, fremover også vil gælde for eksponeringer mod og aftaler indgået med personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører eller ejer en kvalificeret andel i.

Den foreslåede tilføjelse om, at reglerne i stk. 1-6 også gælder eksponeringer og aftaler mod virksomheder, som personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedstigende linje eller som søskende, ejer en kvalificeret andel i, er en præcisering af, hvad der efter praksis allerede gælder efter bestemmelsen.

Ændringen indebærer således for så vidt angår den foreslåede bestemmelse i § 88, stk. 1, nr. 2, jf. lovforslagets § 3, nr. 6, at aftaler mellem fondsmæglerselskabet og tredjemand, som eksempelvis direktørens søskende har en væsentlig interesse i, der strider mod fondsmæglerselskabets er omfattet af stk. 1, nr. 2. Tilsvarende vil gøre sig gældende for bestyrelsesmedlemmernes omvendte bevisbyrde samt en direktørs og et bestyrelsesmedlems hæftelse efter de foreslåede bestemmelser i § 88, stk. 2-4 sammenholdt med de foreslåede ændringer i stk. 4, der bliver stk. 7.

Til nr. 10 (§ 107, stk. 2, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter)

Det følger af den gældende bestemmelse i § 107, stk. 2, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, at det øverste organ i fondsmæglerselskabet og fondsmæglerholdingvirksomheden skal godkende virksomhedens lønpolitik.

Det følger desuden af § 9, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder, at virksomhedens lønpolitik bl.a. skal fastlægge virksomhedens retningslinjer for tildeling af variable lønde og fratrædelsesgodtgørelser.

Det foreslås i § 107, stk. 2, at indsætte ”ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.”

Det foreslåede indebærer, at det øverste organ i et fondsmæglerselskab og en fondsmæglervirksomhed skal godkende virksomhedens lønpolitik ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

En væsentlig ændring vil f.eks. være en justering af rammerne for fordelingen mellem fast og variabel løn eller introduktion af nye komponenter i lønpolitikken. Helt formelle ændringer i lønpolitikken, herunder tilpasning af formalia og lign., anses ikke for at udgøre en væsentlig ændring.

UDKAST

Enhver ændring af lønforholdene for medlemmer af direktionen og bestyrelsen anses for at udgøre en væsentlig ændring.

Virksomhedens øverste organ skal som minimum godkende virksomhedens lønpolitik hvert fjerde år, også hvis der ikke foretages ændringer.

Det foreslås i § 107, stk. 2, 2. pkt., at virksomhedens lønpolitik hurtigst muligt efter godkendelsen skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Lønpolitikken skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside hurtigst muligt, hvilket vil sige, at lønpolitikken skal offentliggøres umiddelbart efter godkendelsen uden unødigt ophold.

Det foreslås i § 107, stk. 2, 3. pkt., at lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe den er gældende.

I medfør af den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter, er § 107, stk. 2, strafbelagt med bøde. Det foreslås, at § 107 stk. 2, fortsat skal være strafbelagt med bøde. Det indebærer, at de foreslåede ændringer til § 107, stk. 2, også er strafbelagt med bøde.

Ansvarssubjektet i § 107, stk. 2, der foreslås ændret, er fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden undlader af offentliggøre sin lønpolitik, eller at virksomheden undlader at forelægge en ny lønpolitik, der medfører væsentlige ændringer i aflønningen i den pågældende virksomhed, for det øverste organ.

Til nr. 11 (§ 107, stk. 3, 3. pkt., i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Det følger af den gældende bestemmelse i § 107, stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter, at formanden for bestyrelsen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed i sin beretning for virksomhedens øverste organ skal 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 kommende regnskabsår.

UDKAST

Det foreslås i § 107, stk. 3, 3. pkt., at fastsætte, at formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.

Formandens beretning skal navnlig adressere de overordnede komponenter i virksomhedens lønpolitik og uddybe hensigten hermed. Derudover skal bestyrelsesformanden forklare lønpolitikens efterlevelse, herunder tilfælde hvor lønpolitikken eventuelt ikke efterleves.

Hvis det øverste organ skal godkende forslag til revideret lønpolitik, jf. den foreslåede ændring til § 107, stk. 2, ovenfor, kan formanden for bestyrelsen begrænse forklaringen af og begrundelsen for lønpolitikens indhold og dens efterlevelse til ændringerne af lønpolitikken og initiativet bag disse ændringer.

I medfør af den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter er § 107, stk. 3, strafbelagt med bøde. Det foreslås, at § 107, stk. 3, fortsat skal være strafbelagt med bøde. Det indebærer, at de foreslåede ændringer til § 107, stk. 3, også er strafbelagt med bøde.

Ansvarssubjektet i § 107, stk. 3, 3. pkt., der foreslås ændret, er fondsmæglerselskabet og fondsmæglerholdingvirksomheden. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at formanden ikke forklarer lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.

Til nr. 12 (§ 107, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter)

Det følger af den gældende § 107, stk. 2, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter, at fondsmæglerselskabet og fondsmæglervirksomhedens øverste organ skal godkende virksomhedens lønpolitik. Det følger imidlertid ikke af gældende ret, at virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

Det foreslås at nyaffatte § 107, stk. 4, således, at virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at fondsmæglerselskabets og fondsmæglerholdingvirksomhedens øverste organ skal godkende

UDKAST

aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår særskilt.

I medfør af den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter er § 107, stk. 4, strafbelagt med bøde. Det foreslås, at § 107, stk. 4, fortsat skal være strafbelagt med bøde. Ansvarssubjektet i § 107, stk. 4, der foreslås ændret, er fondsmæglerselskabet og fondsmæglervirksomheden. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at virksomhedens øverste organ undlader at godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

Til nr. 13 (§ 107, stk. 5-7, i lov om fondsmæglerselskaber og investerings-service og -aktiviteter)

Det følger af den gældende § 19, stk. 1, og § 20, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder, at fondsmæglerselskaber og fondsmæglervirksomheden årligt skal offentliggøre en række oplysninger om sin lønpolitik og praksis for aflønningen af ledelsen og andre væsentlige risikotagere. Oplysningerne skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside, og er oplysningerne ikke indeholdt i årsrapporten, skal det fremgå af årsrapporten, hvor oplysningerne kan findes.

Derudover følger det af den gældende § 107, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter at fondsmæglerselskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder skal offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt ledelsesmedlem. Virksomheden skal angive i årsrapporten, hvor oplysningerne om ledelsens samlede vederlag kan findes. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for den seneste årsrapports offentliggørelse.

Den gældende regulering stiller imidlertid ikke krav om udarbejdelse af en egentlig vederlagsrapport.

Det foreslås i § 107, stk. 5, at bestyrelsen i et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed årligt skal udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport.

Det foreslåede indebærer, at bestyrelsen skal udarbejde en klar og forståelig vederlagsrapport, som giver et overblik over den samlede aflønning af ledelsesmedlemmerne i virksomheden i medfør af lønpolitikken, jf. stk. 1.

UDKAST

Den samlede aflønning skal forstås som summen af fast og variabel løn, herunder eventuelle godtgørelser og lignende, som hvert medlem af bestyrelsen eller direktionen har optjent.

Alle goder uanset form betragtes i relation til vederlagsrapporten som aflønning, der således også gælder typer af goder, der ikke er nævnt direkte i virksomhedens lønpolitik.

Ud over de oplysnings- og offentliggørelseskrav, der stilles i det foreslåede stk. 5-7, stilles der ikke formkrav til, hvordan virksomheden udformer vederlagsrapporten.

Virksomheder, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende i eller aktivt i et EU-/EØS-land, anses for at opfylde betingelserne i denne bestemmelse, hvis virksomheden efterlever kravene til virksomhedens vederlagsrapport i selskabslovens § 139 b.

Det foreslås, at overtrædelser af stk. 5 skal kunne straffes med bøde efter den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter. Ansvarssubjektet i § 107, stk. 5, der foreslås ændret, er fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at en virksomhed omfattet af bestemmelsen helt undlader at udarbejde en vederlagsrapport.

Det foreslås i § 107, stk. 6, at vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger nævnt i stk. 6, nr. 1 og 2.

Oplysningerne har til formål at bibringe aktionærene, investorerne og interessenterne et bedre grundlag for at vurdere, om der er forbindelse mellem løn og resultater for hvert enkelt ledelsesmedlem. Herudover skal oplysningerne forbedre aktionærernes, potentielle investorers og øvrige interessenters mulighed for at udøve aktivt ejerskab i forbindelse med virksomhedens lønpolitik.

Det foreslås, at overtrædelser af stk. 6 skal kunne straffes med bøde efter den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter. Ansvarssubjektet i § 107, stk. 6, der foreslås ændret, er fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at virksomhedens vederlagsrapport helt eller delvist ikke indeholder oplysningerne nævnt i stk. 6, nr. 1 og 2.

UDKAST

Det foreslås i § 107, stk. 6, nr. 1, at vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.

Vederlagsrapporten skal give et samlet overblik over den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer, herunder nye og tidligere, har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år. Vederlagsrapporten skal angive de pågældende ledelsesmedlemmer med navn og skal således oplyse vederlaget fordelt på individniveau.

Ved optjente beløb forstås både faste og variable lønde, som er udbetalt, såvel som lønde, der endnu ikke er kommet til udbetaling.

Der skal ikke kun rapporteres om ledelsesmedlemmer, der har fungeret i et helt regnskabsår eller samtlige af de tre seneste år, men om alle eksisterende, nye og tidligere ledelsesmedlemmer, der har optjent vederlag som er udbetalt eller endnu ikke er kommet til udbetaling i den pågældende treårige periode. For tidligere ledelsesmedlemmer oplyses eksempelvis om eventuelle fratrædelsesgodtgørelser, der er blevet udbetalt i perioden efter fratrædelsen.

Vederlagsrapporten må ikke indeholde de særlige kategorier af personoplysninger, som er omhandlet i artikel 9, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesforordningen).

Det foreslås i § 107, stk. 6, nr. 2, at vederlagsrapporten skal indeholde en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Det foreslåede indebærer, virksomheden i vederlagsrapporten skal beskrive sammenhængen mellem den faktiske aflønning af ledelsen, virksomheden lønpolitik og de bagvedliggende mål, som aflønningspolitikken understøtter.

Virksomheder, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende i eller aktivt i et EU-/EØS-land, anses for at opfylde betingelserne i denne bestemmelse, hvis virksomheden efterlever kravene til virksomhedens vederlagsrapport i selskabslovens § 139 b.

UDKAST

Det foreslås i § 107, stk. 7, 1. pkt., at vederlagsrapporten hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Hurtigst muligt er ensbetydende med, at vederlagsrapporten skal offentliggøres umiddelbart efter generalforsamlingens afholdelse uden unødigt ophold.

Det foreslås i § 107, stk. 7, 2. pkt., at vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år.

Offentliggørelse af vederlagsrapporten er nødvendig for, at aktionærer, potentielle investorer og interessenter bedre kan vurdere, hvordan virksomheden gennemfører sin lønpolitik i praksis, herunder aflønningen af de enkelte ledelsesmedlemmer, og i hvilken udstrækning denne aflønning er afpasset virksomhedens strategi og mål.

Ti-årsfristen regnes fra offentliggørelsen af vederlagsrapporten, der sker efter generalforsamlingens afholdelse.

Det foreslås i § 107, stk. 7, 3. pkt., at vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.

Det foreslåede indebærer, at virksomhedens øverste organ kan vælge at lade vederlagsrapporten være tilgængelig i en længere periode end 10 år forudsat, at vederlagsrapporten ikke indeholder personoplysninger.

Det vil i praksis betyde, at der skal laves en version af vederlagsrapporten, hvor det ikke længere fremgår, hvilke ledelsesmedlemmer – nuværende eller tidligere - der har modtaget hvilke vederlag. Dette vil som minimum betyde, at navnene på alle de pågældende ledelsesmedlemmer skal fjernes fra rapporten.

Det foreslås, at overtrædelser af stk. 7 skal kunne straffes med bøde efter den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter. Ansvarssubjektet i § 107, stk. 7, der foreslås ændret, er fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden. Den strafbare handling kan eksempelvis bestå i, at en virksomheden undlader at offentliggøre vederlagsrapporten eller, at virksomhedens vederlagsrapport er offentliggjort i længere end 10 år uden at personoplysningerne fjernes.

Til nr. 14 (§ 109 a-§ 109d i lov om fondsmæglerselskaber og investerings-service og -aktiviteter)

§ 109 a

Den gældende finansielle regulering fastsætter ikke et absolut loft for størrelsen af fratrædelsesordninger. I den politiske aftale om forsvarlig aflønning fra 2010 opfordrede man imidlertid de finansielle virksomheder til at følge de gældende anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Anbefalingerne indeholder i dag begrænsninger med hensyn til størrelsen af den samlede værdi af vederlag i forbindelse med opsigelsen inklusive fratrædelsesgodtgørelser. De finansielle virksomheder opfordres dermed til at overholde grænserne for størrelsen af vederlag i forbindelse med opsigelsen efter et ”følg eller forklar”-princip. Dette betyder, at hvis virksomheden ikke opfylder de nævnte begrænsninger, bør virksomheden i førstkommande årsrapport forklare, hvilke hensyn der ligger til grund for, at grænsen ikke er overholdt.

En fratrædelsesgodtgørelse anses efter gældende regler for variabel løn. Løn i opsigelsesperioden karakteriseres som fast løn. En fratrædelsesgodtgørelse er således som udgangspunkt omfattet af begrænsningerne for brug af variabel løn i § 109 i lov om fondsmæglerselskaber og investerings-service og -aktiviteter. Den nævnte bestemmelse fastsætter bl.a. et forholdsmæssigt loft over størrelsen på en variabel løndel til medlemmer af direktionen set i forhold til vedkommendes faste løndel.

I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget fra begrænsningerne for brug af variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder (aflønningsbekendtgørelsen). Det følger bl.a. heraf, at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet, og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne. Dette medfører, at langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser fastsættes til en størrelsesorden mellem et til to års samlet løn.

I dag er de finansielle virksomheder forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter medlemmer af bestyrelsen, direktionen og virksomhedens væsentlige risikotagere. Dette

UDKAST

omfatter bl.a. oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf. Derudover skal den finansielle virksomhed offentliggøre størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person. Dette følger af artikel 51, stk. 1, litra c, nr. 6 og 7, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2033/2019 af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme. Endelig skal virksomheden offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af ledelsen i årsrapporten, jf. § 107, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter.

Den foreslåede bestemmelse i § 109 a fastsætter nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Fratrædelsesordninger anvendes som samlebegreb for alle vederlagsdele, som en person opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som personen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed indgår en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og værdien af ordningen overstiger et beløb svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal virksomheden offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

UDKAST

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til et medlem af direktionen er virksomheden således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden forpligtet til at offentliggøre oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at virksomheden

UDKAST

umiddelbart efter aftaleindgåelse med et direktionsmedlem om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i et medlem af direktionens fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal virksomheden fjerne oplysningerne om direktørens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om direktørens nye fratrædelsesordning.

Det følger af forslaget til § 109 d, at bestemmelserne i den foreslåede § 109 a ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 266, stk. 1, nr. 1, at en overtrædelse af det foreslåede § 109 a kan straffes med bøde.

§ 109 b

De gældende aflønningsregler i den finansielle sektor indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som variabel løn, jf. § 10, nr. 43, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug

UDKAST

af variabel løn, der følger af § 109, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter.

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det følger af det foreslåede § 109 b, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registrerede som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Det foreslåede indebærer, at løn i en direktørs opsigelsesperiode skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor direktøren er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at en direktør, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For en direktør, der er fratrådt sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

Har en virksomhed og en direktør i virksomheden f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at direktøren skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvares af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at den fratrådte direktør fortsætter i sit sædvanlige virke i virksomheden. Det er således ikke tilstrækkeligt, at den fratrådte direktør virker som konsulent på deltid eller lignende for virksomheden i opsigelsesperioden.

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvis over perioden. Det vil sige, at

UDKAST

udbetalingen i fristillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som den fratrådte direktør har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fristillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af direktøren. Komplexiteten af navnlig fondsmæglerselskabers virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af direktøren, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver virksomhedens bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis den pågældende direktør har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis bestyrelsen efter direktørens fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har virksomheden således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udskudt.

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den fratrådte direktørs side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 3, nr. 14.

Det følger af forslaget til § 109 d, at bestemmelsen i den foreslåede § 109 b ikke kan fraviges ved aftale.

§ 109 c

De gældende aflønningsregler begrænser brug af variabel løn, således at der med hensyn til variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere er fastsat en forholdsmæssig grænse set i relation til modtagerens faste løn. For medlemmer af direktion og bestyrelse må en variabel løn således alene udgøre 50 pct. af vedkommendes faste løn inklusive pension. Aflønningsreglerne fastsætter endvidere krav om, at mindst 50 pct. af en variabel løn til den nævnte persongruppe skal bestå af finansielle instrumenter, og mindst 40 pct. af den variable løndel skal

UDKAST

udbetales i årlige rater over en årrække. Hertil kommer, at finansielle instrumenter, der overdrages, ikke må afhændes eller afdækkes i en passende periode herefter.

Ved de årlige udbetalinger af den udskudte variable løn skal den finansielle virksomhed sikre, at kriterierne for tildelingen af den variable løn fortsat er opfyldt. Er dette ikke tilfældet, skal den finansielle virksomhed reducere den udskudte variable løn eller helt lade den resterende del bortfalde. En finansiell virksomhed skal i øvrigt kræve tilbagebetaling af en allerede udbetalt variabel løn, hvis udbetalingen er sket på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.

Efter de gældende regler er en fratrædelsesgodtgørelse som udgangspunkt omfattet af de nævnte begrænsninger for brug af variabel løn. I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget regelsættet om variabel løn i medfør af § 15 i aflønningsbekendtgørelsen. Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne.

Ingen fratrædelsesgodtgørelse må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette gælder uanset om undtagelsesbetingelserne i § 15 i aflønningsbekendtgørelsen er opfyldt.

Den foreslåede bestemmelse i § 109 c fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed samt til udbetalingen heraf.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i den foreslåede § 10, nr. 63, som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

UDKAST

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Den foreslåede bestemmelse gennemfører artikel 32, stk. 1, litra f, i IFD, hvorefter godtgørelser, der kommer til udbetaling, hvis en ansættelseskontrakt opsiges før tid, afspejler de resultater, som den pågældende medarbejder har opnået i en periode, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser. Artikel 32, stk. 1, litra f, i IFD, er som hidtil også implementeret ved § 15, stk. 3, i aflønningsbekendtgørelsen.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, direktøren har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både virksomhedens og direktørens forhold.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af direktøren.

Skyldes direktørens afskedigelse eksempelvis, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af stk. 4, må virksomheden ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til direktøren. I et sådant tilfælde vil direktørens fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end direktørens svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes direktøren, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af direktøren, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

Gennemførelsen af artikel 32, stk. 1, litra f, i IFD, direkte i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservices og -aktiviteter tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslaget *stk. 1* gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en

UDKAST

påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at fondsmæglerselskabets eller fondsmæglerholdingvirksomhedens udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden skal ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndelev i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som direktøren har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til direktørens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis en direktør f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede *stk. 3*.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke virksomheden i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af navnlig fondsmæglerselskabers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt

UDKAST

kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det foreslåede stk. 2 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk. 3*, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 109 b. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 109 b.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen eventuel løn i opsigelsesperioden. Hermed menes alene den aftale faste løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 109, stk. 1, nr. 5, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter.

Kompleksiteten af navnlig fondsmæglerselskabers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 3 har

UDKAST

til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

Det foreslåede stk. 3 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4.

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede stk. 2 og 3, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i virksomheden, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede stk. 5, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i et fondsmæglerselskab eller fondsmæglerholdingvirksomhed skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om en fratrådt direktør har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkrete udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Der vil eksempelvis kunne foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af virksomheden konkret

UDKAST

vurderes i betydelig grad at have medvirket til, at Finanstilsynet i medfør af § 177, stk. 2, påbyder virksomheden at iværksætte sin genoprettelsesplan, eller hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af virksomheden i betydelig grad har medvirket til, at virksomheden bliver nødlidende eller forventeligt nødlidende, jf. § 165, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, eller at virksomheden må overdrages til afvikling i Finansiell Stabilitet.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes direktørens kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at direktøren har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført virksomheden store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor direktøren har udvist passivitet eller illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget til virksomhedens problemer, eller hvor problemerne skyldes, at direktøren åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at virksomhedens økonomiske problemer kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at virksomhedens økonomiske problemer hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom virksomhedens økonomiske problemer først konstateres, efter den pågældende direktør er fratrukket virksomheden.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale virksomhedens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratrukkede direktør under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for virksomheden, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes direktørens adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis direktørens kritisable adfærd har medført, at tilliden til virksomheden forværres markant. Mistillid kan eksempelvis give udslag i betydeligt fald i virksomhedens indtjeningsevne som følge af et fald i aktiver under forvaltning, idet der vil søges øvrige formueforvaltere.

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som virksomheden er blevet påført, kan tilregnes direktørens kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis direktøren har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiell kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på virksomhedens omdømme.

Manglende opfyldelse af direktørens ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle- og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis den fratrådte direktør ikke har fulgt eller gennemført de politikker og retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen efter § 67 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, eller hvis direktøren ikke har formået at bidrage til en effektiv virksomhedsstyring efter § 94 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter.

Også væsentlig tilsidesættelse af den finansielle- og erhvervsretlige regulering i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes direktøren. Modtager virksomheden eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af god skik-reglerne, hvidvaskreglerne el.lign. under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes direktøren, eller at direktøren har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at direktøren generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte direktør eller virksomheden dømmes for overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller virksomheden dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med direktørens varetagelse af sine pligter i virksomheden. Er direktøren dømt for strafbare forhold begået i direktørens privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

UDKAST

Hvis virksomheden bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, den finansielle regulering eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen enten er begået af direktøren, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi direktøren ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at direktøren ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor virksomheden og/eller direktøren sigtes, og der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen allerede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for et sådant strafbart forhold, som er begået under vedkommendes ansættelse i virksomheden. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte direktør eller virksomheden efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller virksomheden efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført virksomheden en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til den fratrådte direktør. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under direktørens ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor en direktørs adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra

Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af direktørens krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen eksempelvis ved domstolene, vil direktøren kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede 2. *pkt.*, at bestyrelsen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til et medlem af direktionen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af virksomheden eller direktøren for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører direktørens aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i virksomheden.

Bestyrelsen skal eksempelvis tilbageholde udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse, hvis virksomheden eller direktøren sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

UDKAST

Sigtes en fratrådt direktør for overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 373, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, som følge af grove eller gentagne ledelsessvigt skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen. Det vil eksempelvis være tilfældet ved sigtelse for overtrædelser af relevante straffelagte bestemmelser i hvidvask, skatte- og selskabslovgivningen eller overtrædelse af markedsmisbrugsforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 596/2014/EU af 16. april 2014 om markedsmisbrug) begået i forbindelse med ansættelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde direktørens fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af direktøren har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af direktøren for forhold begået i direktørens privatsfære er ikke omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

En domfældelse af virksomheden eller direktøren for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at direktøren eller virksomheden er sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at medlemmer af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafaldes endeligt. Kendes den fratrådte direktør skyldig i strafbare forhold., og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en

UDKAST

eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolenes endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med direktørens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor direktørens fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede *stk. 4, 2. pkt.*, skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede *stk. 4, 1. pkt.* Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede *stk. 4, 2. pkt.*, kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af direktørens fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for virksomheden, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 109 c, stk. 2.

§ 109 d

De gældende aflønningsregler i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsforeninger og -aktiviteter og i aflønningsbekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det foreslås i *§ 109 d, stk. 1*, at §§ 109 a-109 c ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at fastsætte, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af øvrige bestemmelser i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservices og -aktiviteter. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i forhold til, hvilke bestemmelser i lov om fondsmæglerselskaber og

UDKAST

investeringservice og –aktiviteter der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

Til nr. 15 (§ 266, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Den gældende § 266, stk. 1, nr. 1, udgør en straffebestemmelse, hvorefter overtrædelse af de i bestemmelsen nævnte bestemmelser kan straffes med bøde.

Med lovforslagets § 3, nr. 14, foreslås det i § 109 a at indsætte et krav om offentliggørelse af større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse

Det foreslås på den baggrund i § 266, stk. 1, nr. 1, at indsætte § 109 a i bestemmelsen.

Den foreslåede § 109 a vedrører offentliggørelseskrav med hensyn til større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse. Den foreslåede ændring indebærer derfor, at der vil kunne fastsættes bødestraf for en overtrædelse af offentliggørelseskravet.

Ansvarssubjektet er fondsmæglerselskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder og gerningsindholdet består i, at virksomheden ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på virksomhedens hjemmeside, på samme sted som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Der er således flere momenter i § 109 a, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Endelig kan det straffes med bøde, hvis virksomheden fjerner oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

Til nr. 16 (§ 266, stk. 2, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Det følger af den gældende § 266, stk. 2, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice- og aktiviteter, at overtrædelse af en række nærmere angivne bestemmelser i loven og i forordninger straffes med bøde, medmindre højere straf er forskyldt efter øvrige lovgivning. Det omfatter bl.a. den gældende § 82.

UDKAST

Det foreslås med lovforslagets § 3 nr. 5, at § 82 ophæves. Det foreslås derudover med lovforslagets § 3, nr. 6, at § 88, stk. 1, ophæves, og at der i stedet indsættes fire nye stykker.

Det foreslås på den baggrund i § 266, stk. 2, at »76, 82 og 88« ændres til: »§§ 76, 88, stk. 1 og 5-8«.

Den foreslåede ændring indebærer ikke materielle ændringer, men er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 3, nr. 5 og 6, hvor der i den forbindelse ikke er grundlag for at fastsætte strafansvar for overtrædelse af § 88, stk. 2-4.

Til nr. 17 (§ 268 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter)

Efter § 268, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter (fondsmæglerloven) straffes et medlem af bestyrelsen eller direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der undlader at træffe nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse med bøde eller fængsel indtil 2 år, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning.

Efter § 268, stk. 2, straffes personer, der er knyttet til et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, og som gør sig skyldige i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der kan medføre tab for virksomheden eller indskyderne eller obligationsejerne eller andre investorer i virksomheden med bøde eller fængsel indtil 2 år, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning.

Tilregnelseskrevet for overtrædelse af § 268 er uagtsomhed, jf. straffelovens § 19. Der er således ikke krav om, at f.eks. den konkrete undladelse af at træffe passende foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse er foretaget forsætligt.

Det foreslås at nyaffatte § 268 i fondsmæglerloven med henblik på at gennemføre forslaget fra udvalget om skærpet ansvarsvurdering af ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder om at kriminalisere grove og gentagne ledelsessvigt.

Det foreslås i § 268, stk. 1, 1. pkt., at et medlem af et fondsmæglerselskabs eller en fondsmæglerholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, groft uagtsomt eller

UDKAST

forsætligt gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, hvis højere straf ikke er forskyldt efter anden lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er en generel strafbestemmelse, der kriminaliserer grove eller oftere gentagne ledelsessvigt.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er at skabe klar hjemmel til at straffe en direktør, et bestyrelsesmedlem eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, hvis adfærd anses for at være udtryk for groft eller oftere gentagent ledelsessvigt. Dermed skabes bl.a. et hjemmelsmæssigt mere sikkert grundlag for anklagemyndigheden at føre sager på, jf. straffelovens § 1.

Den personkreds, der er omfattet af den foreslåede bestemmelse, vil være medlemmer af bestyrelsen eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse. Det er dog ikke hensigten, at der med bestemmelsen foretages en indskrænkning af, hvem der efter den almindelige regel om medvirkensansvar i straffelovens § 23 kan gøres ansvarlig som medvirkende til grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, jf. i øvrigt herved straffelovens § 2. Efter omstændighederne vil andre personer således kunne straffes for medvirken til overtrædelse af bestemmelsen.

Det afgørende for vurderingen af, om den pågældende ansatte vil skulle anses for at være en del af den faktiske ledelse, er, om den ansatte træffer beslutninger eller medvirker til at træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter, der har en væsentlig betydning for fondsmæglerselskabets eller fondsmæglerholdingvirksomhedens drift. En ansat med ansvar for et væsentligt forretningsområde eller for et område af væsentlig betydning for virksomhedens drift, eksempelvis en økonomidirektør, vil skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse. Herudover vil eksempelvis en ansat, der på ledelsesniveau medvirker til at træffe beslutninger på baggrund af bestyrelsens strategiske mål eller på ledelsesniveau medvirker til at sikre, at bestyrelsens vedtagne politikker og retningslinjer implementeres i virksomhedens daglige drift, skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse.

Det afgørende fælles kendetegn ved den omfattede personkreds er, at de som led i deres ansættelse og funktion udøver ledelse og styring af forskellige dele af virksomheden. I deres funktion vil de således træffe ledelsesmæssige beslutninger eller undlade at træffe sådanne beslutninger. En ledelsesmæssig adfærd vil i nogle tilfælde kunne være af en så mangelfuld eller kritisabel karakter, at der vil kunne foreligge et ledelsessvigt.

UDKAST

Det foreslåede begreb ”ledelsessvigt” vil således efter omstændighederne kunne finde anvendelse både i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem foretager en aktiv handling, der indebærer et ledelsessvigt, og i tilfælde, hvor et ledelsesmedlem undlader at handle i en situation, hvor handling er påkrævet.

Nedenfor angives to eksempler på bestemmelser i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, der indeholder centrale pligter for ledelsen. En ledelses tilsidesættelse af pligterne vil efter omstændighederne kunne udgøre et ledelsessvigt.

En central ledelsespligt fremgår af § 67 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, der stiller krav om, at bestyrelsen for et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed skal fastlægge, hvilke hovedtyper af forretningsmæssige aktiviteter, virksomheden skal udføre, samt identificere og kvantificere virksomhedens væsentlige risici og fastlægge virksomhedens risikoprofil, herunder fastsætte, hvilke og hvor store risici virksomheden må påtage sig. I virksomhederne skal bestyrelsen fastlægge, hvilke forretningsmæssige aktiviteter virksomheden skal udføre inden for sin tilladelse samt de risici, som virksomheden er eller kan blive udsat for. Bestyrelsen for et fondsmæglerselskab skal bl.a. fastsætte, hvilke markedsrisici selskabet vil påtage sig i forbindelse med placering af kapitalgrundlaget og evt. i forbindelse med de forretningsmæssige aktiviteter.

Generelt vil det kunne anses som et ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke fører tilstrækkeligt tilsyn med direktionen, herunder løbende vurderer, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen, samt træffer passende foranstaltninger, hvis dette ikke er tilfældet, jf. § 67, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter. Hvis bestyrelsen ikke modtager direktionens rapportering om virksomhedernes risici, som det er fastlagt i retningslinjerne, jf. § 67, stk. 2, nr. 4, vil det kunne udgøre et ledelsessvigt, hvis forholdet ikke påtales over for direktionen eller søges forbedret, når den mangelfulde rapportering konstateres. Samtidig vil det kunne udgøre et ledelsessvigt for et direktionsmedlem, hvis denne ikke giver bestyrelsen den information, bestyrelsen har anmodet om, samt den information, direktionsmedlemmet vurderer, kan være af betydning for bestyrelsens arbejde, herunder tilstrækkelige oplysninger til at kunne foretage en løbende vurdering af virksomhedens risici.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at det konkrete ledelsessvigt kan kvalificeres som værende groft. Bestemmelsen omfatter dog også tilfælde, hvor der foreligger flere ledelsessvigt, der

UDKAST

isoleret set ikke kan betegnes som grove, men hvor svigtene ud fra en samlet bedømmelse vurderes at udgøre et groft forhold.

Ved ”grove” ledelsessvigt forstås ledelsessvigt, der er af en betydelig alvorlighed, eller hvor adfærden i øvrigt må vurderes som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed. Her vil størrelsen af det tab, som er opstået, eller som der forelå en risiko for, kunne inddrages. Manglende opfølgning på væsentlige tilsynsreaktioner vil også efter omstændighederne indebære et groft ledelsessvigt.

Det bemærkes, at det ikke vil være en forudsætning for, at et ledelsessvigt kategoriseres som groft, at Finanstilsynet tidligere har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden. Det må dog sædvanligvis antages at kunne tillægges betydning, hvis Finanstilsynet har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden, som beskrevet nærmere nedenfor.

Det må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilken betydning Finanstilsynets tilsynsaktiviteter, herunder tilsynsbesøg, skal tillægges ved vurderingen af ledelsens ansvar. Det vil for denne vurdering bl.a. have betydning, hvilket materiale der har været fremlagt for Finanstilsynet i forbindelse med tilsynsbesøget, og hvornår dette har fundet sted.

Det er en betingelse for strafansvar efter stk. 1, 1. pkt., at ledelsens svigt har haft økonomiske konsekvenser for virksomheden selv eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder. Også en risiko for et tab vil kunne opfylde denne betingelse, uden at tabet er aktualiseret. Det er med den foreslåede bestemmelse hensigten, at også ledelsessvigt, der vil være egnet til at udløse væsentlige konsekvenser f.eks. virksomhedens økonomiske stilling, som nævnt ovenfor, vil være omfattet af bestemmelsen, selvom den konkrete konsekvens ikke er indtrådt. Vurderingen af, om et ledelsessvigt medfører risiko for tab, vil således skulle foretages ud fra en objektiv vurdering af ledelsessvigtets egnethed til at medføre tab.

Tilregnelsskravet for strafansvar efter stk. 1 er forsæt eller grov uagtsomhed. Det bemærkes, at minimumskravet om grov uagtsomhed harmonerer med, at den strafbare adfærd i sig selv skal være af en vis grovhed. Det afgørende for uagtsomhedsvurderingen er, hvad det pågældende ledelsesmedlem burde have indset på det tidspunkt, hvor det grove ledelsessvigt begås. Om det er tilfældet, beror på en individuel vurdering af, om ledelsesmedlemmet objektivt har tilsidesat de handlenormer, der må anses for rimelige for netop det pågældende ledelsesmedlem, bl.a. ud fra ledelsesmedlemmets viden, kompetencer og erfaringer. Vurderingen af, om en adfærd eller undladelse er udtryk for grov

UDKAST

uagtsomhed, træffes dermed på baggrund af den viden, som ledelsesmedlemmet havde, og de forhold, som var gældende, og som ledelsesmedlemmet var bekendt med på tidspunktet for adfærden. Senere indtrufne omstændigheder, som kan påvirke både sandsynligheden for tab og tabets størrelse, indgår ikke i vurdering af tilregnelsen. Opnår ledelsesmedlemmet senere en viden om forhold, kan dette i sig selv fordr handling, men dette påvirker ikke vurderingen af tilregnelsen for handling eller undladelse før ledelsesmedlemmet fik denne viden. Det bemærkes yderligere, at risiko for tab for virksomheden, aktionærer eller andre investorer eller kunder opstået i forbindelse med de forretningsmæssige aktiviteter er forbundet med det at drive forretning, herunder ikke mindst på fondsmæglerområdet. Det er ikke hensigten med den foreslåede strafbestemmelse, at der fremover ikke skal kunne tages risici eller udvikles forretningsmodeller, som indebærer risiko for tab. Det er derimod hensigten, at det kan være forbundet med strafansvar, hvis der i virksomheden tages risici, der klart går ud over, hvad der er forsvarligt set i forhold til virksomhedens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer, herunder kapital og likviditet, og de markedsforhold, som virksomhedens aktiviteter drives under, jf. herved bl.a. § 67, stk. 4, i lov om fondsmægler­selskaber og investeringsservice og -aktiviteter.

Nedenfor opstilles nogle typetilfælde, der efter omstændighederne vil kunne aktualisere anvendelse af den foreslåede bestemmelse. Det bemærkes, at de anførte typetilfælde ikke skal forstås som en udtømmende angivelse af de tilfælde, der falder ind under den foreslåede bestemmelse. Omvendt vil ikke alle de tilfælde, der falder under beskrivelserne af opstillede situationer være strafbare, selvom de faktisk kan svare til et anført eksempel. Det vil afhænge af den konkrete vurdering af den flerhed af omstændigheder, der vil foreligge i praksis, som Ansvarsudvalget bl.a. også anfører under pkt. 5.4.2 i betænkning 1575/2021 om forhold, hvor der fra et ledelsesmedlems side foreligger passivitet.

I de eksempler, hvor ledelsessvigtet er beskrevet som undladelse af en bestemt handling eller foranstaltning, kan tab eller risikoen for tab på ansvarsfritagende vis være afværget ved andre tiltag. Er det pågældende ledelsesmedlem over for hvem, der ellers ville have foreligget en strafsanktioneret handlepligt, bekendt med tiltag, vil der ikke foreligge et groft ledelsessvigt. Modsat er det ikke hensigten, at de andre tiltag skal være ansvarsfritagende for ledelsesmedlemmets eget grove ledelsessvigt, hvis ledelsesmedlemmet ikke var bekendt med tiltagene, jf. straffelovens § 21 om forsøg. Eksemplerne nedenfor skal således ses i lyset af det subjektiv tilregnel­seskrav i bestemmelsen og med den forudsætning, at den udøvede adfærd medfører tab eller risiko for tab.

UDKAST

Generelt vil bestyrelsens og direktionens utilstrækkelige overholdelse af den finansielle lovgivning på væsentlige områder af stor betydning for investorbekyttelsen § 373. stk. 6. Tilsvarende vil gælde for en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse.

Eksempelvis vil det efter omstændighederne kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen gentagne gange vælger ikke at reagere på advarsler om betydelig risiko for utilstrækkelig investorbekyttelse, herunder salg af investeringsprodukter, der er uegnede for kunderne eller betydelige risici for virksomhedens finansielle situation eller ikke har sikret sig, at relevante funktioner i virksomheden i praksis rapporterer i behørigt omfang til ledelsen om manglende overholdelse af den finansielle regulering eller hvidvasklovgivningen på væsentlige områder. Tilsvarende vil bestyrelsens og direktionens vedvarende manglende iværksættelse af adækvate foranstaltninger til sikring af, at virksomheden overholder den finansielle lovgivning eller hvidvasklovgivningen på væsentlige områder for virksomheden kunne udgøre et groft ledelsessvigt. Tilsvarende vil gælde for en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse.

Det vil ligeledes kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis f.eks. bestyrelsen forholder sig passivt til oplysninger og redegørelser fra direktionen i forbindelse med udøvelsen af virksomhedens forretningsmodel. Groft ledelsessvigt vil også kunne foreligge i situationer, hvor ledelsen ikke har forholdt sig til manglende ressourcer eller åbenbart uforsvarlig organisering i virksomheden. Direktionens manglende orientering af bestyrelsen om, at et væsentligt forretningsområde har behov for tilførsel af yderligere ressourcer, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt. Ved vurderingen af, om der er grundlag for et strafansvar, kan bl.a. indgå, om direktionen har sikret de fornødne ressourcer og kompetencer til at varetage et væsentligt forretningsområde på forsvarlig vis. Desuden vil det kunne indgå, om direktionen har sikret den fornødne ressourcemæssige kapacitet til at løse det pågældende forretningsområdes opgaver, og om afdelingen er bemandet med tilstrækkeligt kompetente medarbejdere i forhold til afdelingens opgaver. Er situationen forventeligt forbigående, og har ledelsen taget skridt til at imødegå denne gennem rekruttering eller uddannelse af medarbejdere, vil der ikke foreligge grove ledelsessvigt. Der vil efter omstændighederne også kunne være tale om et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke har fulgt op på oplysninger om væsentlig underbemanding eller andre store problemer i virksomheden af væsentlig betydning for den udbudte investeringsservice og -aktiviteter og risikostyringen heraf.

Det er dog ikke hensigten, at en forventeligt forbigående situation, som ledelsen har taget skridt til at imødegå gennem rekruttering eller uddannelse

UDKAST

af medarbejdere, vil kunne udgøre et groft ledelsessvigt efter den foreslåede bestemmelse.

Klart uforsvarlig organisering på økonomiområdet vil kunne udgøre groft ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse, eksempelvis hvor organiseringen medfører gentagne fejl i virksomhedens regnskabsføring eller gentagne brud på virksomhedens krav til kapitalgrundlag eller likviditet.

Hvis bestyrelsen og direktionen tilsidesætter pligten til at sikre en forsvarlig organisation, f.eks. ved manglende eller utilstrækkelig tildeling af ressourcer til eksempelvis økonomiområdet (f.eks. kompetencer, antal årsværk, it-værktøjer m.v.) kan det udgøre et groft ledelsessvigt. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis forberedelsen af regnskabsaflæggelsen er mangelfuld med den konsekvens, at der opstår en stor risiko for, at årsrapporten ikke er retvisende med risiko for, at regnskabsbruger træffer beslutninger på et forkert grundlag. Det vil også kunne udgøre groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen og direktionen konstaterer, at et udkast til årsrapport ikke giver et retvisende billede af virksomhedens (koncernens) aktiver, passiver og finansielle stilling m.v., f.eks. fordi udkastet til årsrapport ikke overholder lovgivningens krav, og undlader at iværksætte foranstaltninger, der vil kunne rette op på dette.

Manglende dokumentation af eksempelvis direktionens beslutningsgrundlag vil ikke i sig selv udgøre groft ledelsessvigt, men det forhold, at der helt åbenbart ikke har været det fornødne grundlag for bestyrelsen at følge op på og dermed foretage kontrol, vil efter omstændighederne kunne anses som groft ledelsessvigt fra direktionens side.

Der vil eksempelvis kunne foreligge grove ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen udøver en forretningsmodel, der påfører virksomheden eller dens aktionærer eller andre investorer eller kunder større risici end, hvad der må anses for forsvarligt i lyset af indretningen af virksomheden. Dette kan f.eks. være en forretningsmodel, hvor virksomheden er udsat for risici, der kan have væsentlig påvirkning af virksomhedens finansielle situation, uden at bestyrelsen eller direktionen har sikret sig den fornødne risikostyring og -rapportering.

Der kan opstå grove ledelsessvigt i forbindelse med en direktionens utilstrækkelige orientering af bestyrelsen om væsentlige forhold for virksomhedens drift eller kapitalgrundlag. Det vil kunne dreje sig om situationer, hvor direktionen ikke orienterer bestyrelsen om risikoeksponeringer, der ligger ud over de af bestyrelsen givne rammer for

risikoeksponeringer, eller henvendelser fra kunder, modparter eller andre om bekymring eller alvorlige klager vedrørende den ydede investeringservice.

Et eksempel på et ledelsessvigt på området for investorbekyttelse, der efter omstændighederne kan være groft, kan være den situation, hvor bestyrelsen eller direktionen undlader at reagere på situationer, hvor de står klart, at virksomheden sælger investeringsprodukter til kunder, som produkterne ikke er egnede for, eller at rådgivningen er vildledende eller sker på en illoyal måde. Det kunne eksempelvis være salg af meget komplekse og risikofyldte investeringsprodukter til meget risikoaverse detailinvestorer. Det kunne også være den situation, hvor et investeringsprodukt fortsat sælges til en kunde eller en kundemålgruppe, selvom det er blevet klart, at investeringsproduktet ikke længere er egnet for kunden eller kundemålgruppen. Hvis navnlig direktionen ikke har reageret inden for en rimelig tid, efter at en sådan situation er konstateret i forbindelse med den løbende vurdering af de udbudte investeringsprodukter, vil det kunne være et groft ledelsessvigt.

Det vil også kunne udgøre ledelsessvigt, hvis bestyrelsen eller direktionen træffer beslutninger, der forudsætter tilladelser fra myndigheder, som ledelsen er klar over, at virksomheden ikke har eller vil kunne opnå. Overtrædelse af virksomhedens tilladelsesområde, herunder det tilladte virksomhedsområde, kan efter omstændighederne udgøre et groft ledelsessvigt. Overtrædelse af virksomhedsområdet ved drift af virksomhed uden fornøden tilladelse kan eksempelvis udgøre et groft ledelsessvigt. Derudover vil udøvelse af skønsommæssig porteføljepleje uden tilladelse efter omstændighederne kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Ledelsessvigt på området for investeringservice – og aktiviteter, der ikke nødvendigvis i enkeltstående tilfælde er groft, kan føre til et strafansvar, hvis ledelsessvigtet gentager sig. Et groft ledelsessvigt vil kunne foreligge, hvis ledelsen ikke har sikret et tilstrækkeligt effektivt kontrolmiljø, der kunne have konstateret de passerede forhold. Der kan f.eks. foreligge et groft ledelsessvigt, hvis der ikke er etableret interne kontroller til sikring af overholdelsen af aftalerne med kunderne, herunder af at kunderne gives den fornødne investorbekyttelse eller af virksomhedens egne risikorammer.

Forsøg på groft ledelsessvigt vil kunne straffes efter den almindelige regel herom i straffelovens § 21. Det følger af straffelovens § 21, stk. 3, at det som udgangspunkt ikke er muligt at straffe forsøg, når straffen ikke kan overstige 4 måneders fængsel. Med den eksisterende strafferamme på 2 år – der foreslås opretholdt – er denne betingelse opfyldt. Der vil dog ikke kunne straffes for forsøg på grove ledelsessvigt, der alene kan tilregnes den

pågældende som uagtsomt. Forsøgsstraf forudsætter således, at adfærden kan tilregnes pågældende som forsætlig, og indebærer derfor, at den pågældende har været bekendt med de relevante faktiske forhold. Da den foreslåede bestemmelse kriminaliserer ledelsessvigt, der indebærer risiko for tab, må området for et forsøgsansvar imidlertid under alle omstændigheder i praksis antages at være yderst begrænset. Har f.eks. en direktør i et fondsmæglerselskab valgt at forholde sig passiv til en uhensigtsmæssig forretningsdrift m.v., der har indebåret en risiko for tab for fondsmæglerselskab eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder, vil vedkommende kunne straffes for fuldbyrdet overtrædelse af den foreslåede bestemmelse, såfremt passiviteten efter omstændighederne kan karakteriseres som et groft ledelsessvigt.

Medvirken kan straffes efter den almindelige regel i straffelovens § 23. Bestemmelsen vil således i kraft af reglen i straffelovens § 23, stk. 1, også omfatte den, der ved tilskyndelse, råd eller dåd har medvirket til grove eller gentagne ledelsessvigt omfattet af den foreslåede bestemmelse, uanset at vedkommende ikke selv er medlem af bestyrelsen eller direktionen eller er en ansat, der er en del af den faktiske ledelse. Det er således forudsat i § 23, stk. 2, at personer, der står uden for et særligt pligtforhold, men medvirker til at krænke dette, vil kunne straffes efter den almindelige medvirkenregel i stk. 1. Det følger dog samtidig af § 23, stk. 2, at straffen vil kunne nedsættes for den udenforstående.

Det bemærkes i den forbindelse, at der efter straffelovens § 50, stk. 2, vil være mulighed for at fastsætte en tillægsbøde som tillægsstraf til en frihedsstraf, hvis den pågældende ved ledelsessvigt har opnået eller tilsigtet at opnå økonomisk vinding for sig selv eller andre.

I *stk. 1, 2. pkt.*, foreslås, at det samme gælder, hvis ledelsessvigtet medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede 1. pkt., hvorefter et medlem af et fondsmæglerselskabs eller en fondsmæglerholdingvirksomheds bestyrelse eller direktion eller en ansat, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, der gør sig skyldig i grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter anden lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ledelsen af et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed har en

UDKAST

strafferetlig sanktioneret pligt til at beskytte virksomheden dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i forbindelse med udenforstående aktørers kriminalitet. Det er herved forudsat, at ledelsen har en forpligtelse til at udgøre et bolværk mod kriminalitet, og at groft ledelsesmæssigt svigt heraf vil kunne straffes efter bestemmelsen. Selvom bestemmelsens 1. led om risiko for udsættelse for kriminalitet må antages at være indeholdt i den traditionelle forståelse af ledelsesansvaret, indeholder bestemmelsen på dette punkt en præcisering og et klarere hjemmelmæssigt grundlag herfor, mens 2. led om udsættelse for væsentligt øget risiko for kriminalitet vil udvide grundlaget for strafansvar og afvige fra, hvad der almindeligvis vil være omfattet af et strafferetligt ledelsesansvar i dansk ret.

Det foreslåede indebærer dermed, at grove eller oftere gentagne ledelsessvigt, der væsentligt øger risikoen for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, efter omstændighederne vil være forbundet med strafansvar. Uanset at der således med bestemmelsens 2. pkt. lovfæstes en positiv strafsanktioneret handlepligt for ledelsen til at beskytte virksomheden mod at blive udsat for kriminalitet eller mod at blive anvendt som led i kriminalitet, bør det i sammenhæng hermed indgå i vurderingen, hvilke konkrete modforanstaltninger ledelsen efter omstændighederne med rimelighed burde have foretaget. Med hensyn til kriminalitet, der begås over for virksomheden, vil det være naturligt, at ledelsen skrider til politianmeldelse, eller som minimum tager konkrete skridt til at imødegå og bringe kriminaliteten til ophør, så snart ledelsen bliver bekendt hermed. Der foreligger dog ikke og foreslås heller ikke med bestemmelsen en pligt til at foretage politianmeldelse. Straffrihed efter den foreslåede bestemmelse vil ofte forudsætte, at ledelsen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, foretager foranstaltninger, der sikrer, at virksomheden konkret ikke fortsat faciliterer og understøtter det pågældende kriminelle forhold, herunder f.eks. ved at bringe relevante kundeforhold til ophør. Sådanne foranstaltninger skal naturligvis foretages i nær tidsmæssig sammenhæng med det tidspunkt, hvor pågældende bliver orienteret om eller konstaterer de kriminelle forhold.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at det konkrete ledelsessvigt kan kvalificeres som værende groft. Tilfælde, hvor der foreligger flere ledelsessvigt fra samme medlem af direktionen eller bestyrelsen, og forholdet efter en samlet bedømmelse af svigtene må vurderes at være groft, vil også være omfattet.

Ved ”grove” ledelsessvigt forstås ledelsessvigt, der er af en betydelig alvorlighed eller et betydeligt omfang, eller hvor adfærden i øvrigt må vurderes som grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed.

UDKAST

Eksempelvis handlinger og undladelser, der medfører, at virksomheden bliver udnyttet til at gennemføre hvidvask eller anden økonomisk kriminalitet, eller at virksomheden udsættes for en nærliggende risiko for dette, vil kunne være omfattet og straffes efter den foreslåede bestemmelse.

Det bemærkes, at det ikke vil være en forudsætning for, at et ledelsessvigt kategoriseres som groft, at Finanstilsynet tidligere har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden. Men det må sædvanligvis antages at kunne tillægges betydning, hvis Finanstilsynet har udstedt et påbud eller påtalt samme eller lignende forhold i virksomheden, som beskrevet nærmere nedenfor. Derudover vil manglende opfølgning på væsentlige tilsynsreaktioner efter omstændighederne kunne indebære et groft ledelsessvigt.

Det må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag, hvilken betydning Finanstilsynets tilsynsaktiviteter, herunder tilsynsbesøg, skal tillægges ved vurderingen af ledelsens ansvar.

Tilregnelseskravet for strafansvar efter bestemmelsen er grov uagtsomhed.

Nedenfor opstilles nogle typetilfælde, der efter omstændighederne vil kunne aktualisere anvendelse af det foreslåede stk. 1, 2. pkt. Det bemærkes, at de anførte typetilfælde ikke skal forstås som en udtømmende angivelse af de tilfælde, der falder ind under den foreslåede bestemmelse.

Strafansvar vil kunne komme på tale i tilfælde, hvor ledelsen eller ansatte, der i det daglige er en del af den faktiske ledelse, ikke har taget tilstrækkelige skridt til at imødegå åbenlyse operationelle risici eller ikke håndterer operationelle hændelser forsvarligt med den konsekvens, at der opstår væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet. Det kan f.eks. være tilfælde, hvor virksomheden ikke har en beredskabsplan for væsentlige it-systemer, selvom selskabets drift i høj grad baserer sig på en sikker og robust it-infrastruktur. Manglende IT-risikostyring og håndtering af IT-risici vil således kunne være omfattet af den foreslåede bestemmelse. Det samme gælder vedvarende manglende håndtering af cyberhændelser, navnlig hvis sådanne hændelser er indtruffet og ledelsen orienteret herom, uden at det har ført til nye tiltag.

Det vil også kunne udgøre et groft ledelsessvigt, hvis bestyrelsen ikke følger op på bemærkninger i revisionsprotokollatet fra intern eller ekstern revision om væsentlige svagheder eller mangler i kontroller, der medfører en øget risiko for, at selskabet kan blive udsat for besvigelser eller anden kriminalitet, eller følger for sent op på bemærkningerne, herunder på om bemærkningerne er blevet håndteret tilfredsstillende af den daglige ledelse.

Ligeledes vil klart utilstrækkelig markedsovervågning af handelsaktiviteter med finansielle instrumenter, der indebærer risiko for markedsmisbrug, f.eks. insiderhandel eller markedsmanipulation, kunne udgøre et groft ledelsessvigt.

Det bemærkes i den forbindelse, at der efter straffelovens § 50, stk. 2, vil være mulighed for at fastsætte en tillægsbøde som tillægsstraf til en frihedsstraf, hvis den pågældende ved ledelsessvigt har opnået eller tilsigtet at opnå økonomisk vinding for sig selv eller andre. Dette vil efter omstændighederne i praksis være relevant i tilfælde, hvor der ikke kan ske konfiskation, eller hvor tillægsbøde af andre grunde vil være at foretrække frem for konfiskation.

Det foreslås i *stk. 2*, at personer, der er knyttet til et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, og som groft uagtsomt eller forsætligt gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter anden lovgivning. Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende § 268, stk. 2, for så vidt angår virksomheder og personer uden for ledelsen.

Bestemmelsen indebærer, at personer, der er knyttet til et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, vil kunne straffes efter bestemmelsen, hvis der ved grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed påføres virksomheden eller dets aktionærer eller andre investorer eller kunder tab eller risiko for tab.

En person anses som knyttet til fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomhed, når modtageren af oplysningerne har en berettiget forventning om, at den pågældende person repræsenterer virksomheden. Det er ingen betingelse, at der f.eks. er tale om et egentligt ansættelsesforhold, eller at den pågældende skal være medlem af bestyrelsen. Der er herved ikke tilsigtet ændringer i den personkreds, som vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i forhold til, hvem der er omfattet af den gældende bestemmelse i § 268, stk. 2. Der kan ved vurderingen af begreberne forsømmelse og skødesløshed drages paralleller til straffelovens § 157, der kriminaliserer tilsvarende grov eller oftere gentagen uønsket adfærd for personer, der virker i offentlig tjeneste.

Personer, der er medlem af bestyrelsen eller direktionen eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, er ikke omfattet af bestemmelsen, da disse personer vil være omfattet af det foreslåede stk. 1.

Det afgørende for vurderingen af, om den pågældende ansatte i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed vil skulle anses for at være en del af den faktiske ledelse, er, om den ansatte træffer beslutninger eller medvirker til at træffe beslutninger af forretningsmæssig og strategisk karakter, der har en væsentlig betydning for virksomhedens drift. En ansat med ansvar for et væsentligt forretningsområde eller for et område af væsentlig betydning for virksomhedens drift, eksempelvis en ansat med ansvar for økonomi eller selskabets produkter, vil skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse. Herudover vil eksempelvis en ansat, der på ledelsesniveau medvirker til at træffe beslutninger på baggrund af bestyrelsens strategiske mål eller på ledelsesniveau medvirker til at sikre, at bestyrelsens vedtagne politikker og retningslinjer implementeres i virksomhedens daglige drift, skulle anses som et medlem af den faktiske ledelse.

Det fælles kendetegn ved den omfattede personkreds er, at de arbejder under ledelse af direktionen eller andre ledere i den finansielle virksomhed. De udøver således ikke ledelse og styring af virksomheden som sådan. Det betyder dog ikke, at de ikke vil kunne have en anden form for ledelsesansvar, f.eks. personaleansvar. De opgavetyper, som personkredsen udfører, vil imidlertid være under organisatorisk og ledelsesmæssigt ansvar hos andre i virksomheden, og personerne vil derfor handle efter ordre, mandat eller stillingsfuldmagt. Den adfærd, der efter hensigten i grove eller gentagne tilfælde skal være omfattet af den foreslåede bestemmelse, vil derfor ikke have karakter af ledessvigt i den forstand, at svigtet relaterer sig til styringen eller ledelsen af virksomheden. Derimod vil adfærden bestå af manglende eller meget utilstrækkelig udførelse af de opgaver, der er forbundet med varetagelse af den konkrete stilling, og som det i mange tilfælde vil være pålagt virksomheden at udføre i medfør af lovbestemmelser i den finansielle lovgivning. Denne adfærd karakterises terminologisk som forsømmelse eller skødesløshed.

Grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed vil eksempelvis kunne foreligge, hvis en person, der er knyttet til en finansiell virksomhed uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen gentagne gange og uden ledelsesmæssig godkendelse tilsidesætter væsentlige interne retningslinjer og instrukser i virksomheden.

Der vil kunne være tale om grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, hvis den ansvarlige for en væsentlig funktion, f.eks. intern revision, den compliance-ansvarlige eller den ansvarlige for risikostyringsfunktionen forsømmer at rapportere nødvendige advarsler til bestyrelsen og direktionen om betydelige risici for virksomheden, som der ikke er taget højde for i virksomhedens risikostyring.

Tilregnelserkravet for strafansvar efter stk. 2 er forsæt eller grov uagtsomhed. Det bemærkes, at minimumskravet om grov uagtsomhed harmonerer med, at den strafbare adfærd i sig selv skal være af en vis grovhed. Det bemærkes yderligere, at risiko for tab for bl.a. fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden selv opstået i forbindelse med de forretningsmæssige aktiviteter med kunder er forbundet med det at drive forretning. Det er ikke hensigten med den foreslåede strafbestemmelse, at der fremover ikke skal kunne tages risici eller udvikles forretningsmodeller, som indebærer risiko for tab. Det er derimod hensigten, at det kan være forbundet med strafansvar, hvis der i virksomheden tages risici, der klart går ud over, hvad der er forsvarligt set i forhold til virksomhedens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer, herunder kapital og likviditet, og de markedsforhold, som virksomhedens aktiviteter drives under, jf. herved bl.a. § 67, stk. 4, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter.

Det er med bestemmelsen ikke hensigten, at der foretages en indskrænkning af det almindelige medvirkensansvar efter straffelovens § 23, jf. herved straffelovens § 2. Det beror således på en konkret vurdering efter straffelovens § 23, om og i hvilket omfang personer, der falder uden for bestemmelsens anvendelsesområde, som følge af manglende tilknytning til fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden, kan ifalde et strafansvar for medvirken, der i givet fald formentlig typisk må rubriceres som medvirken til overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i stk. 1. Det kan dog endvidere ikke udelukkes, at der kan opstå en situation, hvor personer, der ikke er omfattet af stk. 2, medvirker til overtrædelse af også denne bestemmelse, jf. herved forudsætningsvis straffelovens § 23, stk. 2. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en person A med den fornødne tilknytning til virksomheden har rådført sig med en udenforstående B om virksomhedens uhensigtsmæssige og meget risikofyldte forretningsmodel. Såfremt A og B sammen bliver enige om ikke at foretage sig noget, herunder f.eks. ved at advisere bestyrelsen, kan begge personer efter omstændighederne ifalde et strafansvar for overtrædelse af det foreslåede stk. 2, såfremt undladelsen efter omstændighederne har karakter af en grov forsømmelse. A's ansvar vil i denne situation være en direkte overtrædelse af det foreslåede stk. 2, mens B's overtrædelse må kategoriseres som medvirken hertil.

UDKAST

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at det samme gælder for ansatte med ansvar for en nøglefunktion, hvis forsømmelsen eller skødesløsheden medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Det foreslåede indebærer, at de ansatte, der i henhold til artikel 22-24 i Kommissionens delegerede forordning nr. 565/2017 af 25. april 2016 er udpeget som ansvarlige for compliancefunktionen, risikostyringsfunktionen eller den interne revision og dermed er ansvarlig for en nøglefunktion, vil kunne straffes i tilfælde af grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet.

Det foreslåede indebærer dermed, at, grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødesløshed, der væsentligt øger risikoen for, at virksomheden udsættes for eller anvendes som led i kriminalitet, efter omstændighederne vil være forbundet med strafansvar. Uanset at der således med bestemmelsens 2. pkt. lovfæstes en positiv strafsanktioneret handlepligt for en ansat med ansvar for en nøglefunktion til at beskytte virksomheden mod at blive udsat for kriminalitet eller mod at blive anvendt som led i kriminalitet, bør det i sammenhæng hermed indgå i vurderingen, hvilke konkrete modforanstaltninger den pågældende efter omstændighederne med rimelighed burde have foretaget. I forbindelse med kriminalitet, der begås over for selskabet, vil det være naturligt at skride til politianmeldelse eller som minimum tage konkrete skridt til at imødegå og bringe kriminaliteten til ophør, så snart den pågældende bliver bekendt hermed. Der foreligger dog ikke og foreslås heller ikke med bestemmelsen en pligt til at foretage politianmeldelse. Straffrihed efter den foreslåede bestemmelse vil ofte forudsætte, at den ansatte med ansvar for en nøglefunktion, foretager foranstaltninger, der sikrer, at selskabet konkret ikke fortsat faciliterer og understøtter det pågældende kriminelle forhold. Sådanne foranstaltninger skal naturligvis foretages i nær tidsmæssig sammenhæng med det tidspunkt, hvor den pågældende bliver orienteret om eller konstaterer de kriminelle forhold.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede 1. pkt., hvorefter en person, der er knyttet til et fondsmæglerselskab uden at være medlem af bestyrelsen eller direktionen, eller i det daglige en del af den faktiske ledelse, og som gør sig skyldig i grov eller oftere gentaget forsømmelse eller skødesløshed, der medfører tab eller risiko for tab for fondsmæglerselskabet, dets aktionærer eller andre investorer eller kunder i fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden, straffes

med bøde eller fængsel indtil 2 år, for så vidt højere straf ikke er forskyldt efter den øvrige lovgivning.

Den foreslåede bestemmelse er udtryk for, at ansatte med ansvar for en nøglefunktion i et fondsmæglerselskab har en strafferetlig sanktioneret pligt til at medvirke til at beskytte selskabet dels mod selv at blive udsat for kriminalitet, dels mod at blive anvendt som et redskab i udenforstående aktørers kriminalitet. Det er herved forudsat, at ansatte med ansvar for en nøglefunktion har en forpligtelse til at understøtte ledelsens arbejde med at beskytte virksomheden mod kriminalitet, og at grov forsømmelse eller skødesløshed i forbindelse hermed vil kunne straffes efter bestemmelsen.

Det vil være en forudsætning for strafansvar efter bestemmelsen, at den konkrete forsømmelse eller skødesløshed kan kvalificeres som værende grov. Situationer, hvor der foreligger flere tilfælde af forsømmelse eller skødesløshed fra samme ansatte med ansvar for en nøglefunktion, og forholdet ud fra samlet bedømmelse vurderes at være groft, vil dog også være omfattet.

Til § 4

Til nr. 1 (§ 3, nr. 27, i lov om firmapensionskasser)

Fratrædelsesgodtgørelser er ikke nærmere defineret som et selvstændigt begreb i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser (aflønningsbekendtgørelsen), men anses som variabel løn. Variable løndelev er defineret i § 5, stk. 1, i aflønningsbekendtgørelsen, som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Det foreslås i § 3, nr. 27, at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af firmapensionskassen.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed, eksempelvis aftaler om "change of control", hvor en direktør ved et ejerskifte kan vælge at betragte sig selv som opsagt af firmapensionskassen.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og kundeklausuler, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til firmapensionskassens kunder. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller kundeklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten, at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonusser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonusser og skønmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 18 i aflønningsbekendtgørelsen.

UDKAST

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset som aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i det foreslåede § 43 c, jf. lovforslagets § 4, nr. 2, for så vidt angår medlemmer af direktionen og i aflønningsbekendtgørelsen for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen og andre væsentlige risikotagere.

Til nr. 2 (§§ 43 a-43 d i lov om firmapensionskasser)

Til § 43 a

Den gældende finansielle regulering fastsætter ikke et absolut loft for størrelsen af fratrædelsesordninger. I den politiske aftale om forsvarlig aflønning fra 2010 opfordrede man imidlertid de finansielle virksomheder til at følge de gældende anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Anbefalingerne indeholder i dag begrænsninger med hensyn til størrelsen af den samlede værdi af vederlag i forbindelse med opsigelsen inklusive fratrædelsesgodtgørelser. De finansielle virksomheder opfordres dermed til at overholde grænserne for størrelsen af vederlag i forbindelse med opsigelsen efter et ”følg eller forklar”-princip. Dette betyder, at hvis virksomheden ikke opfylder de nævnte begrænsninger, bør virksomheden i førstkommande årsrapport forklare, hvilke hensyn der ligger til grund for, at grænsen ikke er overholdt.

En fratrædelsesgodtgørelse anses efter gældende regler for variabel løn. Løn i opsigelsesperioden karakteriseres som fast løn. En fratrædelsesgodtgørelse er således som udgangspunkt omfattet af begrænsningerne for brug af variabel løn i § 18 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser (aflønningsbekendtgørelsen). Den nævnte bestemmelse fastsætter bl.a. et forholdsmæssigt loft over størrelsen på en variabel løndel til medlemmer af direktionen set i forhold til vedkommendes faste løndel.

I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget fra begrænsningerne for brug af variabel løn i medfør af § 21 i aflønningsbekendtgørelsen. Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet, og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse

UDKAST

aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne. Dette medfører, at langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser fastsættes til en størrelsesorden mellem et til to års samlet løn.

I dag er de finansielle virksomheder forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter medlemmer af bestyrelsen, direktionen og virksomhedens væsentlige risikotagere. Dette omfatter bl.a. oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf. Derudover skal den finansielle virksomhed offentliggøre størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person. Dette følger af § 26 i aflønningsbekendtgørelsen. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabets afslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme. Endelig skal virksomheden offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af ledelsen i årsrapporten, jf. § 14, stk. 3, i aflønningsbekendtgørelsen.

Den foreslåede bestemmelse i § 43 a fastsætter nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen i en firmapensionskasse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en firmapensionskasse. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Fratrædelsesordninger anvendes som samlebegreb for alle vederlagsdele, som en person opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som personen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis en firmapensionskasse indgår en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og værdien af ordningen overstiger et beløb svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal firmapensionskassen offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag,

UDKAST

herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til et medlem af direktionen er firmapensionskassen således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning skal ske på firmapensionskassens hjemmeside på samme sted, som firmapensionskassens lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er firmapensionskassen forpligtet til at offentliggøre oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at firmapensionskassen umiddelbart efter aftaleindgåelse med et direktionsmedlem om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på firmapensionskassens hjemmeside på samme sted, som firmapensionskassens lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på firmapensionskassens hjemmeside på samme sted, som firmapensionskassens lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i et medlem af direktionens fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal firmapensionskassen fjerne oplysningerne om direktørens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om direktørens nye fratrædelsesordning.

Det følger af forslaget til § 43 d, at bestemmelserne i den foreslåede § 43 a ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 117, stk. 2, 1. pkt., at en overtrædelse af det foreslåede § 43 a kan straffes med bøde.

Til § 43 b

De gældende aflønningsregler i den finansielle sektor indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som

UDKAST

variabel løn, jf. § 5, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug af variabel løn, der følger af § 18 i aflønningsbekendtgørelsen.

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det følger af det foreslåede § 43 b, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en firmapensionskasse. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registrerede som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Det foreslåede indebærer, at løn i en direktørs opsigelsesperiode skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor direktøren er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at en direktør, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For en direktør, der er fratrådt sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

Har en firmapensionskasse og en direktør i firmapensionskassen f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at direktøren skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvares af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at den fratrådte direktør fortsætter i sit sædvanlige virke i firmapensionskassen. Det er således ikke tilstrækkeligt, at den fratrådte direktør virker som konsulent på deltid eller lignende for firmapensionskassen i opsigelsesperioden.

UDKAST

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvis over perioden. Det vil sige, at udbetalingen i fritstillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som den fratrådte direktør har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fritstillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af direktøren. Komplexiteten af firmapensionskassens virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af direktøren, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver firmapensionskassens bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis den pågældende direktør har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis bestyrelsen efter direktørens fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har firmapensionskassen således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udsendt.

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den fratrådte direktørs side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 43 c, stk. 4.

Det følger af forslaget til § 43 d, at bestemmelsen i den foreslåede § 43 b ikke kan fraviges ved aftale.

Til § 43 c

De gældende aflønningsregler begrænser brug af variabel løn, således at der med hensyn til variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere er fastsat en forholdsmæssig grænse set i relation til modtagerens faste løn. For medlemmer af direktion og bestyrelse må en variabel løn således alene udgøre 50 pct. af vedkommendes faste løn inklusive pension. Aflønningsreglerne fastsætter endvidere krav om, at

UDKAST

mindst 50 pct. af en variabel løn til den nævnte persongruppe skal bestå af finansielle instrumenter, og mindst 40 pct. af den variable løndel skal udbetales i årlige rater over en årrække. Hertil kommer, at finansielle instrumenter, der overdrages, ikke må afhændes eller afdækkes i en passende periode herefter.

Ved de årlige udbetalinger af den udskudte variable løn skal den finansielle virksomhed sikre, at kriterierne for tildelingen af den variable løn fortsat er opfyldt. Er dette ikke tilfældet, skal den finansielle virksomhed reducere den udskudte variable løn eller helt lade den resterende del bortfalde. En finansiell virksomhed skal i øvrigt kræve tilbagebetaling af en allerede udbetalt variabel løn, hvis udbetalingen er sket på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.

Efter de gældende regler er en fratrædelsesgodtgørelse som udgangspunkt omfattet af de nævnte begrænsninger for brug af variabel løn. I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget regelsættet om variabel løn i medfør af § 21 i aflønningsbekendtgørelsen. Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne.

Ingen fratrædelsesgodtgørelse må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette gælder uanset om undtagelsesbetingelserne i § 21 i aflønningsbekendtgørelsen er opfyldt.

Den foreslåede bestemmelse i § 43 c fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i en firmapensionskasse samt til udbetalingen heraf.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en firmapensionskasse. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i den foreslåede § 3, nr. 27, jf. lovforslagets § 4, nr. 1, som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af

UDKAST

konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, direktøren har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både firmapensionskassens og direktørens forhold.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af direktøren.

Skyldes direktørens afskedigelse eksempelvis, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af *stk. 4*, må firmapensionskassen ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til direktøren. I et sådant tilfælde vil direktørens fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end direktørens svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes direktøren, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af direktøren, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

Det foreslåede tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslaget *stk. 1* gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at firmapensionskassens udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i firmapensionskassen skal ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

UDKAST

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som direktøren har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til direktørens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis en direktør f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede stk. 3.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke firmapensionskassen i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af firmapensionskassers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har til hensigt at sikre, at firmapensionskassens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

UDKAST

Det foreslåede *stk. 2* skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til *stk. 4*, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis firmapensionskassen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk. 3*, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 43 b. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 4, nr. 2, om § 43 b i lov om firmapensionskasser.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen eventuel løn i opsigelsesperioden. Hermed menes alene den aftale faste løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 18, stk. 1, nr. 5, i aflønningsbekendtgørelsen.

Kompleksiteten af firmapensionskassers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i *stk. 3* har til hensigt at sikre, at firmapensionskassens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

Det foreslåede *stk. 3* skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til *stk. 4*.

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i en firmapensionskasse skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis firmapensionskassen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes

UDKAST

direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede stk. 2 og 3, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i firmapensionskassen, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede stk. 5, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i en firmapensionskasse skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om en fratrådt direktør har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkret udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Der vil eksempelvis kunne foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af firmapensionskassen konkret vurderes i betydelig grad at have medvirket til, at Finanstilsynet i medfør af § 243 a, stk. 2, har behov for at gribe ind for at sikre beskyttelse af medlemmernes interesser, f.eks. hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af firmapensionskassen i betydelig grad har medvirket til, at firmapensionskassen bliver nødlidende eller forventeligt nødlidende.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis firmapensionskassen kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes direktørens kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at direktøren har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført firmapensionskassen store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor direktøren har udvist passivitet eller

illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget til firmapensionskassens problemer, eller hvor problemerne skyldes, at direktøren åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at firmapensionskassens økonomiske problemer kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at firmapensionskassens økonomiske problemer hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom firmapensionskassens økonomiske problemer først konstateres, efter den pågældende direktør er fratrukket firmapensionskassen.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale firmapensionskassens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratrukkede direktør under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for firmapensionskassen, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes direktørens adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis direktørens kritisable adfærd har medført, at tilliden til firmapensionskassen forværres markant.

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som firmapensionskassen er blevet påført, kan tilregnes direktørens kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis direktøren har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiel kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på firmapensionskassens omdømme.

Manglende opfyldelse af direktørens ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle- og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis den fratrukkede direktør ikke har fulgt eller gennemført de politikker og retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen efter § 70 i lov om finansiel virksomhed, eller hvis direktøren ikke har formået at bidrage til en effektiv virksomhedsstyring efter § 29 i lov om firmapensionskasser.

UDKAST

Også væsentlig tilsidesættelse af den finansielle- og erhvervsretlige regulering i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes direktøren. Modtager firmapensionskassen eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af god skik-reglerne, hvidvaskreglerne el.lign. under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes direktøren, eller at direktøren har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at direktøren generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte direktør eller firmapensionskassen dømmes for overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller firmapensionskassen dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med direktørens varetagelse af sine pligter i firmapensionskassen. Er direktøren dømt for strafbare forhold begået i direktørens privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis firmapensionskassen bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, den finansielle regulering eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen enten er begået af direktøren, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi direktøren ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at direktøren ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor firmapensionskassen og/eller direktøren sigtes, og der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen allerede på det tidspunkt, hvor firmapensionskassen bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for et sådant strafbart forhold, som er begået under

UDKAST

vedkommendes ansættelse i firmapensionskassen. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte direktør eller firmapensionskassen efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller firmapensionskassen efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført firmapensionskassen en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til den fratrådte direktør. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under direktørens ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor en direktørs adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af direktørens krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen eksempelvis ved domstolene, vil direktøren kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

UDKAST

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede 2. pkt., at bestyrelsen i en firmapensionskasse skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til et medlem af direktionen, hvis firmapensionskassen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i firmapensionskassen.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af firmapensionskassen eller direktøren for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører direktørens aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i firmapensionskassen.

Bestyrelsen skal eksempelvis tilbageholde udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse, hvis firmapensionskassen eller direktøren sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

Sigtes en fratrådt direktør for overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 373, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, som følge af grove eller gentagne ledelsessvigt skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen. Det vil eksempelvis være tilfældet ved sigtelse for overtrædelser af relevante strafbelagte bestemmelser i hvidvask, skatte- og selskabslovgivningen eller overtrædelse af markedsmisbrugsforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 596/2014/EU af 16. april 2014 om markedsmisbrug) begået i forbindelse med ansættelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde direktørens fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af direktøren har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af direktøren for forhold begået i direktørens privatsfære er ikke omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

UDKAST

En domfældelse af firmapensionskassen eller direktøren for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at direktøren eller firmapensionskassen er sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at medlemmer af direktionen i en firmapensionskasse ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafalder endeligt. Kendes den fratrådte direktør skyldig i strafbare forhold., og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolens endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i en firmapensionskasse skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

UDKAST

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med direktørens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor direktørens fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede stk. 4, 2. pkt., skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede stk. 4, 1. pkt. Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede stk. 4, 2. pkt., kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af direktørens fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for firmapensionskassen, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

UDKAST

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 43 c, stk. 2.

Til § 43 d

De gældende aflønningsregler i aflønningsbekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det foreslås i § 43 d, stk. 1, at §§ 43 a-43 c ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at understrege, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Den foreslåede bestemmelse tilsigter ikke en ændring af øvrige bestemmelser i lov om firmapensionskasser. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i, hvilke bestemmelser i lov om firmapensionskasser der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

Til nr. 3 (§ 117, stk. 2, 1. pkt., i lov om firmapensionskasser)

Den gældende § 117, stk. 2, 1. pkt., udgør en straffebestemmelse, hvorefter overtrædelse af de i bestemmelsen nævnte bestemmelser kan straffes med bøde.

Med lovforslagets § 4, nr. 2, foreslås det i § 43 a at indsætte et krav om offentliggørelse af større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse.

Det foreslås på den baggrund i § 117, stk. 2, 1. pkt., at indsætte § 43 a i bestemmelsen.

Den foreslåede § 43 a vedrører offentliggørelseskrav med hensyn til større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse. Den foreslåede ændring indebærer derfor, at der vil kunne fastættes bødestraf for en overtrædelse af offentliggørelseskravet.

Ansvarssubjektet er firmapensionskasser og gerningsindholdet består i, at firmapensionskassen ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst

UDKAST

muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på firmapensionskassens hjemmeside, på samme sted som firmapensionskassens lønpolitik er offentliggjort. Der er således flere momenter i § 43 a, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor firmapensionskassens lønpolitik er offentliggjort. Endelig kan det straffes med bøde, hvis firmapensionskassen fjerner oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

Til § 5

Til nr. 1 (§ 2, nr. 27, i lov investeringsforeninger m.v.)

Fratrædelsesgodtgørelser er ikke nærmere defineret som et selvstændigt begreb i lov om –investeringsforeninger m.v. i dag, men anses som variabel løn. Variable løndelev er defineret i § 2, nr. 26, i lov om investeringsforeninger m.v., som aflønningsordninger, hvor den endelige værdi ikke er kendt på forhånd.

Det foreslås i § 2, nr. 27, at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller investorklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af investeringsforeningen.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller investorklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Investorklausuler skal i forbindelse med investeringsforeninger forstås som en aftale mellem en direktør og investeringsforeningen om, at direktøren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervsmæssig kontakt med nogle eller samtlige af sin tidligere arbejdsgivers investorer og andre forretningsmæssige forbindelser. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og investorklausul, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende

UDKAST

grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til investeringsforeningens investorer. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller investorklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten, at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonusser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonusser og skønmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 48 a i lov om investeringsforeninger m.v.

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset som aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i det foreslåede § 48 g, jf. lovforslagets § 5, nr. 2, for så vidt angår medlemmer af direktionen og i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber,

investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen og andre væsentlige risikotagere.

Til nr. 2 (§ 48 e-h i lov investeringsforeninger m.v.)

Til § 48 e

Den gældende finansielle regulering fastsætter ikke et absolut loft for størrelsen af fratrædelsesordninger. I den politiske aftale om forsvarlig aflønning fra 2010 opfordrede man imidlertid de finansielle virksomheder til at følge de gældende anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Anbefalingerne indeholder i dag begrænsninger med hensyn til størrelsen af den samlede værdi af vederlag i forbindelse med opsigelsen inklusive fratrædelsesgodtgørelser. De finansielle virksomheder opfordres dermed til at overholde grænserne for størrelsen af vederlag i forbindelse med opsigelsen efter et ”følg eller forklar”-princip. Dette betyder, at hvis virksomheden ikke opfylder de nævnte begrænsninger, bør virksomheden i førstkommande årsrapport forklare, hvilke hensyn der ligger til grund for, at grænsen ikke er overholdt.

En fratrædelsesgodtgørelse anses efter gældende regler for variabel løn. Løn i opsigelsesperioden karakteriseres som fast løn. En fratrædelsesgodtgørelse er således som udgangspunkt omfattet af begrænsningerne for brug af variabel løn i § 48 a i lov om investeringsforeninger m.v. Den nævnte bestemmelse fastsætter bl.a. et forholdsmæssigt loft over størrelsen på en variabel løndel til medlemmer af direktionen set i forhold til vedkommendes faste løndel.

I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget fra begrænsningerne for brug af variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder (aflønningsbekendtgørelsen). Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet, og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne. Dette medfører, at langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser fastsættes til en størrelsesorden mellem et til to års samlet løn.

UDKAST

I dag er de finansielle virksomheder forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter medlemmer af bestyrelsen, direktionen og virksomhedens væsentlige risikotagere. Dette omfatter bl.a. oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf. Derudover skal den finansielle virksomhed offentliggøre størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person. Dette følger af § 16 i aflønningsbekendtgørelsen. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabets afslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme. Endelig skal virksomheden offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af ledelsen i årsrapporten, jf. § 48 c, stk. 4, i lov om investeringsforeninger m.v.

Det foreslås i § 48 e at fastsætte nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen i en investeringsforening.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en investeringsforening. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Fratrædelsesordninger anvendes som samlebegreb for alle vederlagsdele, som en person opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som personen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis en investeringsforening indgår en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og værdien af ordningen overstiger et beløb svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal investeringsforeningen offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

UDKAST

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til et medlem af direktionen er investeringsforeningen således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning skal ske på investeringsforeningens hjemmeside på samme sted, som investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er investeringsforeningen forpligtet til at offentliggøre oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at virksomheden umiddelbart efter aftaleindgåelse med et direktionsmedlem om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes

UDKAST

størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på investeringsforeningens hjemmeside på samme sted, som investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på investeringsforeningens hjemmeside på samme sted, som investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i et medlem af direktionens fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal investeringsforeningen fjerne oplysningerne om direktørens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om direktørens nye fratrædelsesordning.

Det følger af forslaget til § 48 h, at bestemmelserne i den foreslåede § 48 e ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 190, stk. 1, 2. pkt., at en overtrædelse af det foreslåede § 48 e kan straffes med bøde.

Til § 48 f

De gældende aflønningsregler i den finansielle sektor indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som variabel løn, jf. § 2, nr. 26, i lov om investeringsforeninger m.v. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug af variabel løn, der følger af § 48 a, i lov om investeringsforeninger m.v.

UDKAST

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det følger af det foreslåede § 48 f, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvist over fritstillingsperioden.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en investeringsforening. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registrerede som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Det foreslåede indebærer, at løn i en direktørs opsigelsesperiode skal udbetales månedsvist over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor direktøren er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at en direktør, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For en direktør, der er fratrukket sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

Har en investeringsforening og en direktør i investeringsforeningen f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at direktøren skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvares af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at den fratrukkede direktør fortsætter i sit sædvanlige virke i investeringsforeningen. Det er således ikke tilstrækkeligt, at den fratrukkede direktør virker som konsulent på deltid eller lignende for investeringsforeningen i opsigelsesperioden.

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvist over perioden. Det vil sige, at udbetalingen i fritstillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som den fratrukkede direktør har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fritstillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af direktøren. Komplexiteten af investeringsforeningens virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af direktøren, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver investeringsforeningens bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis den pågældende direktør har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis bestyrelsen efter direktørens fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har investeringsforeningen således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udsendt.

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den fratrædte direktørs side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 48 g, stk. 4.

Det følger af forslaget til § 48 h, at bestemmelsen i den foreslåede § 48 f ikke kan fraviges ved aftale.

Til § 48 g

De gældende aflønningsregler begrænser brug af variabel løn, således at der med hensyn til variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere er fastsat en forholdsmæssig grænse set i relation til modtagerens faste løn. For medlemmer af direktion og bestyrelse må en variabel løn således alene udgøre 50 pct. af vedkommendes faste løn inklusive pension. Aflønningsreglerne fastsætter endvidere krav om, at mindst 50 pct. af en variabel løn til den nævnte persongruppe skal bestå af finansielle instrumenter, og mindst 40 pct. af den variable løndel skal udbetales i årlige rater over en årrække. Hertil kommer, at finansielle instrumenter, der overdrages, ikke må afhændes eller afdækkes i en passende periode herefter.

UDKAST

Ved de årlige udbetalinger af den udskudte variable løn skal den finansielle virksomhed sikre, at kriterierne for tildelingen af den variable løn fortsat er opfyldt. Er dette ikke tilfældet, skal den finansielle virksomhed reducere den udskudte variable løn eller helt lade den resterende del bortfalde. En finansiell virksomhed skal i øvrigt kræve tilbagebetaling af en allerede udbetalt variabel løn, hvis udbetalingen er sket på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.

Efter de gældende regler er en fratrædelsesgodtgørelse som udgangspunkt omfattet af de nævnte begrænsninger for brug af variabel løn. I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget regelsættet om variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder (aflønningsbekendtgørelsen). Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne.

Ingen fratrædelsesgodtgørelse må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette gælder uanset om undtagelsesbetingelserne i § 15 i aflønningsbekendtgørelsen er opfyldt.

Den foreslåede bestemmelse i § 48 g fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i en investeringsforening samt til udbetalingen heraf.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en investeringsforening. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i lovforslagets § 5, nr. 1, som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

UDKAST

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en investeringsforening skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, direktøren har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både investeringsforeningens og direktørens forhold.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af direktøren.

Skyldes direktørens afskedigelse eksempelvis, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af *stk. 4*, må investeringsforeningen ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til direktøren. I et sådant tilfælde vil direktørens fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end direktørens svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes direktøren, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af direktøren, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

Det foreslåede tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslaget *stk. 1* gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at investeringsforeningens udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i investeringsforeningen skal ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

UDKAST

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndele i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som direktøren har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til direktørens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis en direktør f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede stk. 3.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke investeringsforeningen i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af investeringsforeningers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har til hensigt at sikre, at investeringsforeningens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

UDKAST

Det foreslåede stk. 2 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis investeringsforeningen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk. 3*, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en investeringsforening tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 48 f. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 48 f.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen eventuel løn i opsigelsesperioden. Hermed menes alene den aftale faste løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 48 a, stk. 1, nr. 5, i lov om investeringsforeninger m.v.

Kompleksiteten af investeringsforeningers virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i *stk. 3* har til hensigt at sikre, at investeringsforeningers bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

Det foreslåede stk. 3 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4.

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i en investeringsforening skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis investeringsforeningen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes

UDKAST

direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede stk. 2 og 3, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i investeringsforeningen, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede stk. 5, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i en investeringsforening skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om en fratrådt direktør har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkret udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Der vil eksempelvis kunne foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af investeringsforeningen konkret vurderes i betydelig grad at have medvirket til, at Finanstilsynet har truffet beslutning om at inddrage den danske UCITS's tilladelse i medfør af § 110 i lov om investeringsforeninger m.v.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis investeringsforeningen kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes direktørens kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at direktøren har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført investeringsforeningen store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor direktøren har udvist passivitet eller illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget

UDKAST

til investeringsforeningens problemer, eller hvor problemerne skyldes, at direktøren åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at investeringsforeningens økonomiske problemer kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at investeringsforeningens økonomiske problemer hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom investeringsforeningens økonomiske problemer først konstateres, efter den pågældende direktør er fratruddet investeringsforeningen.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale investeringsforeningens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratruddede direktør under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for investeringsforeningen, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes direktørens adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis direktørens kritisable adfærd har medført, at tilliden til investeringsforeningen forværres markant.

Mistillid kan bestå i, men er ikke begrænset til, en situation hvor investorerne i en investeringsforening grundet mistillid til direktøren, i høj grad søger at lade sig indløse.

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som investeringsforeningen er blevet påført, kan tilregnes direktørens kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis direktøren har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiel kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på investeringsforeningens omdømme.

Manglende opfyldelse af direktørens ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle- og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis den fratruddede direktør ikke har fulgt eller gennemført de politikker og retningslinjer, der er fastsat i bekendtgørelse nr. 865 af 02/07/2014 om ledelse, styring og administration af danske UCITS.

UDKAST

Også væsentlig tilsidesættelse af den finansielle- og erhvervsretlige regulering i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes direktøren. Modtager investeringsforeningen eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af god skik-reglerne, hvidvaskreglerne el.lign. under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes direktøren, eller at direktøren har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at direktøren generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte direktør eller investeringsforeningen dømmes for overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller investeringsforeningen dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med direktørens varetagelse af sine pligter i investeringsforeningen. Er direktøren dømt for strafbare forhold begået i direktørens privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis investeringsforeningen bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, den finansielle regulering eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen enten er begået af direktøren, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi direktøren ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at direktøren ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor investeringsforeningen og/eller direktøren sigtes, og der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen allerede på det tidspunkt, hvor investeringsforeningen bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for et sådant strafbart forhold, som er begået under

UDKAST

vedkommendes ansættelse i investeringsforeningen. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte direktør eller investeringsforeningen efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller investeringsforeningen efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført investeringsforeningen en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til den fratrådte direktør. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under direktørens ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor en direktørs adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af direktørens krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen eksempelvis ved domstolene, vil direktøren kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

UDKAST

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede 2. pkt., at bestyrelsen i en investeringsforening skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til et medlem af direktionen, hvis investeringsforeningen sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i investeringsforeningen.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af investeringsforeningen eller direktøren for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører direktørens aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i investeringsforeningen.

Bestyrelsen skal eksempelvis tilbageholde udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse, hvis investeringsforeningen eller direktøren sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

Sigtes en fratrådt direktør for overtrædelse i medfør af § 190, stk. 6, i lov om investeringsforeninger m.v., som følge af manglende iværksættelse af nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen. Det vil eksempelvis være tilfældet ved sigtelse for overtrædelser af relevante strafbelagte bestemmelser i hvidvask, skatte- og selskabslovgivningen eller overtrædelse af markedsmisbrugsforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 596/2014/EU af 16. april 2014 om markedsmisbrug) begået i forbindelse med ansættelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde direktørens fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af direktøren har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af direktøren for forhold begået i direktørens privatsfære er ikke

UDKAST

omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

En domfældelse af investeringsforeningen eller direktøren for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at direktøren eller investeringsforeningen er sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at medlemmer af direktionen i en investeringsforening ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafaldes endeligt. Kendes den fratrådte direktør skyldig i strafbare forhold., og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolens endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i en investeringsforening skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det

UDKAST

tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af stk. 4.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med direktørens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor direktørens fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede stk. 4, 2. pkt., skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede stk. 4, 1. pkt. Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede stk. 4, 2. pkt., kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af direktørens fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for investeringsforeningen, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 48 g, stk. 2.

§ 48 h

De gældende aflønningsregler i lov om investeringsforeninger m.v. og i aflønningsbekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det foreslås i *§ 48 h, stk. 1*, at §§ 48 e-48 g ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at fastsætte, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af øvrige bestemmelser i lov om investeringsforeninger m.v. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i, hvilke bestemmelser i lov om investeringsforeninger m.v. der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

Til nr. 3 (§ 190, stk. 1, 2. pkt., i lov investeringsforeninger m.v.)

Den gældende § 190, stk. 1, 2. pkt., udgør en straffebestemmelse, hvorefter overtrædelse af de i bestemmelsen nævnte bestemmelser kan straffes med bøde.

Med lovforslagets § 5, nr. 2, foreslås det i § 48 e at indsætte et krav om offentliggørelse af større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse

Det foreslås på den baggrund i *§ 190, stk. 1, 2. pkt.*, at ændre § 48 b og § 48 c til §§ 48 b, 48 c og 48 e i bestemmelsen. Den materielle ændring i bestemmelsen er begrænset til indførelsen af § 48 e.

Den foreslåede § 48 e vedrører offentliggørelseskrav med hensyn til større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse. Den foreslåede ændring indebærer derfor, at der vil kunne fastsættes bødestraf for overtrædelse af offentliggørelseskravet.

Ansvarssubjektet er investeringsforeninger og gerningsindholdet består i, at investeringsforeningen ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på investeringsforeningens hjemmeside, på samme sted som investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort. Der er således flere momenter i § 48 e, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort. Endelig kan det straffes med bøde, hvis investeringsforeningen fjerner oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

Til § 6

Til nr. 1 (§ 3, stk. 1, nr. 55, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.)

Fratrædelsesgodtgørelser er ikke nærmere defineret som et selvstændigt begreb i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. i dag, men anses som variabel løn. Variable løndelev er defineret i § 3, stk. 1, nr. 49, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde, som aflønningsordninger og anden form for betaling, hvor den endelige værdi ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, præferenceafkast, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel.

Det foreslås i § 3, stk. 1, nr. 55, at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af forvalteren af alternative investeringsfonde.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed, eksempelvis aftaler om "change of

control”, hvor en direktør ved et ejerskifte kan vælge at betragte sig selv som opsagt af forvalteren.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og kundeklausuler, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til forvalterens kunder. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller kundeklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten, at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonusser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonusser og skønmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 20, stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset som aftalen herom er indgået i forbindelse

UDKAST

med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i det foreslåede § 20 c for så vidt angår medlemmer af direktionen og i bekendtgørelse nr. 1151 af 24. oktober 2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde for så vidt angår medlemmer af bestyrelsen og andre væsentlige risikotagere.

Til nr. 2 (§§ 20 a-20 d i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.)

Til § 20 a

Den gældende finansielle regulering fastsætter ikke et absolut loft for størrelsen af fratrædelsesordninger. I den politiske aftale om forsvarlig aflønning fra 2010 opfordrede man imidlertid de finansielle virksomheder til at følge de gældende anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Anbefalingerne indeholder i dag begrænsninger med hensyn til størrelsen af den samlede værdi af vederlag i forbindelse med opsigelsen inklusive fratrædelsesgodtgørelser. De finansielle virksomheder opfordres dermed til at overholde grænserne for størrelsen af vederlag i forbindelse med opsigelsen efter et ”følg eller forklar”-princip. Dette betyder, at hvis virksomheden ikke opfylder de nævnte begrænsninger, bør virksomheden i førstkommande årsrapport forklare, hvilke hensyn der ligger til grund for, at grænsen ikke er overholdt.

En fratrædelsesgodtgørelse anses efter gældende regler for variabel løn. Løn i opsigelsesperioden karakteriseres som fast løn. En fratrædelsesgodtgørelse er således som udgangspunkt omfattet af begrænsningerne for brug af variabel løn i § 20, stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. Den nævnte bestemmelse fastsætter bl.a. et forholdsmæssigt loft over størrelsen på en variabel løndel til medlemmer af direktionen set i forhold til vedkommendes faste løndel.

I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget fra begrænsningerne for brug af variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 1151 af 24. oktober 2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde (aflønningsbekendtgørelsen). Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet, og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et

års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne. Dette medfører, at langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser fastsættes til en størrelsesorden mellem et til to års samlet løn.

I dag er forvaltere af alternative investeringsforeninger forpligtet til årligt at offentliggøre oplysninger om aflønning i forvalteren herunder den samlede lønsum for alle arbejdstagerne i forvalteren med angivelse af antallet af modtagere, den samlede lønsum til de arbejdstagere i forvalteren, der er helt eller delvist inddraget i den alternative investeringsfonds aktiviteter med angivelse af antallet af modtagere og andelen af den samlede lønsum til forvalterens arbejdstagere, som henføres til den alternative investeringsfond, med angivelse af antallet af modtagere. Dette følger af § 19 i aflønningsbekendtgørelsen og artikel 107 i kommissionens delegerede forordning nr. 2013/231/EU af 19. december 2012 om udbygning af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU for så vidt angår undtagelser, generelle vilkår for drift, depositarer, gearing, gennemsigtighed og tilsyn. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme. Endelig skal virksomheden offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af ledelsen i årsrapporten, jf. § 22, stk. 3, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Det foreslås i § 20 a at fastsætte nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Fratrædelsesordninger anvendes som samlebegreb for alle vederlagsdele, som en person opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som personen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis en forvalter af alternative investeringsfonde indgår en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og værdien af ordningen overstiger et beløb

UDKAST

svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal forvalteren offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndelev i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til et medlem af direktionen er forvalteren således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning skal ske på forvalteren af alternative investeringsfondes hjemmeside på samme sted, som forvalterens lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er forvalteren forpligtet til at offentliggøre oplysninger om en direktørs fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi

UDKAST

svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at forvalteren umiddelbart efter aftaleindgåelse med et direktionsmedlem om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på forvalterens hjemmeside på samme sted, som forvalterens lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på forvalterens hjemmeside på samme sted, som forvalterens lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i et medlem af direktionens fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal forvalteren fjerne oplysningerne om direktørens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om direktørens nye fratrædelsesordning.

Det følger af forslaget til § 20 d nedenfor, at bestemmelserne i den foreslåede § 20 a ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 190, stk. 1, at en overtrædelse af det foreslåede § 20 a kan straffes med bøde.

Til § 20 b

UDKAST

De gældende aflønningsregler i den finansielle sektor indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som variabel løn, jf. § 3, nr. 49, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug af variabel løn, der følger af § 20, stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det foreslås i § 20 b, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registrerede som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Det foreslåede indebærer, at løn i en direktørs opsigelsesperiode skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor direktøren er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at en direktør, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For en direktør, der er fratrådt sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

Har en forvalter af alternative investeringsfonde og en direktør i forvalteren f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at direktøren skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvares af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

UDKAST

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at den fratrådte direktør fortsætter i sit sædvanlige virke i forvalteren. Det er således ikke tilstrækkeligt, at den fratrådte direktør virker som konsulent på deltid eller lignende for forvalteren i opsigelsesperioden.

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvist over perioden. Det vil sige, at udbetalingen i fritstillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som den fratrådte direktør har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fritstillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af direktøren. Komplexiteten af forvaltere af alternative investeringsfondes virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af direktøren, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver forvalterens bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis den pågældende direktør har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis bestyrelsen efter direktørens fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har forvalteren således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udskudt.

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den fratrådte direktørs side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 20 c, stk. 4.

Det følger af forslaget til § 20 d nedenfor, at bestemmelsen i den foreslåede § 20 b ikke kan fraviges ved aftale.

Til § 20 c

UDKAST

De gældende aflønningsregler begrænser brug af variabel løn, således at der med hensyn til variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere er fastsat en forholdsmæssig grænse set i relation til modtagerens faste løn. For medlemmer af direktion og bestyrelse må en variabel løn således alene udgøre 50 pct. af vedkommendes faste løn inklusive pension. Aflønningsreglerne fastsætter endvidere krav om, at mindst 50 pct. af en variabel løn til den nævnte persongruppe skal bestå af finansielle instrumenter, og mindst 40 pct. af den variable løndel skal udbetales i årlige rater over en årrække. Hertil kommer, at finansielle instrumenter, der overdrages, ikke må afhændes eller afdækkes i en passende periode herefter.

Ved de årlige udbetalinger af den udskudte variable løn skal den finansielle virksomhed sikre, at kriterierne for tildelingen af den variable løn fortsat er opfyldt. Er dette ikke tilfældet, skal den finansielle virksomhed reducere den udskudte variable løn eller helt lade den resterende del bortfalde. En finansiell virksomhed skal i øvrigt kræve tilbagebetaling af en allerede udbetalt variabel løn, hvis udbetalingen er sket på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.

Efter de gældende regler er en fratrædelsesgodtgørelse som udgangspunkt omfattet af de nævnte begrænsninger for brug af variabel løn. I praksis vil langt de fleste fratrædelsesgodtgørelser imidlertid være undtaget regelsættet om variabel løn i medfør af § 15 i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger (aflønningsbekendtgørelsen). Det følger heraf bl.a., at en fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er resultatafhængig, som aftales på ansættelsestidspunktet og som ikke udgør en værdi større end to års samlet løn kan undtages fra aflønningsreglerne. Hvis en fratrædelsesgodtgørelse aftales på tidspunktet for fratrædelsen, kan den del af fratrædelsesgodtgørelsen, som ikke udgør en værdi større end et års samlet løn, undtages fra aflønningsreglerne.

Ingen fratrædelsesgodtgørelse må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette gælder uanset om undtagelsesbetingelserne i § 15 i aflønningsbekendtgørelsen er opfyldt.

Det foreslås i § 20 c fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til medlemmer af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde samt til udbetalingen heraf.

UDKAST

Bestemmelsens anvendelsesområde er begrænset til medlemmer af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde. Medlemmer af direktionen omfatter de personer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i den foreslåede § 3, stk. 1, nr. 55, som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, direktøren har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både forvalterens og direktørens forhold.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af direktøren.

Skyldes direktørens afskedigelse eksempelvis, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af *stk. 4*, må forvalteren ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til direktøren. I et sådant tilfælde vil direktørens fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end direktørens svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes direktøren, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af direktøren, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

Det foreslåede tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslaget *stk. 1* gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren har

UDKAST

udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at forvalteren af alternative investeringsfondes udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i forvalteren af alternative investeringsfonde skal ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens faste og variable løndelev i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som direktøren har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til direktørens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis en direktør f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede *stk. 3*.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke investeringsforeningen i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af forvaltere af alternative investeringsfondes virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af

eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrædt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har til hensigt at sikre, at forvalterens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det foreslåede stk. 2 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrædte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis forvalteren sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrædte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk. 3*, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 20 b. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 20 b.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen eventuel løn i opsigelsesperioden. Hermed menes alene den aftale faste løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 20, stk. 2, nr. 5, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Kompleksiteten af forvaltere af alternative investeringsfondes virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrædt direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 3 har til hensigt at sikre, at forvalterens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

Det foreslåede stk. 3 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4.

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i en forvalter af alternative investeringsfonde skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis forvalteren sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede stk. 2 og 3, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i investeringsforeningen, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede stk. 5, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i en forvalter af alternative investeringsfonde skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om en fratrådt direktør har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkret udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Der vil eksempelvis kunne foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens adfærd eller mangelfulde ledelse af forvalteren konkret vurderes i betydelig grad at have medvirket til, at Finanstilsynet påbyder en forvalter af alternative investeringsfonde at foretage de i § 166 i lov om forvaltere af

alternative investeringsfonde nævnte foranstaltninger i medfør af § 167 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde, eller hvis Finanstilsynet inddrager forvalterens tilladelse i medfør af § 167, stk. 2, i lov om alternative investeringsfonde.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis forvalteren kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes direktørens kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at direktøren har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført forvalteren store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor direktøren har udvist passivitet eller illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget til forvalterens problemer, eller hvor problemerne skyldes, at direktøren åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at forvalterens økonomiske problemer kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at forvalterens økonomiske problemer hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes direktørens adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom forvalterens økonomiske problemer først konstateres, efter den pågældende direktør er fratrædt forvalteren.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale forvalterens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratrædte direktør under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for forvalteren, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes direktørens adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis direktørens kritisable adfærd har medført, at tilliden til forvalteren forværres markant. Hvis forvalteren har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked, kan mistillid til forvalteren eksempelvis give sig udslag i betydeligt fald i forvalterens aktiekurs, men vil ikke være begrænset hertil.

UDKAST

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som forvalteren er blevet påført, kan tilregnes direktørens kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis direktøren har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiell kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på forvalterens omdømme.

Manglende opfyldelse af direktørens ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle- og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis direktøren ikke har formået at bidrage til en effektiv virksomhedsstyring efter § 18 og § 27 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Også væsentlig tilsidesættelse af den finansielle- og erhvervsretlige regulering i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes direktøren. Modtager forvalteren eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af god skik-reglerne, hvidvaskreglerne el.lign. under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes direktøren, eller at direktøren har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at direktøren generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte direktør eller forvalteren dømmes for overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller forvalteren dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med direktørens varetagelse af sine pligter i forvalteren. Er direktøren dømt for strafbare forhold begået i direktørens privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis forvalteren bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, den finansielle regulering eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen

UDKAST

enten er begået af direktøren, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi direktøren ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at direktøren ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor forvalteren og/eller direktøren sigtes, og der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen allerede på det tidspunkt, hvor forvalteren bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for et sådant strafbart forhold, som er begået under vedkommendes ansættelse i forvalteren. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte direktør eller forvalteren efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller forvalteren efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført forvalteren en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til den fratrådte direktør. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under direktørens ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor en direktørs adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

UDKAST

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af direktørens krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen eksempelvis ved domstolene, vil direktøren kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede 2. *pkt.*, at bestyrelsen i en forvalter af alternative investeringsfonde skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til et medlem af direktionen, hvis forvalteren sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i forvalteren.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af forvalteren eller direktøren for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører direktørens aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i forvalteren.

Bestyrelsen skal eksempelvis tilbageholde udbetalingen af en direktørs fratrædelsesgodtgørelse, hvis forvalteren eller direktøren sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

Sigtes en fratrådt direktør i medfør af § 190, stk. 8, manglende iværksættelse af nødvendige foranstaltninger i tilfælde af tab eller nærliggende fare for tab af væsentlig størrelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

UDKAST

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen. Det vil eksempelvis være tilfældet ved sigtelse for overtrædelser af relevante straffelagte bestemmelser i hvidvask, skatte- og selskabslovgivningen eller overtrædelse af markedsmisbrugsforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 596/2014/EU af 16. april 2014 om markedsmisbrug) begået i forbindelse med ansættelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde direktørens fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af direktøren har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af direktøren for forhold begået i direktørens privatsfære er ikke omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

En domfældelse af forvalteren eller direktøren for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at direktøren eller forvalteren er sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at medlemmer af direktionen i en forvalter ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafaldes endeligt. Kendes den fratrådte direktør skyldig i strafbare forhold., og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolens endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

UDKAST

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i en forvalter af alternative investeringsfonde skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at den fratrådte direktør har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med direktørens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor direktørens fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede *stk. 4, 2. pkt.*, skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede *stk. 4, 1. pkt.* Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede *stk. 4, 2. pkt.*, kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af direktørens fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele

UDKAST

fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for forvalteren, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 20 c, stk. 2.

Til § 20 d

De gældende aflønningsregler i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. og i aflønningsbekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det foreslås i § 20 d, stk. 1, at §§ 20 a-20 c ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at fastsætte, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af øvrige bestemmelser i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i forhold til, hvilke bestemmelser i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

Til nr. 3 (§ 190, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.)

Den gældende § 190, stk. 1, udgør en straffebestemmelse, hvorefter overtrædelse af de i bestemmelsen nævnte bestemmelser kan straffes med bøde.

UDKAST

Med lovforslagets § 6, nr. 2, foreslås det i § 20 a at indsætte et krav om offentliggørelse af større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse

Det foreslås på den baggrund i § 190, stk. 1, at indsætte § 20 a i bestemmelsen.

Den foreslåede § 20 a vedrører offentliggørelseskrav med hensyn til større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse. Den foreslåede ændring indebærer derfor, at der vil kunne fastsættes bødestraf for overtrædelse af offentliggørelseskravet.

Ansvarssubjektet er forvaltere af alternative investeringsfonde og gerningsindholdet består i, at forvalteren ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på forvalterens hjemmeside, på samme sted som forvalterens lønpolitik er offentliggjort. Der er således flere momenter i § 20 a, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor forvalterens lønpolitik er offentliggjort. Endelig kan det straffes med bøde, hvis forvalteren fjerner oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

Til § 7

Til nr. 1 (§ 24 f i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension)

Det foreslås at ophæve § 24 f i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. § 24 f i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension nyaffattes og bliver til en ny § 24 k. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 24 k.

Til nr. 2 (§ 24 j-o i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension)

Det foreslås i § 24 j, at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det bemærkes, at fratrædelsesgodtgørelser ikke er nærmere defineret som et selvstændigt begreb i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension eller i

UDKAST

bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension (aflønningsbekendtgørelsen) i dag, men anses som variabel løn. Variable løndelev er defineret i § 3, i aflønningsbekendtgørelsen, som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed, eksempelvis aftaler om "change of control", hvor en direktør ved et ejerskifte kan vælge at betragte sig selv som opsagt af virksomheden.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og kundeklausuler, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til virksomhedens kunder. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller kundeklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten, at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke

som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønsmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonuser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonuser og skønsmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 10 i aflønningsbekendtgørelsen.

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset som aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i det foreslåede §§ 24 j – 24 o for så vidt angår direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse. Aflønningsbekendtgørelsen regulerer bl.a. balancen mellem variabel og fast løn, herunder i visse tilfælde også fratrædelsesordninger, samt repræsentantskabets godkendelse af retningslinjer for fratrædelsesordninger for så vidt angår medlemmer af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre væsentlige risikotagere.

Det foreslås i § 24 k, stk. 1, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om definitionen af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Den foreslåede bestemmelse viderefører den gældende § 24 f for så vidt angår bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om definitionen af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

§ 2 i den gældende aflønningsbekendtgørelse fastsætter minimumskriterier for udpegning af væsentlige risikotagere i Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Bestyrelsen har ansvaret for at identificere virksomhedens væsentlige risikotagere under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter. Bestyrelsen fastsætter selv supplerende kriterier for udpegningen af væsentlige risikotagere, hvis bestyrelsen vurderer, at det er nødvendigt.

Det foreslås i *stk. 2*, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om pligten til at offentliggøre oplysninger om aflønning af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Den foreslåede bestemmelse viderefører den gældende § 24 f for så vidt angår bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om Arbejdsmarkedets Tillægspensions pligt til at offentliggøre oplysninger vedrørende Finanstilsynets tilsyn.

Finanstilsynet fører bl.a. tilsyn med, at virksomhedens anvendelse af variabel løn til medlemmer af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere), jf. § 10 i aflønningsbekendtgørelsen, og at virksomhedens lønpolitik afspejler virksomhedens lønpraksis.

§ 19 i den gældende aflønningsbekendtgørelse fastsætter oplysnings- og indberetningskrav for Arbejdsmarkedets Tillægspension. Det følger bl.a. heraf, at virksomheden mindst én gang årligt skal offentliggøre oplysninger vedrørende sin lønpolitik og praksis for repræsentantskabet, bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere, herunder de samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og ansatte, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Oplysningerne skal indsendes til Finanstilsynet hvert år og samtidig hermed offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Det foreslås i *stk. 3*, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om virksomhedens lønpolitik, vederlagsrapport og aflønning af repræsentantskabet, bestyrelsen, andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Den foreslåede bestemmelse viderefører den gældende § 24 f for så vidt angår bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler for indholdet af den i § 23 b, stk. 1, nr. 9, nævnte aflønningspolitik, hvorefter Arbejdsmarkedets Tillægspension skal have en skriftlig lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

UDKAST

Den gældende aflønningsbekendtgørelse fastsætter nærmere regler om virksomhedens lønpolitik og aflønning af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Det følger bl.a. af aflønningsbekendtgørelsens § 5, at bestyrelsen under hensyntagen til Arbejdsmarkedets Tillægspensions størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter skal fastlægge en lønpolitik, herunder en pensionspolitik, retningslinjer for tildeling af variable løndelev, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af væsentlige risikotagere. Bestyrelsen har endvidere ansvaret for lønpolitikken gennemførelse. Repræsentantskabet skal godkende lønpolitikken. Aflønningsbekendtgørelsen indeholder endvidere krav til lønpolitikken indhold.

Aflønningsbekendtgørelsen indeholder krav til aflønningen af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre væsentlige risikotagere. Anvendelsen af variabel løn for denne persongruppe er eksempelvis reguleret i bekendtgørelsens § 10.

Det følger af det foreslåede, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren i øvrigt kan fastsætte nærmere regler om virksomhedens vederlagsrapporten. Den gældende bekendtgørelsen indeholder ikke krav om udarbejdelsen af en vederlagsrapporten. Det foreslås, at der indføres nærmere krav om vederlagsrapporten udarbejdelse, indhold og offentliggørelse i bekendtgørelsen.

Den foreslåede bestemmelse i § 24 1 fastsætter nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om fratrædelsesordninger for direktøren og medlemmer af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Den foreslåede § 24 1 vedrører offentliggørelseskrav med hensyn til større fratrædelsesordninger, som et direktionsmedlem opnår ret til i kraft af sin fratrædelse. Den foreslåede ændring indebærer derfor, at der vil kunne fastsættes bødestraf for overtrædelse af offentliggørelseskravet

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis Arbejdsmarkedet Tillægspension indgår en aftale om en fratrædelsesordning med direktøren, eller medlemmer af den finansielle ledelse, og værdien af ordningen overstiger et beløb svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal virksomheden offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelens størrelse.

UDKAST

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusiv pension.

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusiv pension. Ved opgørelsen heraf indgår både modtagerens faste og variable løndele i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med direktøren eller medlemmer af den finansielle ledelse, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse er Arbejdsmarkedets Tillægspension således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesordning skal ske på Arbejdsmarkedets Tillægspensions hjemmeside på samme sted, som Arbejdsmarkedets Tillægspensions lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er Arbejdsmarkedets Tillægspension forpligtet til at offentliggøre oplysninger om direktøren eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

UDKAST

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at Arbejdsmarkedets Tillægspension umiddelbart efter aftaleindgåelse med direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på Arbejdsmarkedets Tillægspensions hjemmeside på samme sted, som Arbejdsmarkedets Tillægspensions lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på Arbejdsmarkedets Tillægspensions hjemmeside på samme sted, som Arbejdsmarkedets Tillægspensions lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i direktøren eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal Arbejdsmarkedets Tillægspension fjerne oplysningerne om modtagerens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om direktørens nye fratrædelsesordning.

Det følger af forslaget til § 24 o, at bestemmelserne i den foreslåede § 24 l ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 32 a, stk. 1, at en overtrædelse af det foreslåede § 24 l kan straffes med bøde.

Det følger af § 19 i aflønningsbekendtgørelsen, at Arbejdsmarkedets Tillægspension i dag er forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområder, for

repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Dette omfatter bl.a. oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf. Derudover skal Arbejdsmarkedets Tillægspension, offentliggøre størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme.

Den omfattede personkreds

Finansielle virksomheder registrerer deres direktører i Erhvervsstyrelsen, og det er for finansielle virksomheder denne personkreds, den registrerede direktion, der foreslås omfattet af reglerne. Der er blandt de finansielle virksomheder forskel på, hvem den finansielle virksomhed vælger af registrere som del af direktionen ud over den administrerende direktør. Personkredsen i de større livsforsikringsselskaber dækker typisk over direktører med ansvar for investerings-, finans-, kunde-, produkt- eller andre driftsområder af væsentlig betydning for virksomheden.

ATP og LD Fonde registrerer kun den administrerende direktør i Erhvervsstyrelsen, men varetager både ATP og LD Fonde varetager væsentlige finansielle aktiviteter svarende til større livsforsikringsselskaber og foreslås derfor omfattet på lige fod med disse. Det vil bl.a. medvirke til at sikre en ensartet retstilstand på tværs af sektoren og dermed bidrage til level playing field i den finansielle sektor i Danmark.

Arbejdsmarkedets Tillægspensions opgaver i relation til pensions- og investeringsforretningen kan sidestilles med større finansielle virksomheder. I Arbejdsmarkedets Tillægspension vil medlemmer af direktionen, og dermed omfattet af reglerne, derfor blive anset for at være de personer i Arbejdsmarkedets Tillægspensions ledelse, der kan sidestilles med de medlemmer af direktionen i større finansielle virksomheder, der typisk registreres i Erhvervsstyrelsen.

Det vil omfatte direktører med ansvar for f.eks. investerings-, finans-, kunde-, produkt- eller andre driftsområder af væsentlig betydning for pensions- og investeringsforretningen i Arbejdsmarkedets Tillægspension. Der kan ikke fastsættes en yderligere afgrænsning af begrebet, da reglerne skal kunne favne eventuelle ændringer i Arbejdsmarkedets Tillægspensions

UDKAST

forretningsområder og organisatoriske set up. Der må derfor i afgrænsningen af personkredsen i Arbejdsmarkedets Tillægspension tages afsæt i den til enhver tid værende organisering og ledelse, herunder de ansvarsområder, som de enkelte medlemmer af ledelsen har. Som udgangspunkt vil følgende typer af ledelsesmedlemmer være omfattet: Administrerende direktør, viceadministrerende direktør, finansdirektør, investeringsdirektør, koncerndirektør og Chief Risk Officer.

Under hensyn til den enhver tid værende organisering og ledelse, vil den omfattet persongruppe i ATP loven defineres som direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse.

Reglerne gælder dog ikke for de personer af ATP's ledelse med et ansvarsområde, der ikke er relateret til pensions- og investeringsforretningen.

Fratrædelsesordninger anvendes som samlebegreb for alle vederlagsdele, som en person opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som personen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Det følger af den foreslåede § 24 m, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

Det foreslåede indebærer, at løn i en direktør eller et medlem af den finansielle ledelses opsigelsesperiode skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at en direktør eller et medlem af den finansielle ledelse, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For en direktør eller et medlem af den finansielle ledelse, der er fratrådt sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

UDKAST

Har Arbejdsmarkedet Tillægspension og en direktør eller et medlem af den finansielle ledelse i virksomheden f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvares af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse fortsætter i sit sædvanlige virke i virksomheden. Det er således ikke tilstrækkeligt, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse virker som konsulent på deltid eller lignende for virksomheden i opsigelsesperioden.

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvist over perioden. Det vil sige, at udbetalingen i fritstillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som den fratrådte direktør eller et medlem af den finansielle ledelse har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fritstillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse. Komplexiteten af Arbejdsmarkedets Tillægspensions virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver virksomhedens bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis den pågældende direktør eller et medlem af den finansielle ledelse har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis bestyrelsen efter direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har virksomheden således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udsendt.

UDKAST

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den fratrådte direktørs side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 24 n, stk. 4.

De gældende aflønningsregler for Arbejdsmarkedets Tillægspension indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som variabel løn, jf. § 3 i aflønningsbekendtgørelsen. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug af variabel løn, der følger af § 10 i aflønningsbekendtgørelsen.

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det følger af forslaget til § 24 o, at bestemmelsen i den foreslåede § 24 m ikke kan fraviges ved aftale.

Den foreslåede bestemmelse i § 24 n fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension samt til udbetalingen heraf.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i den foreslåede § 24 j, som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både virksomhedens og den pågældendes forhold.

UDKAST

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse.

Skyldes direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses afskedigelse eksempelvis, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af stk. 4, må virksomheden ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til den pågældende. I et sådant tilfælde vil fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes den pågældende, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af den pågældende, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

Det foreslåede tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslaget's stk. 1 gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at Arbejdsmarkedets Tillægspensions udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension skal ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses faste og variable løndele i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Evt. variabel løn, der er tildelt i aktier, og evt. variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

UDKAST

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til den pågældendes gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis en direktør eller et medlem af den finansielle ledelse f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede stk. 3.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke virksomheden i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af Arbejdsmarkedets Tillægspensions virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt direktør eller er medlem af den finansielle ledelse under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det foreslåede stk. 2 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der

UDKAST

kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk. 3*, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 24 m. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 24 m.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen af eventuel løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 10, stk. 1, nr. 4, i aflønningsbekendtgørelsen.

Kompleksiteten af Arbejdsmarkedets Tillægspensions virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i *stk. 3* har til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

Det foreslåede *stk. 3* skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til *stk. 4*.

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i Arbejdsmarkedets Tillægspension skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

UDKAST

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede stk. 2 og 3, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i virksomheden, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede stk. 5, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i Arbejdsmarkedets Tillægspension skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om en fratrådt direktør eller et medlem af den finansielle ledelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkret udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at vedkommende har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført virksomheden store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor vedkommende har udvist passivitet eller illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget til virksomhedens problemer, eller hvor problemerne skyldes, at vedkommende åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at virksomhedens økonomiske problemer kan tilregnes direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at virksomhedens økonomiske problemer

UDKAST

hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom virksomhedens økonomiske problemer først konstateres, efter den pågældende direktør eller medlem af den finansielle ledelse er fratrukket virksomheden.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale virksomhedens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratrukkede direktør eller medlem af den finansielle ledelse under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for virksomheden, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes direktørens eller et medlem af den finansielle ledelse adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis vedkommendes kritisable adfærd har medført, at tilliden til virksomheden forværres markant.

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som virksomheden er blevet påført, kan tilregnes direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis vedkommende har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiell kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på virksomhedens omdømme.

Manglende opfyldelse af direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle- og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis den fratrukkede ikke har fulgt eller gennemført de politikker og retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen efter § 23, stk. 7-12, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, eller hvis vedkommende ikke har formået at bidrage til en effektiv virksomhedsstyring efter § 23b, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Også væsentlig tilsidesættelse af den regulering, der gælder for Arbejdsmarkedets Tillægspension i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse. Modtager

UDKAST

virksomheden eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af centrale regler under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, eller at vedkommende har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at vedkommende generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte direktør eller et medlem af den finansielle ledelse eller virksomheden dømmes for overtrædelse af straffeloven, lovgivning relateret til Arbejdsmarkedets Tillægspension eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller virksomheden dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses varetagelse af sine pligter i virksomheden. Er vedkommende dømt for strafbare forhold begået i vedkommendes privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis virksomheden bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, lovgivning relateret til Arbejdsmarkedets Tillægspension eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen enten er begået af direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi vedkommende ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at vedkommende ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor virksomheden og/eller direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse sigtes, og der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i § 24 n, stk. 1, 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen allerede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende er sigtet for et sådant strafbart forhold,

UDKAST

som er begået under vedkommendes ansættelse i virksomheden. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede § 24 n, stk. 1, 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte direktør, eller medlem af den finansielle ledelse eller virksomheden efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller virksomheden efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført virksomheden en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under vedkommendes ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor en direktørs eller et medlem af den finansielle ledelses adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen

UDKAST

eksempelvis ved domstolene, vil direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af en direktørs eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede § 24 n, stk. 1, 2. pkt., at bestyrelsen i Arbejdsmarkedets Tillægspension skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes vedkommende, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af virksomheden, direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører den pågældendes aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i virksomheden.

Bestyrelsen skal eksempelvis tilbageholde udbetalingen af en direktørs eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesgodtgørelse, hvis virksomheden eller vedkommende sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af vedkommende har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse for forhold begået i vedkommendes privatsfære er ikke omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

UDKAST

En domfældelse af virksomheden, direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at direktøren, et medlem af den finansielle ledelse eller virksomheden er sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i virksomheden ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafalder endeligt. Kendes den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse skyldig i strafbare forhold, og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolens endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i Arbejdsmarkedet Tillægspension skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

UDKAST

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at den fratrådte direktør eller medlem af den finansielle ledelse har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med direktørens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede stk. 4, 2. pkt., skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede stk. 4, 1. pkt. Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede stk. 4, 2. pkt., kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af direktørens eller et medlem af den finansielle ledelses fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for virksomheden, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

UDKAST

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 24 o, stk. 2.

Det foreslås i § 24 o, at §§ 24 k -24 n ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at fastsætte, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af øvrige bestemmelser i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension eller øvrige bestemmelser i aflønningsbekendtgørelsen. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i forhold til, hvilke bestemmelser i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension eller aflønningsbekendtgørelsen, der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

Til nr. 3 (§ 32 a, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension)

Det foreslås at nyaffatte § 32 a, stk. 1, der indeholder straffebestemmelser, hvorefter overtrædelse af de i bestemmelsen nævnte bestemmelser kan straffes med bøde. Bestemmelsen viderefører de tidligere bestemmelser og tilføjer § 24 k.

I forbindelse med offentliggørelseskravet i § 24 k er ansvarssubjektet Arbejdsmarkedets Tillægspension, og gerningsindholdet består i, at virksomheden ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på Arbejdsmarkedets Tillægspensions hjemmeside, på samme sted som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort.

Der er således flere forhold i § 24 k, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, hvor det eksempelvis forsøges skjult i forhold til anden information af samme karakter. Endelig kan det straffes med bøde, hvis virksomheden fjerner oplysningerne om direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

UDKAST

Til nr. 4 (Overalt i loven i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension)

Ændringerne er en konsekvens af ressortomlægningen efter regeringsskiftet i november 2016.

Til § 8

Til nr. 1 (§ 4, stk. 1, 1. pkt., i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Det følger af den foreslåede ændring i § 4, stk. 1, 1. pkt., at Lønmodtagernes Dyrtidsfond ledes af en bestyrelse og en direktion.

Med den foreslåede ændring gives der mulighed for, at bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond kan ansætte en eller flere direktører, der vil udgøre direktionen. Lønmodtagernes Dyrtidsfond gives herved mulighed for at vælge, om direktionen alene skal bestå af én direktør – sådan som ordningen er efter den gældende lov – eller om direktionen skal bestå af flere direktører i forening. Formålet med forslaget er at sidestille ledelsesstrukturen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond med andre pensionsvirksomheder samtidig med, at ledelsesstrukturen fremtidssikres. Forslaget tilstræber herved at give Lønmodtagernes Dyrtidsfond en større fleksibilitet ved indretningen af sin ledelsesstruktur.

Lønmodtagernes Dyrtidsfond foretager ikke registrering af direktører hos Erhvervsstyrelsen. Afgørende for, hvilke personer der må anses for medlemmer af direktionen, vil derfor være bestyrelsens beslutninger herom. På tidspunktet for dette lovforslags vedtagelse, vil alene direktøren, der er omfattet af den gældende § 4, stk. 1, 1. pkt., være et medlem af direktionen.

Det er hensigten at anvende bemyndigelsesbestemmelsen i den gældende § 4, stk. 7, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, til at fastsætte nærmere regler i fondens vedtægter om bestyrelsens adgang til at ansætte medlemmer af direktionen samt dokumentation herfor.

Der er ikke med den foreslåede ændring af § 4, stk. 1, 1. pkt., tilsigtet en indholdsmæssig ændring af lovens øvrige bestemmelser om kompetencefordelingen mellem bestyrelsen og direktøren. Direktionen vil derfor være underlagt de samme beføjelser og forpligtelser som direktøren i den gældende lov.

Der henvises i øvrigt til afsnit 3.3.4.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 2 (§ overalt i loven i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Med ændringsforslaget foreslås det, at ”direktøren” overalt i loven ændres til ”direktionen”. Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1.

Der henvises til lovforslagets § 8, nr. 1, samt bemærkningerne hertil.

Til nr. 3 (§ 4 b, stk. 2, nr. 3, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 4 b, stk. 2, nr. 3.

Til nr. 4 (§ 5 b, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 5 b, stk. 1.

Til nr. 5 (§ 5 b, stk. 5, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 5 b, stk. 5.

Til nr. 6 (§ 5 e i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Det foreslås at ophæve § 5 e, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, idet der i stedet vil indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse i den foreslåede § 5 j.

Til nr. 7 (§ 5§ i-5n i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Det foreslås i § 5 i at definere en fratrædelsesgodtgørelse som enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør enten løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det bemærkes, at fratrædelsesgodtgørelser ikke er nærmere defineret som et selvstændigt begreb i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond eller i bekendtgørelse nr. 1215 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond (aflønningsbekendtgørelsen) i dag, men anses som variabel løn. Variable løndelev er defineret i § 3, i

UDKAST

aflønningsbekendtgørelsen, som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Begrebet fratrædelsesgodtgørelse foreslås at omfatte enhver form for betaling, som modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse. Begrebet knyttes dermed ikke alene til situationer, hvor modtageren afskediges af Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Det foreslåede begreb omfatter også aftalebaserede fratrædelsesgodtgørelser, hvor fratrædelsestidspunktet er aftalt på forhånd eller ved en bestemt begivenhed, eksempelvis aftaler om "change of control", hvor en direktør ved et ejerskifte kan vælge at betragte sig selv som opsagt af virksomheden.

Rimelig kompensation for konkurrenceklausuler eller kundeklausuler er ikke omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse. Det er imidlertid en betingelse for undtagelsen af aftaler om kompensation for konkurrenceklausuler og kundeklausuler, at der er tale om rimelige vederlag herfor, som i passende grad kompenserer for, at modtageren i en periode efter fratrædelsen f.eks. er afskåret fra at indtræde i en stilling i en anden virksomhed eller tage kontakt til virksomhedens kunder. Hvis det vurderes, at en kompensation for en konkurrenceklausul eller kundeklausul overstiger, hvad der må anses for passende, vil den overskydende del være omfattet af begrebet fratrædelsesgodtgørelse og behandles som sådan.

Løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden anses ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, da modtageren ved løn i opsigelsesperioden sædvanligvis fortsat vil være bundet af ansættelseskontrakten i en på forhånd fastsat opsigelsesperiode, hvor vedkommende modtager løn på tilsvarende måde som under ansættelsen. Dette gælder også, selvom vedkommende er suspenderet eller fritstillet i hele eller dele af opsigelsesperioden. I nogle tilfælde vil løn i opsigelsesperioden endvidere være betinget af, at modtageren endnu ikke er indtrådt i en ny stilling.

Fratrædelsesgodtgørelser, der følger af præceptiv lovgivning, er heller ikke omfattet af det foreslåede begreb. Det er ikke hensigten, at berøre de rettigheder, som en modtager af fratrædelsesgodtgørelser opnår ifølge anden gældende lov som eksempelvis i henhold til funktionærloven.

En optjent bonus, som udbetales i forbindelse med modtagerens opsigelse på baggrund af en bonusaftale indgået under ansættelsen, anses heller ikke som en fratrædelsesgodtgørelse, medmindre denne bonus er betinget af vedkommendes opsigelse. Årsagen er, at modtageren ikke opnår ret til denne bonus som følge af vedkommendes fratrædelse, selvom hele eller dele

UDKAST

heraf udbetales i forbindelse med vedkommendes opsigelse. En optjent skønsmæssig pensionsfordel anses heller ikke som en del af en fratrædelsesgodtgørelse. Heller ikke fastholdelsesbonuser, der eksempelvis aftales i forbindelse med et generationsskifte, vil blive anset som fratrædelsesgodtgørelser. Både bonuser og skønsmæssige pensionsfordele er i forvejen omfattet af restriktive udbetalingsbegrænsninger, jf. § 10 i aflønningsbekendtgørelsen.

Aftaletidspunktet er ikke afgørende for, om der er tale om en fratrædelsesgodtgørelse. Der vil således være tale om en fratrædelsesgodtgørelse, uanset som aftalen herom er indgået i forbindelse med ansættelsen, fratrædelsen eller et tidspunkt herimellem. Det afgørende er, at udbetalingen er betinget af vedkommendes fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser er reguleret i det foreslåede §§ 5 i – 5 n for så vidt angår et medlem af direktionen. Aflønningsbekendtgørelsen regulerer bl.a. balancen mellem variabel og fast løn, herunder i visse tilfælde også fratrædelsesordninger, samt bestyrelsens ansvar for lønpolitikens gennemførelse for så vidt angår bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Lønmodtagernes Dyrtdsfonds risikoprofil, jf. aflønningsbekendtgørelsens § 1, stk. 1.

Det foreslås i § 5 j, stk. 1, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om definitionen af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Den foreslåede bestemmelse viderefører den gældende § 5 e for så vidt angår bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om definitionen af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

§ 2, stk. 2-4 i den gældende aflønningsbekendtgørelse fastsætter minimumskriterier for udpegning af væsentlige risikotagere i Lønmodtagernes Dyrtdsfond.

Bestyrelsen har ansvaret for at identificere virksomhedens væsentlige risikotagere under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af organisationens aktiviteter, jf. aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2. Bestyrelsen fastsætter selv supplerende kriterier for udpegningen af væsentlige risikotagere, hvis bestyrelsen vurderer, at det er nødvendigt.

UDKAST

Det foreslås i *stk.* 2, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om pligten til at offentliggøre oplysninger om aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Lønmodtagernes Dyrtdsfonds risikoprofil, jf. aflønningsbekendtgørelsens § 1, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse viderefører den gældende § 5 e for så vidt angår bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om Lønmodtagernes Dyrtdsfonds pligt til at offentliggøre oplysninger vedrørende Finanstilsynets tilsyn.

Finanstilsynet fører bl.a. tilsyn med, at virksomhedens anvendelse af variabel løn til medlemmer af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Lønmodtagernes Dyrtdsfonds risikoprofil (væsentlige risikotagere), jf. § 10 i aflønningsbekendtgørelsen, og at virksomhedens lønpolitik afspejler virksomhedens lønpraksis.

§ 19 i den gældende aflønningsbekendtgørelse fastsætter oplysnings- og indberetningskrav for Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Det følger bl.a. heraf, at virksomheden mindst én gang årligt skal offentliggøre oplysninger vedrørende sin lønpolitik og praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på organisationens risikoprofil, herunder de samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på organisationens risikoprofil.

Oplysningerne skal indsendes til Finanstilsynet hvert år og samtidig hermed offentliggøres på Lønmodtagernes Dyrtdsfonds hjemmeside.

Det foreslås i *stk.* 3, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om virksomhedens lønpolitik, vederlagsrapport og aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på organisationens risikoprofil.

Den foreslåede bestemmelse viderefører den gældende § 5 e for så vidt angår bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler for indholdet af den i § 4 c, stk. 1, nr. 9, nævnte aflønningspolitik, hvorefter Lønmodtagernes Dyrtdsfond skal have en skriftlig lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Den gældende aflønningsbekendtgørelse fastsætter nærmere regler om virksomhedens lønpolitik og aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre

UDKAST

ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på organisationens risikoprofil.

Det følger bl.a. af aflønningsbekendtgørelsens § 5, at bestyrelsen under hensyntagen til Lønmodtagernes Dyrtdsfonds størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af organisationens aktiviteter skal fastlægge en lønpolitik, herunder en pensionspolitik, retningslinjer for tildeling af variable lønde,le, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af væsentlige risikotagere. Bestyrelsen har endvidere ansvaret for lønpolitikken gennemførelse. Bestyrelsen skal godkende lønpolitikken. Aflønningsbekendtgørelsen indeholder endvidere krav til lønpolitikken indhold.

Aflønningsbekendtgørelsen indeholder krav til aflønningen af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere. Anvendelsen af variabel løn for denne persongruppe er eksempelvis reguleret i bekendtgørelsens § 10.

Det følger af det foreslåede, at erhvervsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren i øvrigt kan fastsætte nærmere regler om virksomhedens vederlagsrapport. Den gældende bekendtgørelse indeholder ikke krav om udarbejdelsen af en vederlagsrapport. Det foreslås, at der indføres nærmere krav om vederlagsrapportens udarbejdelse, indhold og offentliggørelse i bekendtgørelsen.

Den foreslåede bestemmelse i § 5 k fastsætter nærmere offentliggørelseskrav til aftaler om større fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond.

Ved begrebet fratrædelsesordninger forstås alle vederlagsdele, som et medlem af direktionen opnår ret til i kraft af sin opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelse, løn i en aftalt opsigelsesperiode, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratrædelse m.v. Uden for begrebet falder bl.a. bonusser, som et medlem af direktionen har optjent som led i sin ansættelse, der kommer til udbetaling på fratrædelsestidspunktet, så længe denne bonus ikke er betinget af personens opsigelse.

Den foreslåede bestemmelse vedrører aftaler om fratrædelsesordninger med medlemmer af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond. Da Lønmodtagernes Dyrtdsfond ikke foretager registrering af direktører hos Erhvervsstyrelsen, vil afgørende for, hvilke personer der må anses for medlemmer af direktionen, være bestyrelsens beslutninger herom. På tidspunktet for dette lovforslags vedtagelse, vil alene direktøren i Lønmodtagernes Dyrtdsfond, der er omfattet af den gældende § 4, stk. 1, 1. pkt., være et medlem af direktionen. Såfremt bestyrelsen i Lønmodtagernes

UDKAST

Dyrtidsfond på et senere tidspunkt måtte ønske at benytte sin kompetence til at udvide direktionen, vil de nye medlemmer af direktionen tilsvarende omfattes af den foreslåede bestemmelse.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at hvis Lønmodtagernes Dyrtidsfond indgår en aftale om en fratrædelsesordning med et medlem af direktionen, og værdien af ordningen overstiger et beløb svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal virksomheden offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Det foreslåede offentliggørelseskrav vedrører aftaler om fratrædelsesordninger, der overstiger en værdi svarende til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusiv pension.

Værdien af en fratrædelsesordning skal i den foreslåede bestemmelse ses i forhold til modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusiv pension. Ved opgørelsen heraf indgår både modtagerens faste og variable løndele i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Variabel løn, der er tildelt i aktier, og variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Er en aftale om fratrædelsesordning indgået på et tidligere tidspunkt end på fratrædelsestidspunktet, hvor modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet ikke kan opgøres, skal fratrædelsesordningens værdi ses i forhold til, hvad modtagerens samlede vederlag på fratrædelsestidspunktet må formodes at være set ud fra modtagerens løn på aftaletidspunktet.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter ikke et maksimalt loft for fratrædelsesordningernes størrelse, men supplerer de gældende krav til offentliggørelse på området.

Det foreslåede offentliggørelseskrav omfatter enhver aftale om fratrædelsesordninger med et medlem af direktionen, der overstiger en værdi svarende til to års samlet vederlag inklusive pension for modtageren. For enhver aftale om fratrædelsesordning af den nævnte størrelse til et medlem af direktionen er Lønmodtagernes Dyrtidsfond således forpligtet til at offentliggøre størrelsen af det samlede aftalte vederlag, størrelsen af de enkelte vederlagsdele samt begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

UDKAST

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 1. pkt.*, at offentliggørelsen af oplysninger om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal ske på Lønmodtagernes Dyrtidsfonds hjemmeside på samme sted, som Lønmodtagernes Dyrtidsfonds lønpolitik er offentliggjort og skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter aftalens indgåelse.

Efter forslaget er Lønmodtagernes Dyrtidsfond forpligtet til at offentliggøre oplysninger om et medlem af direktionens fratrædelsesordning, hvis vederlaget overstiger en værdi svarende til vedkommendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det følger af forslaget, at offentliggørelsen skal ske hurtigst muligt og senest tre hverdage efter aftalens indgåelse. Det betyder, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond umiddelbart efter aftaleindgåelse med et medlem af direktionen om en fratrædelsesordning skal offentliggøre oplysninger om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse, hvis det aftalte vederlag overstiger værdien af modtagerens samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension.

Det er uden betydning, om aftalen er indgået på ansættelsestidspunktet, på tidspunktet for fratrædelsen eller på et andet tidspunkt.

Offentliggørelsen skal ske på Lønmodtagernes Dyrtidsfonds hjemmeside på samme sted, som Lønmodtagernes Dyrtidsfonds lønpolitik er offentliggjort.

Det følger af det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning skal være tilgængelige så længe aftalen er gældende.

Det vil sige, at oplysningerne om vederlagets størrelse, de enkelte vederlagsdeles størrelse og begrundelsen for vederlagsdelenes størrelse skal være tilgængelige på Lønmodtagernes Dyrtidsfonds hjemmeside på samme sted, som Lønmodtagernes Dyrtidsfonds lønpolitik er offentliggjort, så længe aftalen om fratrædelsesordningen er gældende, herunder i hele udbetalingsperioden og i hele perioden indtil et eventuelt krav om tilbagebetaling er endeligt afklaret.

Sker der ændringer i et medlem af direktionens fratrædelsesordning i ansættelsesperioden eller på tidspunktet for fratrædelsen, skal Lønmodtagernes Dyrtidsfond fjerne oplysningerne om modtagerens tidligere fratrædelsesordning. Oplysningerne erstattes af oplysninger om et medlem af direktionens nye fratrædelsesordning.

UDKAST

Det følger af forslaget til § 5 n, at bestemmelserne i den foreslåede § 5 k ikke kan fraviges ved aftale.

Det følger endvidere af forslaget til § 14 a, stk. 1, at en overtrædelse af det foreslåede § 5 k kan straffes med bøde.

Det følger af § 19 i aflønningsbekendtgørelsen, at Lønmodtagernes Dyrtdsfond i dag er forpligtet til årligt at offentliggøre samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområder, for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på organisationens risikoprofil.

Dette omfatter bl.a. oplysninger om fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf. Derudover skal Lønmodtagernes Dyrtdsfond offentliggøre størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere heraf samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person. Ud over den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt en enkelt person, skal offentliggørelsen ske kumuleret for den enkelte persongruppe. Offentliggørelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme.

Det følger af den foreslåede § 5 l, at løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond, der ikke modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden.

Lønmodtagernes Dyrtdsfond foretager ikke registrering af direktører hos Erhvervsstyrelsen. Afgørende for, hvilke personer der må anses for medlemmer af direktionen, vil derfor være bestyrelsens beslutninger herom. På tidspunktet for dette lovforslags vedtagelse, vil alene direktøren i Lønmodtagernes Dyrtdsfond, der er omfattet af den gældende § 4, stk. 1, 1. pkt., være et medlem af direktionen. Såfremt bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond på et senere tidspunkt måtte ønske at benytte sin kompetence til at udvide direktionen, vil de nye medlemmer af direktionen tilsvarende omfattes af den foreslåede bestemmelse.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at løn til et medlem af direktionen i en aftalt opsigelsesperiode skal udbetales månedsvis over fritstillingsperioden, for så vidt angår den del af lønnen, som ikke modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse.

UDKAST

Bestemmelsens anvendelsesområde er afgrænset til de tilfælde, hvor et medlem af direktionen er fritstillet i opsigelsesperioden. Det betyder, at et medlem af direktionen, der befinder sig i opsagt stilling, men som er forpligtet til at fortsætte sit sædvanlige arbejde indtil opsigelsesperiodens udløb, ikke er omfattet af den foreslåede bestemmelse. For et medlem af direktionen, der er fratrådt sin stilling og alene fritstillet i en del af opsigelsesperioden, skal den del af lønnen i opsigelsesperioden, der vedrører fritstillingsperioden, opfylde det foreslåede krav til udbetalingen.

Har Lønmodtagernes Dyrtdsfond og et medlem af direktionen f.eks. aftalt en opsigelsesperiode på et år, og medfører aftalen, at et medlem af direktionen skal fortsætte sit sædvanlige arbejde i tre måneder efter opsigelsen og fritstilles i resten af perioden, vil de ni måneders løn i opsigelsesperioden, der ikke modsvarer af en arbejdsforpligtelse, være omfattet af bestemmelsen.

Det er en betingelse for, at lønnen kan anses for at modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, at det fratrådte medlem af direktionen fortsætter i sit sædvanlige virke i virksomheden. Det er således ikke tilstrækkeligt, at det fratrådte medlem af direktionen virker som konsulent på deltid eller lignende for virksomheden i opsigelsesperioden.

Efter den foreslåede bestemmelse skal udbetalingen af løn i fritstillingsperioden ske månedsvis over perioden. Det vil sige, at udbetalingen i fritstillingsperioden skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som det fratrådte medlem af direktionen har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen skal således være ligeligt fordelt og fortsætte over hele fritstillingsperioden.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at løn i en aftalt opsigelsesperiode ikke kapitaliseres og udbetales i forbindelse med fritstillingen af et medlem af direktionen. Komplexiteten af Lønmodtagernes Dyrtdsfonds virksomhed vil ofte medføre, at omfanget af eventuelt kritisable forhold først konstateres efter et medlem af direktionens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fritstillingen, før det kan konstateres, om grundlaget for udbetalingen har været og fortsat er til stede. Hvis løn i opsigelsesperioden allerede er udbetalt i forbindelse med fritstillingen af et medlem af direktionen, reduceres muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant.

Den foreslåede løbende udbetaling giver Lønmodtagernes Dyrtdsfonds bestyrelse mulighed for løbende at reagere, hvis det pågældende medlem af direktionen har udvist en adfærd, der kan udgøre en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, inden hele beløbet er udbetalt. Hvis

UDKAST

bestyrelsen efter et medlem af direktionens fritstilling bliver bekendt med, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der er udtryk for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, har Lønmodtagernes Dyrtidsfond således mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige tiltag over for den pågældende, imens udbetalingen fortsat er udsendt.

Ophæves aftalen som følge af alvorlige ledelsesmæssige svigt eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra det fratrådte medlem af direktionens side, vil også krav på eventuelle andre vederlag i forbindelse med fratrædelsen bortfalde. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 5 m, stk. 4.

De gældende aflønningsregler for Lønmodtagernes Dyrtidsfond indeholder ikke krav til udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode. Aflønningsreglerne regulerer alene den løndel, der efter de gældende regler karakteriseres som variabel løn, jf. § 3 i aflønningsbekendtgørelsen. Da løn i en aftalt opsigelsesperiode anses som fast løn, er denne ikke omfattet af de gældende begrænsninger for brug af variabel løn, der følger af § 10 i aflønningsbekendtgørelsen.

Efter gældende ret er der således ikke begrænsninger for udbetalingen af løn i en aftalt opsigelsesperiode i de tilfælde, hvor en person er fritstillet fra sin stilling i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Det følger af forslaget til § 5 n, at bestemmelsen i den foreslåede § 5 l ikke kan fraviges ved aftale.

Den foreslåede bestemmelse i § 5 m fastsætter nærmere krav om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond samt til udbetalingen heraf.

Lønmodtagernes Dyrtidsfond foretager ikke registrering af direktører hos Erhvervsstyrelsen. Afgørende for, hvilke personer der må anses for medlemmer af direktionen, vil derfor være bestyrelsens beslutninger herom. På tidspunktet for dette lovforslags vedtagelse, vil alene direktøren i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der er omfattet af den gældende § 4, stk. 1, 1. pkt., være et medlem af direktionen. Såfremt bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond på et senere tidspunkt måtte ønske at benytte sin kompetence til at udvide direktionen, vil de nye medlemmer af direktionen tilsvarende omfattes af den foreslåede bestemmelse.

Omfattet af bestemmelsen er fratrædelsesgodtgørelser, der er nærmere defineret i den foreslåede § 5 i, som enhver form for betaling, som

UDKAST

modtageren opnår ret til i forbindelse med sin fratrædelse, og som ikke udgør hverken løn eller værdi af personalegoder i opsigelsesperioden, rimelig kompensation for påtagelse af konkurrenceklausuler eller kundeklausuler eller følger af præceptiv lovgivning.

Det følger af det foreslåede *stk. 1*, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen og ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Bestyrelsen bør i forbindelse med aftaleindgåelsen om en fratrædelsesordning sikre, at de resultater, et medlem af direktionen har opnået eller ikke har opnået over en periode inden vedkommendes fratrædelse afspejles i ordningen. Ved vurderingen af manglende resultater bør der tages hensyn til både virksomhedens og den pågældendes forhold.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelser ikke må tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, og disse kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af et medlem af direktionen.

Skyldes et medlem af direktionens afskedigelse eksempelvis, at den pågældende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt i medfør af *stk. 4*, må virksomheden ikke tildele fratrædelsesgodtgørelsen til den pågældende. I et sådant tilfælde vil fratrædelsesgodtgørelse bortfalde inden udbetalingen heraf påbegyndes.

Manglende resultater kan skyldes mange andre forhold end et medlem af direktionens svigt. Kun forhold bag de manglende resultater, der kan tilregnes den pågældende, skal tillægges vægt i vurderingen af, om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal bortfalde på baggrund af manglende resultater. Forhold af en karakter, der kunne føre til en bortvisning af den pågældende, vil som udgangspunkt medføre at en fratrædelsesgodtgørelse ikke må tildeles.

Det foreslåede tilsigter ikke at ændre ved den praksis, der eksisterer i dag, hvorefter fratrædelsesgodtgørelser typisk aftales som et bestemt antal månedslønninger. Med forslaget *stk. 1* gøres det imidlertid klart, at udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse ikke kan ske, hvis et medlem af direktionen har udvist en adfærd, der udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, ligesom en påbegyndt udbetaling skal indstilles og allerede udbetalt godtgørelse skal kræves tilbage, hvis en sådan adfærd konstateres på et senere tidspunkt.

UDKAST

Det følger af det foreslåede *stk. 2*, at Lønmodtagernes Dyrtidsfonds udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal ske i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Det foreslåede indebærer, at fratrædelsesgodtgørelser skal udbetales i månedsvise intervaller, der maksimalt må udgøre en værdi svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Ved opgørelsen heraf indgår både et medlem af direktionens faste og variable løndele i det seneste regnskabsår fra fratrædelsestidspunktet. Evt. variabel løn, der er tildelt i aktier, og evt. variabel løn under udskydelse indgår også i opgørelsen, og størrelsen heraf opgøres som værdien på beregningstidspunktet.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal ske med de sædvanlige månedsvise betalinger, som et medlem af direktionen har modtaget under sin ansættelse. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal således udskydes og ske med en ligelig fordeling svarende til den pågældendes gennemsnitlige månedsløn inklusive pension, indtil hele godtgørelsen er udbetalt.

Det er hensigten med kravet om månedsvise udbetalinger at sikre, at der er et passende tidsrum imellem udbetalingerne til at vurdere, om forudsætningerne for tildelingen har ændret sig.

Udskydelsesperiodens længde afhænger af, hvor stor fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt. Hvis et medlem af direktionen f.eks. har indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til det seneste års samlede løn inklusive pension, vil sidste rate af fratrædelsesgodtgørelsen kunne udbetales året efter vedkommendes løn i opsigelsesperioden er udbetalt, jf. det foreslåede *stk. 3*.

De månedsvise udbetalinger må maksimalt udgøre et beløb svarende til modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Den foreslåede bestemmelse begrænser således ikke virksomheden i at udbetale mindre månedlige beløb og således forlænge udskydelsesperioden.

Kompleksiteten af Lønmodtagernes Dyrtidsfonds virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter direktørens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at et fratrådt

UDKAST

medlem af direktionen under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 2 har til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det foreslåede stk. 2 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4, hvorefter bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at det fratrådte medlem af direktionen under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes et medlem af direktionen, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse, skal bestyrelsen tilbageholde udbetalingen af godtgørelsen.

Det følger af det foreslåede *stk.* 3, at udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtdsfond tidligst kan begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud i overensstemmelse med det foreslåede § 5 m. Se nærmere herom i bemærkningerne til lovforslagets § 5 m.

Det følger af det foreslåede, at fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling er afhængig af udbetalingen af eventuel løn i opsigelsesperioden. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen er imidlertid ikke afhængig af udbetalingen af eventuel variabel løn, der måtte være under udskydelse i henhold til § 10, stk. 1, nr. 4, i aflønningsbekendtgørelsen.

Kompleksiteten af Lønmodtagernes Dyrtdsfonds virksomhed vil ofte medføre, at bestyrelsen først bliver bekendt med omfanget af eventuelt kritisable forhold efter et medlem af direktionens fratrædelse. Der kan derfor forløbe en vis tid fra fratrædelsen, før bestyrelsen bliver bekendt med, at en fratrådt under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Særligt væsentligheden af en misligholdelse kan være vanskelig at konstatere på fratrædelsestidspunktet. De foreslåede krav til udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser i stk. 3 har til hensigt at sikre, at virksomhedens bestyrelse har tilstrækkelig tid til at afdække, om der er behov for at indstille udbetalingen af godtgørelsen.

Det foreslåede stk. 3 skal således ses i sammenhæng med kravet i forslaget til stk. 4.

UDKAST

Det følger af det foreslåede *stk. 4*, at bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes et medlem af direktionen eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at et medlem af direktionen er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med udbetalingsbegrænsningerne i det foreslåede *stk. 2 og 3*, jf. bemærkningerne ovenfor.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse er således begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Den del af en fratrædelsesgodtgørelse, der allerede er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at den fratrådte medlem af direktionen har udvist en adfærd, som må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt under sin ansættelse i virksomheden, skal bestyrelsen bestræbe sig på at kræve tilbagebetalt efter det foreslåede *stk. 5*, som beskrevet nedenfor.

Det foreslås i *1. pkt.*, at bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal indstille udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at bestyrelsen er forpligtet til at vurdere, om et fratrådt medlem af direktionen har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt og indstille udbetalingen og dermed lade en eventuel udskudt fratrædelsesgodtgørelse bortfalde, hvis dette er tilfældet. Det vil afhænge af karakteren af den konkret udviste adfærd, om bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Bestyrelsen skal således indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden kommer i alvorlige økonomiske vanskeligheder, og disse i høj grad kan tilregnes et medlem af direktionens kritisable adfærd eller mangelfulde ledelse. Den kritisable adfærd kan eksempelvis bestå i, at vedkommende har handlet i strid med sine beføjelser eller de af bestyrelsen fastsatte rammer og har påført virksomheden store risici som en følge heraf. Det kan også være tilfældet, hvor vedkommende har udvist passivitet eller illoyal adfærd, der i betragteligt omfang har bidraget til virksomhedens

UDKAST

problemer, eller hvor problemerne skyldes, at vedkommende åbenlyst har tilsidesat hensynet til en fornuftig risikostyring.

Det er afgørende for at bringe bestemmelsen i anvendelse, at virksomhedens økonomiske problemer kan tilregnes et medlem af direktionens adfærd eller passivitet, og at denne adfærd eller passivitet i den givne situation må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Vurderer bestyrelsen, at virksomhedens økonomiske problemer hovedsageligt udspringer af forhold, som ikke kan tilregnes et medlem af direktionens adfærd eller passivitet, er der efter bestemmelsen ikke krav om indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også vil kunne anvendes, selvom virksomhedens økonomiske problemer først konstateres, efter det pågældende medlem af direktionen er fratrådt virksomheden.

Der kan også være tale om alvorlige ledelsesmæssigt svigt, uden at Finanstilsynet har fundet anledning til at påtale virksomhedens økonomiske situation, som i de ovenfor nævnte tilfælde. Det kan bl.a. ud fra en konkret vurdering anses som et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis den fratrådte medlem af direktionen under sin ansættelse har deltaget i eller været ansvarlig for handlinger eller undladelser, der har resulteret i betydelige tab eller skade for virksomheden, som med rimelighed burde have været undgået. Eksempelvis vil betydelig omdømmemæssig skade, som skyldes et medlem af direktionens adfærd, kunne udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil bl.a. være tilfældet, hvis vedkommendes kritisable adfærd har medført, at tilliden til virksomheden forværres markant.

Det er en betingelse for bestemmelsens anvendelse, at tab eller skade, som virksomheden er blevet påført, kan tilregnes et medlem af direktionens kritisable adfærd. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis vedkommende har deltaget i eller ved sin adfærd har muliggjort finansiel kriminalitet eller har udvist en illoyal adfærd, der har resulteret i en betydelig mistillid til og skade på virksomhedens omdømme.

Manglende opfyldelse af et medlem af direktionens ledelsesmæssige forpligtelser efter den finansielle- og selskabsretlige regulering vil som udgangspunkt blive anset for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det vil eksempelvis kunne være tilfældet, hvis den fratrådte ikke har fulgt eller gennemført de politikker og retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen efter § 4 b, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, eller hvis vedkommende ikke har formået at bidrage til en effektiv virksomhedsstyring efter § 4 c, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

UDKAST

Også væsentlig tilsidesættelse af den regulering, der gælder for Lønmodtagernes Dyrtidsfond i øvrigt anses som udgangspunkt for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis tilsidesættelsen kan tilregnes et medlem af direktionen. Modtager virksomheden eksempelvis gentagne påtaler eller påbud fra Finanstilsynet for overtrædelser af centrale regler under direktørens ledelse, vil dette anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelse, at Finanstilsynets tilsynsmæssige reaktioner vedrører forhold, som kan tilregnes et medlem af direktionen, eller at vedkommende har haft en mangelfuld opfølgning på de tilsynsmæssige reaktioner. Kan det påvises, at vedkommende generelt sidder Finanstilsynets reaktioner overhørig, vil dette tillige udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Der vil også foreligge et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, hvis et medlem af direktionens handlinger eller undladelser under ansættelsen medfører, at den fratrådte medlem af direktionen eller virksomheden dømmes for overtrædelse af straffeloven, lovgivning relateret til Lønmodtagernes Dyrtidsfond eller anden relevant lovgivning. Er direktøren eller virksomheden dømt for en sådan overtrædelse skal fratrædelsesgodtgørelsen indstilles.

Det er afgørende for indstilling af udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, at overtrædelsen er begået i forbindelse med et medlem af direktionens varetagelse af sine pligter i virksomheden. Er vedkommende dømt for strafbare forhold begået i vedkommendes privatsfære, er bestyrelsen derfor ikke efter de foreslåede regler forpligtet til at indstille udbetalingen af vedkommendes fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis virksomheden bliver dømt for overtrædelser af straffeloven, lovgivning relateret til Lønmodtagernes Dyrtidsfond eller anden relevant lovgivning, er overtrædelsen kun relevant for indstillingen af fratrædelsesgodtgørelse, hvis overtrædelsen enten er begået af et medlem af direktionen, eller hvis overtrædelsen har kunnet passere, fordi vedkommende ikke i tilstrækkeligt omfang har udført sine pligter på området. Eksempelvis, hvis det påvises, at vedkommende ved sin passivitet muliggjorde overtrædelserne.

Ofte går der lang tid fra det tidspunkt hvor virksomheden og/eller et medlem af direktionen sigtes, og der placeres et strafansvar. Fratrædelsesgodtgørelsen kan være helt udbetalt inden et strafansvar er placeret, hvilket reducerer muligheden for senere at kunne kræve pengene retur, hvis det viser sig at blive relevant. Derfor foreslås det i 2. pkt., at bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen

UDKAST

allerede på det tidspunkt, hvor virksomheden bliver sigtet for et strafbart forhold, der kan tilregnes et medlem af direktionen, eller på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende er sigtet for et sådant strafbart forhold, som er begået under vedkommendes ansættelse i virksomheden. Se nærmere herom nedenfor under bemærkningerne til det foreslåede 2. pkt.

Det er ikke afgørende for bestemmelsens anvendelse, at den fratrådte medlem af direktionen eller virksomheden efterfølgende findes skyldig i strafbare forhold. Det kan forekomme, at domstolene ikke finder tilstrækkeligt grundlag for at dømme vedkommende eller virksomheden efter tiltalen, men hvor forholdet alligevel udgør et sådant alvorligt ledelsesmæssigt svigt, at udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles. Det kan endvidere forekomme, at de forhold og den adfærd, der har ført til straffesagen, i sig selv har påført virksomheden en så betydelig omdømmemæssig skade, at bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til det fratrådte medlem af direktionen. Dette vil være tilfældet, hvis de passerede forhold henhører under vedkommendes ansvarsområde og udgør et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan foreligge andre tilfælde, hvor et medlem af direktionens adfærd må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, der danner grundlag for at indstille udbetalingen af den pågældendes fratrædelsesgodtgørelse.

Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen skal indstilles på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at det fratrådte medlem af direktionen under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen vil oftest være nærmest til at konstatere, om en sådan adfærd er udvist, men det kan også forekomme, at bestyrelsen bliver bekendt hermed på anden måde eksempelvis via reaktioner fra Finanstilsynet, henvendelse fra politiet i forbindelse med efterforskningen af en konkret sag eller via anden kommunikation fra myndighederne.

Indstilling af udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede 1. pkt., indebærer et bortfald af et medlem af direktionens krav på den ikke-udbetalte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Efter bestyrelsens indstilling af udbetalingen, skal bestyrelsen, kræve tilbagebetaling af den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der eventuelt allerede er udbetalt helt eller delvist, jf. det foreslåede stk. 5.

Skulle bestyrelsen inden for de almindelige forældelsesfrister få nye oplysninger, der giver anledning til at omgøre beslutningen om at indstille udbetalingen, eller underkendes bestyrelsens indstilling af udbetalingen

UDKAST

eksempelvis ved domstolene, vil et medlem af direktionen kunne kræve resten af fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt.

Bestemmelsen har til formål at udgøre et supplement til bestyrelsens almindelige kontraktbaserede indgrebsmuligheder og misligholdelsesbeføjelser og begrænser således ikke bestyrelsens mulighed for at gribe ind over for udbetalingen af et medlem af direktionens fratrædelsesgodtgørelse som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet i øvrigt.

Det følger af det foreslåede 2. pkt., at bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtdidsfond skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen til et medlem af direktionen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes vedkommende, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at det fratrådte medlem af direktionen er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Tilbageholdelse af fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med sigtelser af virksomheden, et medlem af direktionen for overtrædelse af straffe- og særlovgivningen skal kun ske, hvor det strafbare forhold i sigtelsen vedrører den pågældendes aktive handlinger eller forsømmelse af direktørens pligter i virksomheden.

Bestyrelsen skal eksemplvis tilbageholde udbetalingen af et medlem af direktionens fratrædelsesgodtgørelse, hvis virksomheden eller vedkommende sigtes for overtrædelse af eller medvirken til overtrædelse af straffelovens § 114 b om terrorfinansiering, § 289 a om groft skattesvig eller § 290 a om hvidvask, for forhold, som direktøren under og som led i sin ansættelse har deltaget i eller ved sin passivitet har muliggjort.

Endelig kan også sigtelse for andre overtrædelser af relevant lovgivning medføre, at bestyrelsen skal tilbageholde fratrædelsesgodtgørelsen.

Bestyrelsen skal tilbageholde et medlem af direktionens fratrædelsesgodtgørelse, hvis indholdet i sigtelsen af vedkommende har relation til vedkommendes ansættelse. Sigtelser af et medlem af direktionen for forhold begået i vedkommendes privatsfære er ikke omfattet af pligten til at tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelser.

En domfældelse af virksomheden eller et medlem af direktionen for forhold som de nævnte vil udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt. Behovet for at kunne tilbageholde udbetalingen af en fratrædelsesgodtgørelse allerede i forbindelse med, at et medlem af direktionen eller virksomheden er sigtet for et strafbart forhold, der kan

UDKAST

tilregnes et medlem af direktionen, skal ses i lyset af, at det i de fleste tilfælde tager lang tid, inden et strafansvar bliver placeret. Hensynet til at sikre, at et medlem af direktionen i virksomheden ikke belønnes for strafbare handlinger, som de har deltaget i eller bidraget til, tilsiger, at det skal være muligt at tilbageholde den udskudte del af en fratrædelsesgodtgørelse helt eller delvist inden udbetalingen heraf for at afværge risikoen for, at formålet med bestemmelsen forspildes.

Bestyrelsen tager stilling til, om den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales, eller om den bortfalder, på det tidspunkt, hvor sagen afgøres endeligt i retten, eller hvis tiltalen frafaldes endeligt. Kendes det fratrådte medlem af direktionen skyldig i strafbare forhold, og konstaterer bestyrelsen på den baggrund, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt, jf. det foreslåede 1. pkt., skal bestyrelsen lade den tilbageholdte fratrædelsesgodtgørelse bortfalde efter det foreslåede 1. pkt. og samtidig udfolde rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af den allerede udbetalte fratrædelsesgodtgørelse efter det foreslåede stk. 5.

Bestyrelsen kan både forud for sigtelsen og på tidspunktet for sigtelsen træffe beslutning om, at indstille fratrædelsesgodtgørelsen og kræve en eventuelt udbetalt del af fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt uagtet domstolenes endelige afgørelse, hvis bestyrelsen vurderer, at der foreligger et alvorligt ledelsesmæssigt svigt.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe fra det tidspunkt, hvor bestyrelsen har truffet endelig beslutning.

Det foreslås i *stk. 5*, at bestyrelsen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen, der er udbetalt helt eller delvist, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med det foreslåede *stk. 4*, hvis anvendelse er begrænset til den udskudte del af fratrædelsesgodtgørelsen. Anvendelsesområdet for det foreslåede *stk. 5* er begrænset til den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med adfærd eller forhold omfattet af *stk. 4*.

Den foreslåede bestemmelse fastsætter en pligt for bestyrelsen til at kræve en fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt i de tilfælde, hvor det efter udbetalingen heraf viser sig, at det fratrådte medlem af direktionen har udvist en adfærd under sin ansættelse, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Det forudsættes dog i den forbindelse, at pligten må

UDKAST

anses for opfyldt, selv hvis der ikke er sket tilbagebetaling, når bestyrelsen har udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve fratrædelsesgodtgørelsen tilbagebetalt, jf. nedenfor.

Den foreslåede bestemmelse opstiller således krav om, at bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen i de tilfælde, hvor hele eller dele af fratrædelsesgodtgørelsen er udbetalt på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med det fratrådte medlem af direktionens kritisable adfærd.

I de tilfælde, hvor et medlem af direktionens fratrædelsesgodtgørelse tilbageholdes, jf. det foreslåede stk. 4, 2. pkt., skal bestyrelsen kræve tilbagebetaling af eventuel udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, når bestyrelsen vurderer, at der er grundlag for at indstille udbetalingen af den udskudte del og lade den resterende del bortfalde efter det foreslåede stk. 4, 1. pkt. Som det fremgår af bemærkninger til det foreslåede stk. 4, 2. pkt., kan vurderingen af om udbetalingen skal indstilles være afhængig af straffesagens endelige afgørelse.

Pligten for bestyrelsen til at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen forudsætter, at bestyrelsen skal udfolde rimelige bestræbelser på at kræve udbetalingen tilbage. Dette indebærer, at bestyrelsen skal undersøge mulighederne for at kræve tilbagebetaling af et medlem af direktionens fratrædelsesgodtgørelse på det tidspunkt, hvor bestyrelsen bliver bekendt med, at vedkommende under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Hvis bestyrelsen f.eks. bliver bekendt med en sådan adfærd på et tidspunkt, hvor hele fratrædelsesgodtgørelsen er forbrugt, hvor der i øvrigt ikke er rimelig udsigt til, at en forfølgelse af kravet vil føre til tilbagebetaling, eller hvor forfølgelse af kravet vil være forbundet med uforholdsmæssige omkostninger for virksomheden, vil bestyrelsen ikke være forpligtet til at forfølge kravet om tilbagebetaling.

Det forudsættes i den forbindelse, at bestyrelsen vil kunne godtgøre over for Finanstilsynet som tilsynsmyndighed at have udfoldet rimelige bestræbelser på at kræve tilbagebetaling af fratrædelsesgodtgørelsen.

Den almindelige forældelsesfrist, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1, vil løbe successiv månedsvis efterhånden som fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i henhold til § 5, stk. 2.

Det foreslås i § 5 n, at §§ 5 k – 5 m ikke kan fraviges ved aftale, herunder ved aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i

UDKAST

Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der indgås med en anden virksomhed i koncernen, som ikke er omfattet af reglerne.

Den foreslåede bestemmelse er indsat med henblik på entydigt at fastsætte, at der ikke kan indgås bindende aftaler om fravigelse af de nævnte bestemmelser, idet bestemmelserne i så fald ikke ville få den tilsigtede virkning.

Der er med den foreslåede bestemmelse ikke tilsigtet en ændring af øvrige bestemmelser i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond eller øvrige bestemmelser i aflønningsbekendtgørelsen. Den foreslåede bestemmelse indebærer således ikke en ændring i forhold til, hvilke bestemmelser i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond eller aflønningsbekendtgørelsen, der i øvrigt kan eller ikke kan fraviges ved aftale.

Til nr. 8 (§ 8 n, stk. 2, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 8 n, stk. 2.

Til nr. 9 (§ 10, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Det foreslås at tilføje en henvisning til den foreslåede § 5 j i bestemmelsen. Ændringsforslaget vil medføre, at Finanstilsynet kan påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af den foreslåede § 5 j. Ændringsforslaget er en følge af, at der i stedet for den gældende § 5 e, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse i den foreslåede § 5 j.

Til nr. 10 (§ 10, stk. 4, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 10, stk. 4.

Til nr. 11 (§ 10, stk. 5, 1. pkt., i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 10, stk. 5.

Til nr. 12 (§ 10, stk. 6, 1. pkt., i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

UDKAST

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 10, stk. 6.

Til nr. 13 (§ 14, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Ændringsforslaget er en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 8, nr. 1. Der er således ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af § 14, stk. 1.

Til nr. 14 (§ 14 a, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond)

Det foreslås at tilføje en henvisning til den foreslåede § 5 k i bestemmelsen. Ændringsforslaget vil medføre, at en overtrædelse af den foreslåede § 5 k kan straffes med bøde.

I forbindelse med offentliggørelseskravet i § 5 k er ansvarssubjektet Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Gerningsindholdet består i, at fonden ikke offentliggør alle de nævnte oplysninger hurtigst muligt eller senest 3 hverdage efter aftaleindgåelsen af en større fratrædelsesordning på Lønmodtagernes Dyrtidsfond hjemmeside, på samme sted som fondens lønpolitik er offentliggjort.

Der er således flere forhold i § 5 k, der særskilt vil kunne føre til et eventuelt strafansvar, herunder manglende offentliggørelse, for sen offentliggørelse og offentliggørelse et andet sted på hjemmesiden end hvor virksomhedens lønpolitik er offentliggjort, hvor det eksempelvis forsøges skjult i forhold til anden information af samme karakter. Endelig kan det straffes med bøde, hvis fonden fjerner oplysningerne om et medlem af direktionens fratrædelsesordning i den periode, hvor aftalen fortsat finder anvendelse.

Til § 9

Til nr. 1 (§ 30, stk. 4, i lov om betalinger)

Et medlem af bestyrelsen eller direktionen, den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. hvidvasklovens § 7, stk. 2, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse i et e-pengeinstitut og betalingsinstitut skal opfylde egnetheds- og hæderlighedskravene i § 30, stk. 1 og 2, jf. § 30, stk. 3.

Erhvervsministeren er efter den gældende § 30 a, i lov om betalinger, bemyndiget til at fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 7, stk. 2,

UDKAST

i hvidvaskloven, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter.

Den gældende bemyndigelse til erhvervsministeren har til formål at sikre, at der via udfyldende regler på området skabes klarhed om ansvar, roller og arbejdsdeling blandt ledende medarbejdere og ledelsen i et e-pengeinstitut og i et betalingsinstitut. Der er aktuelt ikke udstedt en bekendtgørelse i medfør af bemyndigelsesbestemmelsen.

Betalingsinstitutter er defineret i § 7, nr. 2, i lov om betalinger. I lov om betalinger forstås ved et betalingsinstitut en juridisk person, der er meddelt tilladelse til at udbyde betalingstjenester, jf. § 9 i lov om betalinger, og institutter, der er meddelt tilladelse i et andet EU- eller EØS-land.

E-pengeinstitutter er defineret i § 7, nr. 3, i lov om betalinger, og de udgør en juridisk person, der er meddelt tilladelse til at udstede elektroniske penge, jf. § 8 i lov om betalinger, og institutter, der er meddelt tilladelse i et andet EU- eller EØS-land.

Det foreslås at indsætte et nyt *stk. 4* i § 30 i lov om betalinger, således at bemyndigelsesbestemmelsen i § 30 a, i lov om betalinger, med en få sproglige tilpasninger, vil fremgå af § 30, stk. 4, i lov om betalingerne. Med den foreslåede § 30, stk. 4, vil Erhvervsministeren således fortsat have bemyndigelse til at kunne fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. hvidvasklovens § 7, stk. 2, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter.

Den nærmere udmøntning af bemyndigelserne i stk. 4 forventes at indeholde regler om sagsbehandlingsprocesser samt kompetence- og erfaringskrav til den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 7, stk. 2, i hvidvaskloven, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter. Udgangspunktet for processen i vurderingen af en ansøgers egnethed, vil være et helhedsorienteret og samlet billede af ansøgerens erfaringer og kompetencer set i forhold til den konkrete stilling, som personen skal bestride.

Bekendtgørelsen forventes at fastsætte rammer for den helhedsorienterede vurderingsproces. En ansøgers erfaringer fra tilsvarende eller beslægtet stilling i en tilsvarende eller relevant beslægtet finansiel virksomhed vil være faktorer, der tillægges betydelig vægt i afgørelserne i den helhedsorienterede ansøgningsproces.

Bemyndigelsen vil give mulighed for at fastsætte krav og konkrete tærskelniveauer om viden, kompetence og erfaring til brug for sagsbehandling efter en såkaldt "formodningstilgang".

Formodningstilgangen indebærer, at hvis en ansøger lever op til en række foruddefinerede tærskelniveauer til kompetence og erfaring, vil vedkommende formodes at være egnet. Modellen opstiller dermed en mulighed for forenklet sagsbehandling for ansøgere med åbenbart tilstrækkelige relevante kompetencer og åbenbart tilstrækkelig erfaring fra sektoren.

Formålet med formodningstilgangen er dermed også at sikre transparens om kriterier, der anses for både relevante og tilstrækkelige for specifikke stillinger i den finansielle sektor.

Kravet om tilstrækkelige kompetencer og erfaring skal være proportionale set i forhold til virksomhedens varierende størrelse, art og kompleksitet. Proportionalitetsafvejningen vil skulle foretages konkret for det enkelte virksomhed med udgangspunkt i tærskelniveauerne.

Proportionalitet er således centralt i vurderingen af en persons egnethed til en stilling som nøgleperson. Bekendtgørelsen forventes at fastsætte regler, der vil skulle tage hensyn til, at virksomhederne varierer i størrelse, art og kompleksitet.

Proportionalitet i forbindelse med kravet om tilstrækkelige erfaring kan ses enten i forhold til, hvor mange års erfaring en person skal have fra et givent område eller i forhold til hvilke roller, erfaringen er opnået i. Regler og retningslinjer på området vil forventeligt blive udmøntet med udgangspunkt i de roller, erfaringen er opnået i fremfor i forhold til antallet af års erfaring.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil dermed give erhvervsministeren hjemmel til at gennemføre en række af anbefalingerne i rapporten "Anbefalinger til fastlæggelse af kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder", fra Fagudvalget afgivet i foråret 2020, jf. afsnit 2 i de almindelige bemærkninger om lovforslagets baggrund.

Fagudvalget lod sig bl.a. inspirere af ECB's (European Central Bank) formodningstilgang, der er beskrevet i ECB's retningslinjer, Guide to fit and proper assessments. Den nærmere udmøntning af bemyndigelsen til at fastsætte kompetence- og erfaringskrav forventes derfor at tage udgangspunkt i denne tilgang.

Til nr. 2 (§ 30 a i lov om betalinger)

Erhvervsministeren er efter den gældende § 30 a, i lov om betalinger, bemyndiget til at fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. § 7, stk. 2, i hvidvaskloven, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter.

Den gældende bemyndigelse til erhvervsministeren har til formål at sikre, at der via udfyldende regler på området skabes klarhed om ansvar, roller og arbejdsdeling blandt ledende medarbejdere og ledelsen i et e-pengeinstitut og i et betalingsinstitut. Der er aktuelt ikke udstedt en bekendtgørelse i medfør af bemyndigelsesbestemmelsen.

Det foreslås, at § 30 a i lov om betalinger ophæves, da bemyndigelsesbestemmelsen til Erhvervsministeren til at kunne fastsætte regler om kompetence- og erfaringskrav for den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse, jf. hvidvasklovens § 7, stk. 2, og medlemmer af den faktiske ledelse, der er ansvarlige for compliance eller hvidvaskforebyggelse, i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter som følge af lovforslagets § 9, nr. 1, vil fremgå af § 30, stk. 4.

Den foreslåede ændring er således alene en konsekvensændring som følge af lovforslagets § 9, nr. 1, hvorefter bemyndigelsesbestemmelsen vil fremgå af § 30, stk. 4.

Til § 10

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. januar 2023.

Det foreslåede *stk. 2* tager stilling til, hvordan det foreslåede § 64 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, jf. lovforslagets § 1, nr. 9, om identificering af nøglepersoner i et realkreditinstitut, et systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI) eller et globalt systemisk vigtigt finansielt institut (G-SIFI), skal finde anvendelse for ansatte, som på tidspunktet for lovens ikrafttræden varetager en stilling i et realkreditinstitut, der indebærer, at de ansatte identificeres som nøglepersoner i medfør af det foreslåede § 64 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed.

Den foreslåede ændring af § 64 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, jf. lovforslagets § 1, nr. 9, skal gælde for nøglepersoner i realkreditinstitutter, vil gældefor ansatte, der identificeres som nøglepersoner efter lovens

UDKAST

ikrafttræden den 1. januar 2023. Det ville dog være yderst indgribende, hvis reglerne gjaldt for ansatte, der allerede varetager en stilling, der indebærer, at de identificeres som nøglepersoner i medfør af § 64 c, stk. 1 og 2, i lov om finansiel virksomhed i forbindelse med lovens ikrafttræden den 1. januar 2023.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at en ansat i et realkreditinstitut, som allerede på tidspunktet for lovens ikrafttræden varetager en stilling i et realkreditinstitut, som indebærer, at instituttet skal identificere den ansatte som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1 og 2, i lov om finansiel virksomhed, eller en ansat i et realkreditinstitut, som er et SIFI eller G-SIFI, som allerede på tidspunktet for lovens ikrafttræden varetager en stilling, som indebærer, at instituttet skal identificere den ansatte som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 2, nr. 5 og 6, er undtaget fra at meddele Finanstilsynet oplysninger om dennes egnethed og hæderlighed i medfør af § 64, stk. 2, jf. § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed.

Den foreslåede overgangsbestemmelse vil medføre, at disse ansatte ikke vil skulle egnetheds- og hæderlighedsvurderes af Finanstilsynet ved lovens ikrafttræden den 1. januar 2023. Derved sikres det, at disse personer kan fortsætte i deres stillinger, uanset at de på tidspunktet for lovens ikrafttræden ikke måtte opfylde kravene til egnethed og hæderlighed. Konsekvensen ville i modsat fald være, at en nøgleperson kunne miste sin stilling i de tilfælde, hvor nøglepersonen f.eks. er dømt for en strafbar overtrædelse eller gået konkurs, jf. § 64, stk. 1, nr. 3 og 4, i lov om finansiel virksomhed før lovens ikrafttræden den 1. januar 2023.

De pågældende nøglepersoner vil være omfattet af den løbende oplysningsforpligtelse efter § 64, stk. 2, jf. § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed fra lovens ikrafttræden. Det vil indebære, at hvis en nøgleperson efter lovens ikrafttræden f.eks. bliver dømt for overtrædelse af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden relevant lovgivning, da har nøglepersonen pligt til selv at orientere Finanstilsynet herom. På baggrund af nøglepersonens underretning til Finanstilsynet foretager Finanstilsynet en vurdering af, om domfældelsen m.v. giver anledning til at antage, at den pågældende nøgleperson ikke længere vil kunne varetage sin stilling på betryggende måde.

Det følger af overgangsbestemmelsen i det foreslåede *stk. 2, 2. pkt.*, at forhold indtruffet før lovens ikrafttræden ikke indgår ved en eventuel efterfølgende vurdering af en nøglepersons egnethed og hæderlighed efter § 64, stk. 1, jf. § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, som ændret ved lovforslagets § 1, nr. 10 og nr. 11.

UDKAST

Overgangsbestemmelsen vil medføre, at forhold indtruffet før lovens ikrafttræden vedrørende f.eks. straf eller ledelsesmæssig adfærd, jf. § 64, stk. 1, nr. 3 og 6, i lov om finansiel virksomhed ikke vil indgå i Finanstilsynets vurdering af, om en nøgleperson på baggrund af forhold indtruffet efter lovens ikrafttræden lever op til egnetheds- og hæderlighedskravene. Finanstilsynet vil kunne påbyde et realkreditinstitut, der ikke er et SIFI eller et G-SIFI, at afsætte en ansat, der identificeres som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 1 og 2, i lov om finansiel virksomhed ved lovens ikrafttræden, hvis vedkommende efter lovens ikrafttræden bliver pålagt strafansvar, går konkurs eller i øvrigt ikke opfylder kravene i § 64, stk. 1, nr. 2-6, jf. det foreslåede § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed.

Hvis en ansat i et realkreditinstitut, der ikke er et SIFI eller et G-SIFI, der var identificeret som nøgleperson i medfør af § 64 c, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed ved lovens ikrafttræden, efterfølgende skifter til en anden stilling som nøgleperson, skal den pågældende egnetheds- og hæderlighedsvurderes i medfør af § 64, stk. 1, jf. § 64 c og § 64 d i lov om finansiel virksomhed, til den nye stilling. Det vil gøre sig gældende, uanset om der er tale om en stilling i samme realkreditinstitut, der ikke er et SIFI eller et G-SIFI. Forhold indtruffet før lovens ikrafttræden kan indgå i egnetheds- og hæderlighedsvurderingen i forbindelse med den nye stilling.

Det foreslås i *stk. 3*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside i henhold til § 77 j i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved dette lovforslags § 1, nr. 25, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Virksomheden skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

UDKAST

Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Oplysningerne om direktionsmedlemmets fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 77 j er strafbelagt med bøde, jf. § 373, stk. 2, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed. Det vil sige, at pengeinstituttet, realkreditinstituttet, investeringsforvaltningsselskabet, forsikringsselskabet, den finansielle holdingvirksomhed eller forsikringsholdingvirksomheden kan straffes med bøde, hvis virksomheden ikke har offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 77 j, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 4*, at § 77 k, § 77 l, stk. 2-5, og § 77 m i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 25, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i § 77 k, § 77 l, stk. 2-5, og § 77 m, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 25, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratruddt på dette tidspunkt.

I de tilfælde, hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, forsikringsselskab, en finansiell holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 77 k og § 77 l, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et

UDKAST

investeringsforvaltningsselskab eller en finansiel holdingvirksomhed, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i § 77 k, § 77 l, stk. 2-5, og § 77 m ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttræden kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke virksomhedernes mulighed for at indstille udbetalingen eller kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed er således omfattet af de gældende aflønningsregler, hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 77 a i lov om finansiel virksomhed, hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 15, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, eller i § 21, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser er opfyldt.

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler, er, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 5*, at § 77 l, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, som affattet ved lovforslagets § 1, nr. 25, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens stilling.

UDKAST

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 77 l, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et investeringsforvaltningsselskab, et forsikringsselskab, en finansiel holdingvirksomhed eller en forsikringsholdingvirksomhed ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 15, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder og af § 18, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

Det foreslås i *stk. 6*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside i henhold til § 109 a i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 14, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Virksomheden skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Oplysningerne om

UDKAST

direktionsmedlemmets fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 109 a er strafbelagt med bøde, jf. § 266, stk. 1, 1. nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter. Det vil sige, at fondsmæglerselskabet eller fondsmæglerholdingvirksomheden kan straffes med bøde, hvis virksomheden ikke har offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 109 a, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 7*, at § 109 b, § 109 c, stk. 2-5, og § 109 d i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. *stk. 1*.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i §§ 109 b, § 109 c, stk. 2-5, og § 109 d, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 14, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratrådt på dette tidspunkt.

I de tilfælde, hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskaber eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 109 b og § 109 c, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i §§ 109 b, § 109 c, stk. 2-5, og § 109 d ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttræden kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke virksomhedernes mulighed for at indstille udbetalingen eller

UDKAST

kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed er således omfattet af de gældende aflønningsregler, hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 109 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 15, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, er opfyldt.

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler er, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 8*, at § 109 c, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, som affattet ved denne lovs § 3, nr. 14, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens stilling.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 109 c, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i et fondsmæglerselskab eller en fondsmæglerholdingvirksomhed ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 15, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber,

UDKAST

investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder.

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

Det foreslås i *stk. 9*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en firmapensionskasse og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på firmapensionskassens hjemmeside i henhold til § 43 a i lov om firmapensionskasser, som affattet ved denne lovs § 4, nr. 2, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en firmapensionskasse og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på firmapensionskassens hjemmeside senest seks måneder efter lovens ikrafttræden.

Firmapensionskassen skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Offentliggørelsen skal ske på firmapensionskassens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Oplysningerne om direktionsmedlemmets fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 43 a, er strafbelagt med bøde, jf. § 117, stk. 2, i lov om firmapensionskasser. Det vil sige, at firmapensionskassen kan straffes med bøde, hvis firmapensionskassen ikke har offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 43 a, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 10*, at § 43 b, § 43 c, stk. 2-5, og § 43 d i lov om firmapensionskasser, jf. lovforslagets § 4, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i § 43 b, § 43 c, stk. 2-5, og § 43 d, jf. lovforslagets § 4, nr. 2, finder

UDKAST

anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratruddt på dette tidspunkt.

I de tilfælde hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 43 b og § 43 c, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i § 43 b, § 43 c, stk. 2-5, og § 43 d ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttræden kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke firmapensionskassens mulighed for at indstille udbetalingen eller kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse er således omfattet af de gældende aflønningsregler, hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 18 i – bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 21, stk. 1 og 2, i bekendtgørelsen, er opfyldt.

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler skyldes det faktum, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 11*, at § 43 c, stk. 1, i lov om firmapensionskasser, jf. lovforslagets § 4, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en

UDKAST

firmapensionskasse, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens stilling.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 43 c, stk. 1, i lov om firmapensionskasser, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en firmapensionskasse ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 21, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

Det foreslås i *stk. 12*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en investeringsforening og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på investeringsforeningens hjemmeside i henhold til § 48 e i lov om investeringsforeninger m.v., jf. lovforslagets § 5, nr. 2, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en investeringsforening og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på investeringsforeningens hjemmeside senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Investeringsforeningen skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Offentliggørelsen skal ske på investeringsforeningens hjemmeside på samme sted, som investeringsforeningens lønpolitik er offentliggjort.

UDKAST

Oplysningerne om direktionsmedlemmets fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 48 e er strafbelagt med bøde, jf. § 190, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v. Det vil sige, at investeringsforeningen kan straffes med bøde, hvis investeringsforeningen ikke har offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 48 e, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 13*, at § 48 f, § 48 g, stk. 2-5, og § 48 h i lov om investeringsforeninger m.v., jf. lovforslagets § 5, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en investeringsforening, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i § 48 f, § 48 g, stk. 2-5, og § 48 h, jf. lovforslagets § 5, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratrådt på dette tidspunkt.

I de tilfælde, hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en investeringsforening, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 48 f og § 48 g, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i § 48 f, § 48 g, stk. 2-5, og § 48 h ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke investeringsforeningernes mulighed for at indstille udbetalingen eller kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en investeringsforening er således omfattet af de gældende aflønningsregler,

UDKAST

hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 48 a i lov om investeringsforeninger m.v., hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 15, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, er opfyldt.

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler, er, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 14*, at § 48 g, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., jf. lovforslagets § 5, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en investeringsforening, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens stilling.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 48 g, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en investeringsforening ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 15, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 2160 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder.

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

UDKAST

Det foreslås i *stk. 15*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en forvalter af alternative investeringsfonde og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på forvalterens hjemmeside i henhold til § 20 a i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., jf. lovforslagets § 6, nr. 2, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem en forvalter af alternative investeringsfonde og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på forvalterens hjemmeside senest seks måneder efter lovens ikrafttræden.

Forvalteren skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Offentliggørelsen skal ske på forvalterens hjemmeside på samme sted, som forvalterens lønpolitik er offentliggjort. Oplysningerne om direktionsmedlemmets fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 20 a er strafbelagt med bøde, jf. § 190, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. Det vil sige, at forvalteren kan straffes med bøde, hvis forvalteren ikke har offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 77 j, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 16*, at § 20 b, § 20 c, stk. 2-5, og § 20 d i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., jf. lovforslagets § 6, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i § 20 b, § 20 c, stk. 2-5 og § 20 d, jf. lovforslagets § 6, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratrukket på dette tidspunkt.

I de tilfælde, hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 20 b og § 20 c, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i § 20 b, § 20 c, stk. 2-5, og § 20 d ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttræden kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke forvalternes mulighed for at indstille udbetalingen eller kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde er således omfattet af de gældende aflønningsregler, hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 20, stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 15, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse nr. 1151 af 24. oktober 2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde, er opfyldt.

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler, er, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 17*, at § 20 c, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., jf. lovforslagets § 6, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens stilling.

UDKAST

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 20 c, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i en forvalter af alternative investeringsfonde ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 15, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1151 af 24. oktober 2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde.

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

Det foreslås i *stk. 18*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem Arbejdsmarkedets Tillægspension og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside i henhold til § 24 l i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som affattet ved denne lovs § 7, senest seks måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem Arbejdsmarkedets Tillægspension og direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Virksomheden skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Offentliggørelsen skal ske på virksomhedens hjemmeside på samme sted, som virksomhedens lønpolitik er offentliggjort. Oplysningerne om direktørens eller medlemmet af den finansielle ledelses fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 24 l er strafbelagt med bøde, jf. § 32 a, stk. 2, 2. pkt., i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension. Det vil sige, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan straffes med bøde, hvis virksomheden ikke har

UDKAST

offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 24 l, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 19*, at § 24 m, § 24 n, stk. 2-5, og § 24 o i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som affattet ved denne lovs § 7, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i Arbejdsmarkedets Tillægspension, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i § 24 m, § 24 n, stk. 2-5 og § 24 o, som affattet ved denne lovs § 7, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratrådt på dette tidspunkt.

I de tilfælde, hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til direktøren eller et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 24 m, § 24 n, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til direktøren og et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i § 24 m, § 24 n, stk. 2-5 og § 24 o ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttræden kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke virksomhedernes mulighed for at indstille udbetalingen eller kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til direktøren og et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension er således omfattet af de gældende aflønningsregler, hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 10 i bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 13, stk. 1 og 2, i bekendtgørelsen, er opfyldt.

UDKAST

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler, er, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 20*, at § 24 n, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, som affattet ved denne lovs § 7, nr. 2, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til direktøren og et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til direktøren og et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens eller medlemmet af den finansielle ledelses stilling.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 24 n stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, at en fratrædelsesgodtgørelse til direktøren og et medlem af den finansielle ledelse i Arbejdsmarkedets Tillægspension ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 13, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension.

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

Det foreslås i *stk. 21*, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem Lønmodtagernes Dyrtingsfond og et medlem af direktionen på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, skal offentliggøres på fondens hjemmeside i henhold til § 5 k i lov om Lønmodtagernes Dyrtingsfond, som affattet ved denne lovs § 8, senest 6 måneder efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesordninger, der er indgået mellem Lønmodtagernes Dyrtingsfond og et medlem af direktionen på

UDKAST

tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, og som overstiger et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste to regnskabsår inklusive pension, skal offentliggøres på fondens hjemmeside senest seks måneder efter lovens ikrafttræden.

Fonden skal offentliggøre oplysninger om størrelsen af ordningens samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, samt en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse.

Offentliggørelsen skal ske på fondens hjemmeside på samme sted, som fondens lønpolitik er offentliggjort. Oplysningerne om direktionsmedlemmets fratrædelsesordning skal være tilgængelige, så længe aftalen er gældende.

Den foreslåede § 5 k er strafbelagt med bøde, jf. § 14 a, stk. 1, 2. pkt., i lov om Lønmodtagernes Dyrtingsfond. Det vil sige, at Lønmodtagernes Dyrtingsfond kan straffes med bøde, hvis fonden ikke har offentliggjort oplysninger om fratrædelsesordninger i henhold til § 5 k, senest 6 måneder efter, at loven er trådt i kraft.

Det foreslås i *stk. 22*, at § 5 l, § 5 m, stk. 2-5, og § 5 n i lov om Lønmodtagernes Dyrtingsfond, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 7, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtingsfond, som endnu ikke er aktualiseret på lovens ikrafttrædelsestidspunkt, jf. stk. 1.

Det foreslåede indebærer, at udbetalingskravene til fratrædelsesordninger i § 5 l, § 5 m, stk. 2-5, og § 5 n, som affattet ved denne lovs § 8, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtingsfond, der er indgået, men som endnu ikke er aktualiseret som følge af direktionsmedlemmets fratrædelse.

En aftale om fratrædelsesordning anses for aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, hvis modtageren heraf er under opsigelse eller er fratrukket på dette tidspunkt.

I de tilfælde, hvor det indgår som et vilkår i en allerede indgået aftale om fratrædelsesordning til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtingsfond, at udbetalingen af fratrædelsesordningen kapitaliseres og udbetales samlet på tidspunktet for vedkommendes fratrædelse, skal aftalen revideres således, at udbetalingskravene i § 5 l, § 5 m, stk. 2-5, respekteres i aftalen.

UDKAST

For så vidt angår aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der er aktualiseret som følge af vedkommendes fratrædelse på tidspunktet for lovens ikrafttrædelse, finder de foreslåede udbetalingskrav i § 5 l, § 5 m, stk. 2-5, og § 5 n ikke anvendelse. Fratrædelsesordninger, som er aktualiseret på tidspunktet for lovens ikrafttræden kan således udbetales i henhold til de gældende aftaler. Heller ikke fondens mulighed for at indstille udbetalingen eller kræve tilbagebetaling af allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse vil finde anvendelse på disse aftaler.

Aftaler om fratrædelsesordninger til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond er således omfattet af de gældende aflønningsregler, hvor fratrædelsesgodtgørelser behandles som variabel løn, jf. § 10 i bekendtgørelse nr. 1215 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, hvis ikke betingelserne for undtagelse i § 13, stk. 1 og 2, i bekendtgørelsen, er opfyldt.

Hensigten med, at de foreslåede regler om udbetaling af fratrædelsesordninger skal finde anvendelse på eksisterende aftaler, er, at direktørkontrakter ikke altid vil blive genforhandlet løbende under direktørens ansættelse, og at aftalerne vil kunne bestå uændret i mange år frem i tiden. Den foreslåede overgangsbestemmelser er således nødvendig for at sikre, at de foreslåede bestemmelser får en reel effekt fra lovens ikrafttrædelsestidspunkt og ikke først mange år ude i fremtiden.

Det foreslås i *stk. 23*, at § 5 m, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, som affattet ved denne lovs § 8, finder anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden.

Det foreslåede indebærer, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der indgås, forlænges eller fornyes efter lovens ikrafttræden skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af direktørens stilling.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttrædelse kan således tildeles på baggrund af de kriterier, der indgår i den gældende aftale.

Det følger i øvrigt af § 5 m, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond, at en fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen i Lønmodtagernes Dyrtidsfond ikke må belønne forseelser eller manglende resultater. Dette følger på forhånd af den gældende § 13, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1215 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

UDKAST

En eksisterende aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er indgået, forlænget eller fornyet efter lovens ikrafttræden, må således fortsat ikke indeholde kriterier, der kan medføre en belønning af forseelser eller manglende resultater.

Til § 11

Bestemmelsen vedrører lovforslagets territoriale afgrænsning.

Det foreslås i *stk. 1*, at loven som udgangspunkt ikke gælder for Færøerne og Grønland.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovforslagets §§ 1, 3, 5, 6 og 9 ved kongelig anordning kan sættes helt eller delvis i kraft for Færøerne med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger.

Det foreslås i *stk. 3*, at lovforslagets §§ 1, 3-6 og 9 ved kongelig anordning kan sættes helt eller delvis i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Det følger af lovene på det finansielle område, at lovene ikke gælder for Færøerne og Grønland, men at lovene ved kongelig anordning kan sættes helt eller delvis i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Lovforslagets § 2 skal ikke kunne sættes i kraft for Færøerne og Grønland, da Straffeloven ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke indeholder anordningshjemmel.

Lovforslagets § 4 skal ikke kunne sættes i kraft for Færøerne, da forsikringsområdet på Færøerne er hjemtaget og dermed reguleres af færøske love. Lov om firmapensionskasser gælder derfor ikke for Færøerne og indeholder ikke en anordningshjemmel.

Lovforslagets §§ 7 og 8 skal ikke kunne sættes i kraft for Færøerne og Grønland, da lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke indeholder anordningshjemmel.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p>§ 1</p> <p>I lov om ..., jf. lovbekendtgørelse nr. ... af ..., som ændret ved lov nr. ... af ..., foretages følgende ændringer:</p>
§ X. ...	1. § X affattes således: »§ X. ...«.
	<p>§ 2</p> <p>I lov om ..., jf. lovbekendtgørelse nr. ... af ..., som senest ændret ved lov nr. ... af ..., foretages følgende ændringer:</p>
§ X. ...	1. ...
	<p>§ 3</p> <p>I lov om ..., jf. lovbekendtgørelse nr. ... af ..., som ændret bl.a. ved lov nr. ... af ... og senest ved lov nr. ... af ..., foretages følgende ændringer:</p>
§ X. ...	1. ...