

Finanstilsynet
Strandgade 29
1401 København K

Sendt per mail til: amso@ftnet.dk og afloenning@ftnet.dk

Høringsvar til udkast til ændring af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber m.fl.

30. maj 2023

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har 22. maj 2023 modtaget høringsforslag om udkast til ændring af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber m.v.

I Solvens II-forordningen opstilles et minimumskrav om tre års udskydelse. I forslaget fremgår det, at: "§ 18, stk. 1, nr. 5, 1. pkt., ændres »3 år« til: »4 år«, og »4 år« ændres til: »5 år«." Det er FA's overordnede holdning, at reglerne skal implementeres direktivnært, samt at der skal ske minimumsimplentering af direktiver.

Det er FA's holdning, at de forudsætninger for de politiske aftaler, der dannede grundlaget for de særlige, skærpede regler i dag, har ændret sig. Derfor bør der politisk ske en drøftelse af, hvordan aflønningsreglerne reelt set bør udformes i Danmark under behørig iagttagen af den kommende opsplnitning af lov om finansiel virksomhed.

FA deltager gerne i denne drøftelse.

FA har derudover en række konkrete bemærkninger til lovforslaget:

Forslagets nr. 1. - § 12 a

FA er enige i ambitionen om, at virksomhedernes lønpolitik skal være kønsneutral.

FA er til gengæld yderst bekymret over implementeringsfristen, der stiller virksomhederne i en tæt på umulig situation, som bliver redegjort for herunder.

Bekendtgørelsens § 2 - Ikrafttræden

Det er en problematisk lovgivningsproces. FA understreger, at høringen på grund af en fejl først er modtaget 22. maj 2023, hvilket er beklageligt henset til, at ændringer har stor praktisk betydning i virksomhederne, og at den korte høringsfrist betyder, at FA begrænses i muligheden for at inddrage vores medlemsvirksomheder.

Det er derfor essentielt, at der i bekendtgørelsens § 2 om ikrafttrædelse tages højde for de andre regler, der gælder for ændring af bl.a. virksomhedernes lønpolitik, der kræver godkendelse af generalforsamlingen.

Det fremgår af forslagets § 2, at:

"Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. § 1, nr. 2, finder anvendelse på årsrapporter, der aflægges efter bekendtgørelsens ikrafttræden, jf. stk. 1, for regnskabsperioder, som begynder fra 1. januar 2023."

Mange virksomheder holder generalforsamling i marts, dvs., at mange virksomheder allerede har holdt generalforsamling for kalenderåret 2023 og først holder ordinær

generalforsamling igen i marts 2024, hvor man kan få generalforsamlingens godkendelse af eventuelle nødvendige ændringer af virksomhedens lønpolitik. Forslaget indebærer derfor, at virksomhederne pålægges at skulle indkalde og holde ekstraordinære generalforsamlinger, hvis de foreslåede ændringer skal træde i kraft allerede 1. juli 2023.

Herudover understreger FA, at det kan være umuligt ift. virksomhedernes indkaldelsesregler at indkalde og holde ekstraordinære generalforsamlinger inden 1. juli 2023, dvs. inden for en periode på 4-5 uger.

FA anmoder derfor om, at ikrafttrædelsestidspunktet for bekendtgørelsen ændres fra 1. juli 2023 til 1. januar 2025, så de omfattede virksomheder har mulighed for at implementere ændringer, der kræver godkendelse af virksomhedernes generalforsamling uden at skulle indkalde til ekstraordinære generalforsamlinger blot for en mindre ændring af deres lønpolitik.

Alternativt bør ikrafttrædelsestidspunktet for bekendtgørelsen ændres fra 1. juli 2023 til 1. januar 2024. Hermed sikres det, at virksomhederne forventeligt har mulighed for at indkalde og holde nødvendige ekstraordinære generalforsamlinger. Derudover bringes ikrafttrædelsesbestemmelsen i overensstemmelse med ikrafttrædelsen af de relevante bestemmelser i lov om forsikringsvirksomhed, der træder i kraft 1. januar 2024.

Lovforslagets nr. 3. – *Forlængelse af udskydelse af variabel løn*

Det fremgår af forslaget § 2, stk. 3., at:

”Stk. 3. § 1, nr. 3, finder alene anvendelse for variabel løn optjent i optjeningsperioder efter bekendtgørelsens ikrafttræden. For variabel løn optjent i optjeningsperioder før bekendtgørelsens ikrafttræden finder de hidtil gældende regler anvendelse i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.”

Ansættelsesforholdet er obligationsretligt betragtet et længerevarende kontraktforhold, der ofte strækker sig over en længere periode. Derfor vil FA opfordre til, at der i ikrafttrædelsesbestemmelsen tages stilling til dette spørgsmål, herunder særligt ændringerne i udskydelsesreglerne.

Aftaler om anvendelse af variabel aflønning er indgået under de regler og aftaler, der var gældende på aftaletidspunktet.

I 2023 vil variable lønde optjent i perioden 1. januar til 30 juni behandles efter de gældende regler og variable lønde optjent i perioden 1. juli til 31. december efter andre udskydelsesregler.

FA mener, at der er behov for en overgangsregel for de foreslåede regler om udskydelse af variable lønde, der bør udformes, så ændringerne finder anvendelse på variable lønde optjent i perioden fra 1. januar 2024 og frem.

Den foreslåede ændring i § 18, stk. 1, nr. 5, 1. pkt. om at forlænge/ændre reguleringen af variable aflønning med en implementeringsfrist på lidt over en måned til 1. juli 2023 er uacceptabelt og unødvendig byrdefuldt.

Det vil i praksis betyde, at alle omfattede virksomheder vil skulle gennemgå og tilpasse deres vilkår for væsentlige risikotagere samt direktion.

Derfor foreslår FA - af hensyn til virksomhedens og medarbejderens aftalerelation - at de nye regler gælder udskydelse af variabel aflønning, der optjenes efter 31. december 2023. Ved tidligere ændringer i lov om finansiel virksomhed har et tilsvarende princip været iagttaget, se fx § 22, stk. 7 til L 268 fra 2014.

FA foreslår derfor følgende formulering af ikrafttrædelsesbestemmelserne:

"Stk. 3. § 1, nr. 3, finder anvendelse på variabel løn, som optjenes efter 1. januar 2024. For variabel løn optjent i optjeningsperioder før bekendtgørelsens ikrafttræden finder de hidtil gældende regler anvendelse i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser."

Eftersom langt de fleste finansielle virksomheder anvender kalenderåret som optjeningsår, vil ændringen gælde for variabel løn, som optjenes efter 1. januar 2024, dvs. i praksis for optjeningsåret (kalenderåret) 2024. Eventuel variabel løn optjent i 2024 vil forventeligt komme til udbetaling i Q1 2025 for de elementer, som ikke skal udskydes, jf. § 18, stk. 1, nr. 5, 1. pkt.

Dette vil derudover bringe ikrafttrædelsesbestemmelsen i overensstemmelse med ikrafttrædelsen af de relevante bestemmelser i lov om forsikringsvirksomhed, der træder i kraft 1. januar 2024.

FA gør specifikt opmærksom på, at det haster med klarhed vedrørende ikrafttrædelsen.

FA henviser i øvrigt til Forsikring & Pensions bemærkninger.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen


David Luxhøj-Pedersen

Advokatfuldmægtig