

Finanstilsynet

Sendt på mail til hoeringer@ftnet.dk, jek@ftnet.dk og mab@ftnet.dk

Den 30. december 2019

Høring over udkast til bekendtgørelse om politik for sund virksomhedskultur

FA takker for høring af den 22. november 2019. Der høres over bekendtgørelse og vejledning om politik for sund virksomhedskultur.

Indledningsvist skal FA bemærke, at det - ud fra et retssikkerhedsmæssigt perspektiv - er u hensigtsmæssigt, at § 70a har været gældende ret siden 1. juli 2019, mens bekendtgørelsen og den dertilhørende vejledning først er sendt i høring til ikrafttræden den 1. juli 2020.

Derudover opfordrer FA til at få foretaget en byrdevurdering af bekendtgørelsen. Der er væsentlige omkostninger forbundet med denne bekendtgørelse, som ikke var kendt da lovforslaget var i høring. Et konkret eksempel er, at det af vejledningen fremgår, at der ved udarbejdelse og opdatering af politikken skal ske en inddragelse af alle forretningsområders behov for at sikre alle medarbejders input. Det er en væsentlig omkostning og det synes bureaukratisk og administrativt tungt.

Bekendtgørelse om politik for sund virksomhedskultur i pengeinstitutter m.fl.

Ad § 3 - krav til politikken

Bestemmelsen indfører krav om, at politikken indeholder 1) principper for, hvordan virksomheden fremmer risikobevistheden, 2) mål for, hvordan virksomheden gennem sin kultur og værdier fremmer hensigtsmæssig adfærd og reducerer risici, 3) principper for og give eksempler på acceptabel og uacceptabel adfærd og 4) fastsætter metoder til at fremme åben kommunikation om mistanke om overtrædelser af den finansielle lovgivning.

Dermed stilles der håndfaste og objektive mål for at sikre, at virksomheden har en sund kultur. Det er et iboende dilemma, da kultur og værdier er svært målbare. FA ser derfor gerne, at § 3 justeres, så de 4 punkter alene bør være opfyldt. Dermed kan bekendtgørelsen bedre virke som en guideline for, hvordan en politik kan udformes i en virksomhed, som vejledningen i øvrigt også lægger op til.

Derudover ønsker FA en uddybning af § 3, stk. 1, nr. 2, da der hverken i bekendtgørelsen eller vejledningen er udbybet, hvordan en målfastsættelse kan foregå. FA ser gerne, at dette indgår i vejledningen.

Vejledningen

Vejledningens anvisninger synes generelt meget vidtgående, idet det dog skal anerkendes, at det i vejledningen fremgår, at der kan være mange forskellige måder at tilgå udarbejdelse af politikken på.

Af særligt vidtgående elementer kan nævnes:

- Ved udarbejdelse af politikken skal der ske en *"bred og åben inddragelse af medarbejderne, så alle forretningsområders behov og synspunkter tages i betragtning"*. Samme organisatoriske enheder bør deltage i arbejdet med at opdatere politikken årligt. Dette synes meget vidtrækkende, og administrativt tungt.
- Det fremgår af vejledningen at *"I forbindelse med afdækningen af kulturelle faktorer, kan det være hensigtsmæssigt at anvende både kvantitative og kvalitative metoder."* Vejledningen lægger på op til, at der foretages undersøgelser, interviews og andet i forbindelse med udarbejdelse af politikken. Dette synes vidtgående og bør indgå i en byrdevurdering af denne bekendtgørelse.
- Der lægges op til, at politikken skal gøres til et fast element i vurderingen af kandidater. Dermed skal politikken for sund virksomhedskultur også have en HR-vinkel. FA finder det ikke anbefalelsesværdigt, at en politik for en sund virksomhedspolitik som udgangspunkt drøftes i ansættelsessamtaler. Der er klart, at det kan nævnes, men det giver ikke mening at have det som et selvstændigt emne, der skal drøftes med en mulig kandidat.

Sammenhængen med andre politikker

FA er overordnet set bekymret for, at bekendtgørelsens omfang er væsentligt større end det, som lovgiver oprindeligt tog sigte på. Vejledningens indhold rækker vidt og anbefalingerne lægger sig tæt op ad andre områder, fx arbejdsmiljø og ligestilling. Derudover foreslås det også, at der er en sammenhæng med lønpolitikken.

For FA er det vigtigt, at politikken for sund virksomhedskultur adskiller sig væsentligt fra andre politikker. Det er u hensigtsmæssigt, at flere politikker søger at løse de samme udfordringer. Et konkret eksempel på dette er, når vejledningen fx foreslår, at virksomheder overvejer, om der er eksempler på "manglende psykisk tryghed i virksomheden, eller om der bliver rekrutteret ud fra en ensidig profil (og der dermed er risiko for gruppetænkning ved manglende diversitet).

Der er en slåfejl i afsnit 5, om virksomhedens øvrige politikker, se fremhævelse: *"bør virksomhedens øvrige politikker tilrettes, så der er overensstemmelse mellem disse og politikken for sund virksomhedskultur."*

Derudover har FA ikke flere bemærkninger.