

Finanstilsynet

Aarhusgade 110

2100 København Ø

Den 18. august 2020

Sendt på mail til [hoeringer@ftnet.dk](mailto:hoeringer@ftnet.dk) med kopi til [BYA@ftnet.dk](mailto:BYA@ftnet.dk), [MIPA@ftnet.dk](mailto:MIPA@ftnet.dk) og [RAV@ftnet.dk](mailto:RAV@ftnet.dk)

### **Høring over lovforslag om implementering af kapitalkravsdirektivet (CRD V) og krisehåndteringsdirektivet (BRRD II)**

FA takker for høringen over ovennævnte udkast til loven. FA finder, at de danske regler bør afspejle de ændrede regler i direktivet i relation til aflønningsreglerne, herunder særsomt reglerne om undtagelse af hhv. visse medarbejdere og visse virksomheder.

#### **Generelle bemærkninger**

Det er FA's overordnede holdning, at reglerne skal implementeres direktivnært, samt at der skal ske minimumsimplicitering af nye direktiver.

I det vedtagne direktiv CRD V er der indført en række særlige regler om aflønning i de små pengeinstitutter. Af EU-Kommissionens egne undersøgelser fremgår det, at flere af de aflønningsprincipper, der er indført – navnlig lønudskydelse og udbetaling i form af finansielle instrumenter – er uforholdsmæssigt belastende for små institutter. Det har bl.a. medført, at EU-Kommissionen kommer frem til, at det er nødvendigt, at små institutter og medarbejdere med mindre variabel aflønning fritages for principperne vedrørende lønudskydelse og udbetaling i form af finansielle instrumenter.

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 iagttagelse af de nye regler i CRD V og de meget bureaukratiske regler, som i dag pålægges mindre pengeinstitutter.

FA deltager gerne i denne drøftelse.

FA har derudover en række konkrete bemærkninger til lovforslaget:

#### **Ad direktivnær implementering**

FA bemærker, at det fremgår af pkt. 8 om forholdet til EU-retten og i det sammenfattende skema i pkt. 10, at implementeringen er udtryk for direktivnær implementering, men at det på udvalgte områder går videre for at sikre den finansielle stabilitet og sammenhængen med øvrig national lovgivning. De

nationale aflønningsregler er udtryk for dansk overimplementering og det bør med rette fremgå heraf, jf. vejledningen om lovkvalitet som udarbejdet af Justitsministeriet.

Koncernreglerne synes desuden meget brede og kan medføre uklarhed i lovgivningen. FA foreslår derfor, at der indføres en mere direktivnær tilgang.

#### Ad indførelse af kønsneutral (§ 1, nr. 14)

Det fremgår af bemærkningerne til nr. 26, at *"Virksomhedens kønsneutrale lønpolitik skal finde anvendelse for alle virksomhedens ansatte, inklusive virksomhedens væsentlige risikotagere."*

FA undrer sig over denne særlige bemærkning, idet aflønningspolitikken som udgangspunkt gælder for bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere, mens den kønsneutrale lønpolitik skal gælde for alle ansatte.

At den kønsneutrale lønpolitik skal gælde for alle ansatte, fremgår ikke klart af CRD V.

Det vil skabe et uheldigt anvendelsesområde, hvis dele af politikken henvender sig en afgrænset gruppe af medarbejdere, mens en anden del af politikken henvender sig til samtlige medarbejdere.

Det følger allerede af ligelønsloven, at der ikke må finde hverken direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling sted, hvorfor FA finder, at det er unødvendigt at indføre et krav om kønsneutralitet i lønpolitikken.

Endelig bemærkes, at på det finansielle arbejdsmarked er en meget stor del af medarbejderne omfattet af kollektive overenskomster indgået mellem FA og hhv. Finansforbundet (inden for pengeinstitut og realkredit) og Forsikringsforbundet (inden for forsikring og pension).

FA hører gerne Finanstilsynets bemærkninger til, hvorvidt reglerne for kønsneutral lønpolitik kan/skal udbredes til medarbejdere, som er omfattet af kollektive overenskomster, jf. også betragtning nr. 69 til CRD IV og FIL § 77a, stk. 7.

EBA forventes at udarbejde yderligere regler/guidelines, og FA foreslår derfor, at reglerne om kønsneutral lønpolitik først træder i kraft, når disse er udarbejdet.

Alternativt foreslår FA, at der på nuværende tidspunkt alene sker en minimums- og direktivnær implementering af reglerne, så der fx i en bekendtgørelse kan tages højde for senere regler/guidelines fra EBA.

#### Ad bemyndigelse til at fastsætte kompetencekrav for ansatte i investeringsforvaltningsselskaber

FA noterer sig, at der - af hensyn til investorbeskyttelsen - gives en bemyndigelse til erhvervsministeren til at omfatte investeringsforvaltningsselskaber af kompetencekravs bekendtgørelsen nr. 864 af 23. juni 2017 (investeringsrådgivning og formidling af information om visse investeringsprodukter).

FA foreslår i forlængelse heraf, at erhvervsministeren ved udnyttelsen af bemyndigelsen tager hensyn til investeringsforvaltningsselskaberne, så de har mulighed for at indrette sig på de kommende kompetencekrav, og giver mulighed for en fornuftig overgangsordning i tråd med den, som blev anvendt ved implementeringen af kompetencekravene i medfør af forsikringsdistributionsdirektivet.

#### Ad § 5 – ikrafttræden

FA bemærker, at de nye aflønningsregler træder i kraft den 28. december 2020, jf. § 5, stk. 2.

Forslaget ses ikke at forholde sig til, om/hvordan det får virkning for eksisterende aftaler om variabel løn. Ansættelsesforhold er obligationsretligt betragtet et længerevarende kontraktforhold, der ofte strækker sig over en længere periode. Derfor vil FA opfordre til, at der både i ikrafttrædelsesbestemmelsen og i de særlige bemærkninger hertil tages stilling til dette spørgsmål, herunder særligt ændringerne i udskydelsesreglen.

Aftaler om anvendelse af variabel aflønning er indgået under de regler og aftaler, der var gældende på aftaletidspunktet. Derfor foreslår FA – af hensyn til virksomheden og medarbejderens aftalerelation – at de nye regler gælder variabel aflønning, der optjenes efter den 28. december 2020.

Ved tidligere ændringer i FIL har et tilsvarende princip da også været iagttaget, se fx § 22, stk. 7 til L 268 fra 2014.

FA foreslår derfor følgende formulering af ikrafttrædelsesbestemmelserne:

*”Stk. 2. § 1, nr. 3, 5-12, 14-17, 19-52, 58, 89-92, 98, 100, 107 og 109 og § 2, nr. 1-38 og 41-43 træder i kraft den 28. december 2020, dog at § 1, nr. 23-25 [ændringen af § 77a], finder anvendelse på variabel løn, som optjenes efter lovens ikrafttræden.*

Konsekvensen vil være, at den foreslåede lovændring gælder for tildelinger af variabel løn, som foretages efter 28. december 2020. Eftersom langt de fleste finansielle virksomheder anvender kalenderåret som optjeningsår, vil ændringen således gælde for variabel løn, som optjenes efter lovens ikrafttræden, dvs. i praksis for optjeningsåret (kalenderåret) 2021. Eventuel variabel løn optjent i 2021 vil forventeligt komme til udbetaling i Q1 2022 for de elementer, som ikke skal udskydes, jf. FIL § 77a mv.

#### Økonomiske konsekvenser

Det fremgår af de økonomiske konsekvenser for det offentlige, at Finanstilsynet *”med lovforslaget ... fremover [skal] foretage egnetheds- og hæderlighedsvurderinger af ledelsen i blandede holdingvirksomheder. Finanstilsynet skal fremover føre tilsyn med, om pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I har en kønsneutral lønpolitik. Det forventes, at konsekvenserne er begrænsede, og kan holdes inden for den eksisterende ramme.”*

FA anser det for problematisk, hvis godkendelsesprocessen for egnetheds- og hæderlighedsvurderingerne trækker ud, da rekrutteringsfasen er kritisk vigtig for virksomhedernes drift. Det er derfor en prioritet for FA, at disse vurderinger bliver udført uden unødigt ventetid.

Det fremgår endvidere af de øvrige efterlevelseskonsekvenser, at *"Blandede holdingvirksomheders ledelse [fremover] bliver ... omfattet af egnetheds- og hæderlighedskravene, hvilket kan give øgede efterlevelseskonsekvenser."* FA savner en præcisering af, hvad de øgede efterlevelseskonsekvenser forventes at være.

---000---

FA står naturligvis til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte afstedkomme.

Med venlig hilsen



Jakob Cohr Arffmann