



NOTAT

22. februar 2011

11/01113-1

/lkl-dep

**Besvarelse af samrådspørgsmål Q-S i forbindelse med samråd i Erhvervsudvalget den 24. februar 2011 vedr. løn i Finansiell Stabilitet**

Indledning:

Tak for invitationen til at komme her i dag og redegøre for Finansiell Stabilitets lønpraksis samt for lønningerne i Finansiell Stabilitets datterselskaber.

Inden jeg går i gang med at svare på de konkrete spørgsmål, som er stillet forud for dette samråd, vil jeg gerne sikre mig, at vi drøfter spørgsmålene om løn ud fra det samme udgangspunkt.

For det første er det vigtigt at huske, at det er sådan, at vi med den generelle statsgarantiordning (Bankpakken), som et bredt flertal i Folketinget stod bag, stiftede Finansiell Stabilitet som et statsligt selskab. Selskabets formål var dengang at sikre alle simple kreditorer og derved overtage og afvikle nødlidende banker. Dette er sket i en struktur, hvor Finansiell Stabilitet selskabsretligt betragtes som et finansielt holdingselskab, mens de nødlidende pengeinstitutter alle er blevet overtaget af et datterselskab, som Finansiell Stabilitet hver gang har oprettet til formålet.

I følge de selskabsretlige regler, som også gælder statslige selskaber, så er det sådan, at det er det enkelte selskabs direktion,

der er ansvarlig for den daglige drift, mens det er det enkelte selskabs bestyrelse, der overordnet er ansvarlig for selskabet og dets drift. Staten kan - præcis som ejere i alle andre selskaber - gøre sin indflydelse gældende via en generalforsamling.

Det er således også bestyrelsen, der fastsætter direktionens ansættelsesvilkår, herunder løn. Som følge heraf er staten hverken involveret i fastsættelsen af lønniveauet for direktionen eller for medarbejderne i statslige selskaber.

Når det er sagt, er det generelt statens politik i forhold til statslige aktieselskaber, at bestyrelsen skal kunne tilbyde direktionen en konkurrencedygtig løn. Samtidig bør statslige selskaber ikke være lønførende. Disse principper er også formaliseret i publikationen Staten som aktionær, der er udarbejdet i regi af Finansministeriet med deltagelse af Trafikministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet.

For det andet er det vigtigt indledningsvist at være opmærksom på, at Finansiell Stabilitet ifølge bankpakkerne er forpligtet til at overtage alle medarbejdere - herunder også direktører - fra et nødlidende pengeinstitut. Det sker for at skabe ro og klarhed på overdragelsestidspunktet, men betyder altså også, at Finansiell Stabilitet skal honorere allerede indgåede aftaler mellem den nødlidende bank og den tidligere bestyrelse. Finansiell Stabilitet kan ikke komme ud af allerede indgåede aftaler medmindre der fx er begået noget ulovligt ved indgåelsen.

For medarbejdere og dermed også direktionen i de nødlidende banker, som Finansiell Stabilitet har overtaget, har det betydet, at disse - i overensstemmelse med de regler, som Folketinget har vedtaget - ikke har fået opsagt deres stilling ved overdragelsen.

Datterselskaberne er derfor bundet af de aftaler, som medarbejderne har indgået med den nødlidende bank. For de almindelige medarbejdere har det betydet, at de kontrakter, som de har forhandlet med deres chefer, føres videre, mens det for direktionen har betydet, at de har fået de kontrakter, som de har forhandlet med den tidligere bestyrelse, ført videre. Dette gælder både i forhold til evt. bonus, fratrædelsesgodtgørelse mv.

Datterselskaber til Finansiell Stabilitet har efter overtagelsen mulighed for at opsiges medarbejdere og genforhandle kontrakter, men kun i det omfang og efter de varslingsregler, som også gælder for enhver anden virksomhed. Det er klart, at hvis en direktør i et datterselskab opsiges, så er Finansiell Stabilitet forpligtet til at honorere vedkommende i overensstemmelse med den kontrakt, som selskabet har overtaget - dette gælder også, hvis direktøren i følge sin kontrakt har krav på et gyldent håndtryk.

**Spørgsmål Q:**

Ministeren bedes redegøre for Finansiell Stabilitets lønpraksis, herunder udbetaling af lønninger til krakkede bankers direktorer, samt om denne praksis er i overensstemmelse med regler for god selskabsledelse.

**Svar:**

Lønningerne i Finansiell Stabilitet og dets datterselskaber skal være i overensstemmelse med principperne i publikationen Staten som aktionær samt anbefalingerne for god selskabsledelse.

Det følger af anbefalingerne for god selskabsledelse, at det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende principperne for og størrelsen af ledelsesmedlemmernes vederlag. Det fremgår endvidere, at en konkurrencedygtig vederlæggelse er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af et selskabs ledelse. Den samlede vederlæggelse, dvs. den faste og den variable del samt andre vederlagskomponenter, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet. Den variable del af vederlaget skal baseres på realiserede resultater over en periode med sigte på langsigtet værdiskabelse.

Jeg skal undlade at remsse alle Komitéens anbefalinger op her – jeg vender alligevel tilbage til emnet om lidt, når jeg skal svare på det næste spørgsmål.

Det følger af principperne for aflønning i statslige selskaber, at disse ikke bør være lønførende. Dels kan dette føre til lønglidning - både blandt selskabets og branchens øvrige medarbejdere og i den statslige sektor. Dels vil det være uhensigtsmæssigt,

hvis statslige midler forvrider konkurrencen mellem statslige og private selskaber.

Dette skal selvfølgelig holdes op i mod det faktum, at vi skal sikre en ordentlig og redelig afvikling af de banker, som Finansiell Stabilitet A/S har overtaget. For at kunne sikre dette må datterselskaberne nødvendigvis også drives og ledes af personer med erfaring fra sektoren, som er indstillet på at påtage sig det særlige, midlertidige og ikke-taknemmelige arbejde, som afvikling af banker indebærer. Finansiell Stabilitet har over for mig oplyst, at det i visse tilfælde kræver, at vi kan tilbyde nogle ansættelsesvilkår, der gør det muligt at få de rigtige personer til at drive banker under afvikling.

Hvis vi lægger ud med at se på lønningerne i holdingselskabet Finansiell Stabilitet, så indgår bestyrelsens honorar i Finansiell Stabilitet som en post i årsrapporten og godkendes af generalforsamlingen - hvilket vil sige staten.

Formand og næstformand for bestyrelse i Finansiell Stabilitet modtager hvert år i alt 600.000 kr. i honorar, mens de øvrige 5 medlemmer af bestyrelsen modtager i alt 750.000 kr. om året. For regnskabsåret 2009 udgjorde vederlaget til formand og næstformand i alt 1.375.000 mio. kr. og vederlaget til de øvrige 5 medlemmer i alt 832.000. Grunden til, at honoraret for 2009 er højere end det fastsatte, skyldes udbetalingen af et variabelt honorar. Honorarerne til formand, næstformand og øvrige medlemmer i Finansiell Stabilitets bestyrelse er højere end i

øvrige statsejede selskabers bestyrelse. Det skal ses i lyset af formandskabets særlige arbejdsopgaver i forbindelse med overtagelse af nødlidende banker.

Honorarerne til formand, næstformand og øvrige medlemmer i Finansiell Stabilitets bestyrelse er lavere end C20 gennemsnittet (men højere end Midcap).

Aflønningen af bestyrelsesmedlemmer i Finansiell Stabilitet A/S' datterselskaber følger som udgangspunkt en opdeling i et fast og som noget ekstra også et variabelt honorar. Det faste honorar udgør også her 300.000 kr. til formand og næstformand for bestyrelsen og 150.000 kr. til øvrige bestyrelsesmedlemmer. Det variable honorar udbetales i forbindelse med en ekstraordinær indsats, og skal godkendes af Finansiell Stabilitets ledelse. Aflønningen følger den anvendte praksis i Finansiell Stabilitet. Medarbejdere i Finansiell Stabilitet oppebærer ikke honorar for bestyrelsesposter i Finansiell Stabilitets datterselskaber.

Ser vi på direktøren i Finansiell Stabilitet, så er det generelt sådan, at fastsættelsen af direktionens ansættelsesforhold og aflønning er en af bestyrelsens vigtigste arbejdsopgaver.

Finansiell Stabilitet har oplyst, at direktøren i Finansiell Stabilitet fik udbetalt 1.877.000 kr. for 2010.

Bestyrelsen for statslige selskaber har samme pligt til at stille krav til ledelsen som bestyrelsen for et privatejet selskab. Lever direktionen ikke op til forventningerne, må bestyrelsen udskifte denne, hvis dette tjener aktionærernes interesser.

Omvendt har bestyrelsen i statslige selskaber - ligesom i privatejede selskaber - mulighed for at belønne en velfungerende direktion og udarbejde programmer, der belønner usædvanligt gode resultater.

Finansiel Stabilitet har oplyst, at der ikke blev udbetalt bonus til direktøren i 2010, men at direktøren modtager 400.000 kr. i bonus primo 2011 for en ekstraordinær indsats i 2010.

Direktørens løn er lavere end i de fleste større statsejede selskaber, eksempelvis DONG, DSB, TV2, Posten Norden, Københavns Lufthavn, SAS og Metroselskabet og på niveau med lønnen i Danske Spil. Sammenligningen er baseret på tal inkl. incitamentsløn.

Det kan desuden konstateres, at lønnen er væsentligt lavere end både C20 og Midcap. I følge årsrapporterne for 2009 og de i øvrigt tilgængelige oplysninger, så fik en administrerende direktør, hvis selskab befandt sig i C20, i gennemsnit ca. 7,7 mio. kr. For MidCap var gennemsnittet ca. 5 mio. kr.

Finansiel Stabilitet A/S har indhentet oplysninger om de enkelte datterselskabers bonuspolitikker, herunder deres principper

for udbetaling af bonus. oplysningerne fremgår af min besvarelse af spørgsmål 68.

Helt kort fremgår det her, at Amagerbanken af 2011, EBH Bank og Pantebrevsselskabet af 2. juni 2009 ikke har nogen bonusordning. De resterende banker har i særlige tilfælde aftaler med specifikke medarbejdere om bonus, særligt i relation til muligheden for fastholdelse.

### **Spørgsmål R:**

Finder ministeren det rimeligt, at lønningerne til direktører i flere af de krakkede banker under Finansiell Stabilitet er de højeste blandt statens selskaber, og at de udbetalte direktionsløninger i 2009 under statens administration var højere end før krisen, hvor bankerne eksisterede som private selskaber?

Svar:

I har i tillæg hertil spurgt mig om det rimelige i lønningerne for direktørerne i datterselskaberne til Finansiell Stabilitet.

Som jeg også tidligere har sagt, så har Finansiell Stabilitet med overtagelsen af de nødlidende banker også overtaget en forpligtelse til at honorere de aftaler, som medarbejdere - herunder direktører - har haft med den nødlidende bank.

Staten er ikke involveret i fastsættelsen af lønniveauet for direktionen eller for medarbejderne i statslige selskaber – dette er alene et bestyrelsesanliggende.



Jeg vil dog gerne gøre jer opmærksom på, at Finansiell Stabilitet har oplyst mig om, at lønningerne for direktørerne i Finansiell Stabilitets datterselskaber generelt set ligger under de lønpakker, som de pågældende banker gav de direktører, der sad i banken, inden Finansiell Stabilitet blev involveret.

Man skal huske på, at lønnen til direktørerne i bankerne inden Finansiell Stabilitets involvering, som udgangspunkt var sammensat af både en fast og en variabel del – herunder aflønning med optionsprogrammer.

For Finansiell Stabilitets datterselskaber kan jeg endvidere oplyse, at

- Direktøren for EBH Bank i perioden 21. november 2008 - 31. december 2009 fik 2,2 mio. kr.
- Direktøren for Løkken Sparebank i perioden 24. marts 2009 - 31. december 2009 fik 1 mio. kr.
- Direktørerne for Roskilde Bank i perioden 1. januar 2009 - 31. december 2009 fik i alt 15,3 mio. kr. (Heri indgår kontraktmæssig fratrædelsesgodtgørelse og løn på 11,7 mio. kr., til den direktør, der udtrådte af direktionen ved udgangen af april 2009 - inden Finansiell Stabilitet overtog banken).
- Direktøren for Pantebrevsselskabet fik i perioden 2. juni 2009 - 31. december 2009 900.000 kr.
- Direktørerne for Nova Bank Fyn fik i perioden 28. maj 2009 - 31. december 2009 4,4 mio. kr.

For de nødlidende banker, som Finansiell Stabilitet først har overtaget i 2010, kan jeg oplyse, at

- en foreløbig opgørelse for perioden 11. februar 2010 - 31. december 2010 viser, at direktøren for Finansieringsselskabet fik 1 mio. kr. (samlet årligt fast honorar), og desuden er der udbetalt 411.550 i variabelt fastsat honorar.
- En foreløbig opgørelse for perioden 14. oktober 2010 - 31. december 2010 viser, at direktøren for Eik Bank Danmark 2010 fik 83.333 kr. ( i månedligt honorar).
- En foreløbig opgørelse for perioden 14. oktober 2010 - 31. december 2010 viser, at direktøren i Eik Banki Føroya fik 250.000 kr. ( i månedligt honorar).

Det er bestyrelsen, der er ansvarlig for lønnen til direktionen.

Når det så er sagt, så er der vigtigt, at bestyrelsen sikrer, at man har kompetente personer til at påtage sig det midlertidige arbejde med at sikre en ordentlig og redelig afvikling af de banker, som Finansiell Stabilitet A/S har overtaget. Det kræver, at vi kan tilbyde nogle ansættelsesvilkår, der gør det muligt at tiltrække sådanne personer.

Jeg har gjort mig den umage at sammenligne lønnen for direktørerne i datterselskaber til Finansiell Stabilitet med oplysninger om lønningerne for administrerende direktører i selskaber, hvor staten er majoritetsejer. Gør man det, så vil man opdage, at lønningerne for direktørerne i datterselskaberne faktisk lig-

ger på niveau med små og mellemstore selskaber, når der ses bort fra fratrædelsesgodtgørelserne.

Når det så er slået fast, så er det et meget centralt punkt for mig, at finansielle virksomheders lønpolitik helt generelt ikke fører til overdreven risikotagning.

Vi har med de nye regler for finansielle virksomheder, som trådte i kraft den 1. januar, strammet reglerne for aflønning i finansielle virksomheder.

Reglerne skal medvirke til at sikre, at finansielle virksomheders aflønning af ledelsen og af ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Der er desuden fastsat regler, der bl.a. begrænser brugen af variabel løn.

For dem der modtager statsstøtte - altså også datterselskaber til Finansiell Stabilitet - er der samtidig fastsat et loft over den variable aflønning for direktion og bestyrelse på 20 pct. af den faste grundløn inklusive pension henholdsvis det faste honorar.

Loftet omfatter også finansielle holdingvirksomheder og dermed også Finansiell Stabilitet. I tillæg hertil indføres en regel om, at virksomheder, der får en frist fra Finanstilsynet om opfyldelse af solvenskrav, ikke må udbetale variabel løn til direktion og bestyrelse.

Med de nye regler er det endvidere et krav for finansielle virksomheder, at det skal oplyses i årsrapporten, hvor stor den samlede aflønning er for direktionen, bestyrelsen og andre væsentlige risikotagere, fordelt på fast og variabel løn, samt antallet af modtagere. Det gælder samtidig, at direktionens og bestyrelsens individuelle lønninger skal offentliggøres.

Det gælder endvidere, at generalforsamlingen (eller tilsvarende) skal tage stilling til den finansielle virksomheds aflønningspolitik, herunder retningslinjer for incitamentsaflønning og for maksimale fratrædelsesgodtgørelser.

Desuden er der indført krav om, at de finansielle virksomheder, fx på hjemmesiden, skal oplyse kunderne om, i hvilket omfang medarbejdere med kundekontakt har en variabel aflønning, der er afhængig af, om medarbejderen opfylder salgsmål. Virksomhederne skal allerede overholde god skik reglerne, hvor det gælder, at en medarbejder i en finansiell virksomhed, som har en særlig interesse i rådgivningens resultat, skal informere kunden om arten og omfanget heraf.

Derudover fastholdes der et forbud mod etablering af nye eller forlængelse af eksisterende aktieoptionsprogrammer eller lignende ordninger for direktionen i finansielle virksomheder, der har modtaget statsligt kapitalindskud eller individuel statsgaranti. Forbuddet gælder så længe, virksomheden modtager statsstøtten.

Det er Finanstilsynet, der fører tilsyn med de finansielle virksomheders aflønningspolitik og påser, at de finansielle virksomheder har en lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

**Spørgsmål S:**

Er ministeren enig med bestyrelsesformanden for Finansiell Stabilitet, Henning Kruse Petersen, i, at åbenheden omkring Finansiell Stabilitets lønpraksis bør være på et absolut minimum, og stemmer denne praksis overens med regeringens politik om åbenhed om statsselskaber?

**Svar:**

Med reglerne om aflønning, som jeg netop har refereret, så mener jeg faktisk, at vi har sikret os, at der er den tilstrækkelige åbenhed omkring aflønning i den finansielle sektor - herunder også i Finansiell Stabilitet A/S.

Jeg er naturligvis stor tilhænger af, at vi i staten er åbne og transparente i forhold til aflønning.

Jeg har spurgt Finansiell Stabilitet, hvorvidt formanden har været citeret korrekt i forhold til hans udtalelser om åbenhed om lønpraksis i Finansiell Stabilitet. Finansiell Stabilitet har oplyst, at bestyrelsesformand Henning Kruse Petersen er citeret for at have sagt, at ” vores *årsberetning* er i butikken af minimum minimorum”. Oplysninger om lønningsforhold skal være i overensstemmelse med almindelige regler herfor, og Finansiell Stabilitet har oplyst at ville tilstræbe fuld åbenhed om disse forhold.

