



ØKONOMI- OG
ERHVERVS MINISTEREN

16. februar 2011

Besvarelse af spørgsmål 68 alm. del stillet af Erhvervsudvalget den 25. januar 2011 efter ønske fra Benny Engelbrecht (S)

ØKONOMI- OG
ERHVERVS MINISTERIET
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
oem@oem.dk
www.oem.dk

Spørgsmål:

Vil ministeren oversende en opgørelse i tabelform over lønniveauet i Finansiell Stabilitet, herunder hvor mange ansatte der aflønnes efter bonusordninger i henholdsvis moderselskab og datterselskaber samt bonusbeløbenes størrelse? Ministeren bedes i svaret anføre, efter hvilke principper bonus udbetales.

Svar:

Jeg kan oplyse, at Finansiell Stabilitet A/S i 2010 havde samlede lønudgifter på 18,5 mio.kr. I dette beløb indgår bestyrelshonorar med 1,350 mio.kr.

Finansiell Stabilitet A/S har beskæftiget i gennemsnit 19 medarbejdere i 2010.

Finansiell Stabilitet A/S har oplyst, at der i fem tilfælde er udbetalt engangsvederlag til medarbejdere. Udbetalingen er sket efter et princip om, at der har været ydet en arbejdsindsats, der lå væsentligt ud over det, der var forudsat ved fastsættelse af deres løn.

Direktørens løn udgjorde 1.877.000 kr. Der blev ikke udbetalt bonus til direktøren i 2010, men for fuldstændighedens skyld har Finansiell Stabilitet A/S oplyst, at direktøren modtager 400.000 kr. i bonus primo 2011 for en ekstraordinær indsats i 2010.

Bestyrelsens formand og næstformand modtager hvert år 300.000 kr. i årligt honorar, mens de menige bestyrelsesmedlemmer modtager 150.000 kr.

For så vidt angår ansatte i datterselskaber til Finansiell Stabilitet A/S, så følger det af lovgivningen, at ansatte overtages fra det nødlidende pengeinstitut på de vilkår, som er aftalt med den nødlidende bank – herunder overtages også aftaler med de ansatte om aflønning og bonus.

Jeg kan oplyse, at Finansiell Stabilitet A/S ikke har oplysninger om bonusforhold for de personer, der er ansat i selskabets datterselskaber. Jeg har dog bedt Finansiell Stabilitet A/S om at indhente oplysninger om de enkelte datterselskabers bonuspolitikker, herunder deres principper for udbetaling af bonus.

Finansiell Stabilitet A/S har oplyst følgende:

Roskilde Bank

Politik for fastholdelsesbonus

For at fastholde en række nøglemedarbejdere og minimere risikoen for en kritisk personaleafgang tager ledelsen initiativ til at anvende indførelsen af fastholdelsesbonus for en række nøglemedarbejdere i banken. Initiativet skal bidrage til at banken til stadighed har de kompetencer og det antal medarbejdere, der skal til for at løse afviklingsopgaven. Udmøntningen og fordelingen af fastholdelsesaftalerne skal afstemmes efter bankens Masterplan og de bemandingsprognoser den afstikker.

Styring og koordinering af fastholdelsesaftaler påhviler HR, der udarbejder den enkelte aftale og sikrer, at indgåede aftaler har en fast udløbsdato afstemt efter bemandingsbehovet. Indtil videre kan der kun indgås aftaler frem til udgangen af 2011. Behovet for fastholdelsesaftaler revurderes kvartalsvis sammen med opfølgningen på Masterplanen.

Som hovedregel kan en fastholdelsesbonus maksimalt udløse en bonus på en månedsløn for hver 6 måneder medarbejderen sidder i uopsagt stilling. Fastholdelsesbonus kommer ikke til udbetaling, såfremt medarbejderen selv opsiger sin stilling.

Kandidater til fastholdelsesprogrammet er nøglemedarbejdere, der enten besidder særlige kompetencer eller som udfører nøglefunktioner, hvor antallet af tilbageværende medarbejdere er nået en kritisk masse.

Politik for gratialer

For at kunne belønne initiativ, nytænkning, ekstraordinær arbejdsindsats og særlige resultater i afviklingen af kunder har Direktionen mulighed for at tildele et gratiale til medarbejdere, der har leveret en ekstraordinær performance på et eller flere af disse områder. Tildeling af gratialer baserer sig på leverede resultater og kan ikke stilles i udsigt på forhånd.

Den enkelte funktionschef udarbejder en indstilling over gratiale kandidater til Direktionen. Direktionen beslutter i samråd med HR, hvilke indstillinger der skal imødekommes og hvilke beløbsstørrelser der skal udmøntes.

EBH Bank

Banken har igen bonusordning.

Eik Bank Danmark 2010 A/S

Banken har ikke har en formel bonuspolitik, da bonusordninger ikke indgår som en normal del af medarbejdernes normale ansættelses- og lønforhold.

I forbindelse med overdragelsen af aktiviteterne i de selskaber overtaget af Finansiell Stabilitet (Capinordic Bank A/S og Eik Bank Danmark A/S) til selskaberne under Finansiell Stabilitet, har udvalgte medarbejdere, hvis medvirken har været afgørende i forbindelse med overdragelserne, fået tildelt et engangstillæg til deres normale løn for herved at sikre fastholdelsen af de pågældende medarbejdere i overdragelsesperioden.

Nova Bank Fyn

Nova Bank Fyn har givet et mindre antal nøglemedarbejdere tilsagn om en fastholdelsesbonus, såfremt de pågældende medarbejdere på givne datoer ikke har opsagt deres stilling. Det drejer sig om i alt 8 medarbejdere/ledere, og alle aftaler udløber december 2011. Bonusen er ikke præstationsafhængig.

Finansieringsselskabet af 11/2 2010 A/S (Capinordic Bank A/S)

Selskabet har ikke en formel bonuspolitik, da bonusordninger ikke indgår som en normal del af medarbejdernes normale ansættelses- og lønforhold.

Pantebrevsselskabet af 2. juni 2009 A/S (Gudme Raaschou Bank)

Selskabet har ingen bonusordning.

Amagerbanken af 2011

Eftersom det er ganske kort tid siden, at Finansiell Stabilitet A/S indgik overdragelsesaftale med Amagerbanken, arbejdes der fortsat på at skabe et overblik over det nye datterselskab og dets aktiviteter. Jeg vil derfor eftersende oplysninger om bonuspolitikken i Amagerbanken 2011 straks der foreligger oplysninger herom.