



ØKONOMI- OG  
ERHVERVS MINISTEREN

23. februar 2011

**Besvarelse af spørgsmål 73 alm. del stillet af Erhvervsudvalget den 10. februar 2011 efter ønske fra Frank Aaen (EL)**

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

**Spørgsmål:**

Ministeren bedes beskrive de regler, der er gældende for aflønning, bonusordninger m.v. til ledelse og ansatte hos de danske finansielle virksomheder.

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

**Svar:**

Et enigt Folketing vedtog den 16. december 2010 en ændring af lov om finansiel virksomhed, som med virkning pr. 1. januar 2011 gennemfører den politiske aftale om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor, der blev indgået den 31. august 2010 mellem regeringen og forligspartierne bag finansiel stabilitet.

Loven gennemfører samtidig EU-Kapitalkravsdirektivets regler om forsvarlig aflønning i kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber. Loven gælder for alle finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder i Danmark - dvs. også forsikrings- og pensionselskaber.

Lov om finansiel virksomhed stiller i hovedtræk følgende krav til aflønning i finansielle virksomheder:

- Virksomhederne skal have en forsvarlig lønpolitik og -praksis.
- Virksomheden skal på førstkommende generalforsamling godkende lønpolitikken - dette er en gyldighedsbetingelse for, at virksomheden fremover kan indgå aftaler med bestyrelse og direktion om variabel løn.
- Den variable løn (bonus) må maksimalt udgøre 50 pct. af den faste løn/honorar for hhv. direktion og bestyrelse. Derudover skal virksomheden fastsætte et passende loft for den variable løn til andre ansatte, som har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere").
- Der gælder særligt skærpede krav i forhold til bestyrelsen og direktionen i virksomheder, der modtager statsstøtte - eksempelvis i form af statsligt kapitalindskud. Her er loftet for variabel løn til bestyrelsen og direktionen på 20 pct. af den faste løn.
- Mindst 40 pct. af en variabel løndel til væsentlige risikotagere og ledelsen (bestyrelsen og direktionen) skal udskydes over hhv. mindst 3 og 4 år. Ved større variable løndele skal mindst 60 pct. udskydes.
- I sammenhæng hermed stilles der krav om, at virksomheden forbeholder sig mulighed for at undlade at udbetale den udskudte va-

riable løndel, hvis virksomhedens økonomiske situation forringes, eller hvis grundlaget for tildelingen af den variable løn viser sig ikke at holde stik.

- Mindst halvdelen af den variable løn til bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere skal bestå af aktier eller andre aktielignende instrumenter i virksomheden. Disse aktier eller andre instrumenter skal ikke kunne afhændes i en passende periode, så virksomhedens langsigtede interesser varetages ved at fastholde modtagerens interesse i virksomheden.
- Der indsættes dog et loft for brugen af aktieoptioner og lignende instrumenter på 12,5 pct. af den faste løn til bestyrelsen og direktionen.
- En finansiel virksomhed skal i årsrapporten offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som disse har modtaget i regnskabsåret som led i deres hverv eller modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en anden virksomhed inden for samme koncern.
- I større finansielle virksomheder, der har over 1000 ansatte, skal der nedsættes et aflønningsudvalg under bestyrelsen.

I medfør af loven har Finanstilsynet endvidere udstedt en bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. januar 2011.

Bekendtgørelsen stiller nærmere krav til lønpolitikken, dens udarbejdelse og kontrol af dens overholdelse samt krav om offentliggørelse af samlede tal for virksomhedens brug af variabel løn til bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere.

Endelig har Finanstilsynet udstedt en bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) og Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD). Denne bekendtgørelse regulerer forsvarlig aflønning i ATP og LD og svarer stort set til reglerne for finansielle virksomheder. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. januar 2011.