



ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTEREN

24. februar 2014

Besvarelse af spørgsmål 5 ad L 119 stillet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget den 7. februar 2014 efter ønske fra Kim Andersen (V).

ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Vil ministeren vurdere, om de foreslåede ændringer af aflønningsformer risikerer at begrænse Danmarks muligheder for rekruttering af dygtige/højt uddannede medarbejdere? Og vil ministeren oplyse hvilke regler der gælder på dette område i landene omkring os, og på hvilke områder Danmark eventuelt har regler, der er mere begrænsende end i landene omkring os?

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr. 10 09 24 85
EAN nr. 5798000026001
evm@evm.dk
www.evm.dk

Svar:

Formålet med lovforslaget, der er en opfølgning på Rangvid-udvalgets anbefalinger, er at mindske risikoen for interessekonflikter. Værdipapirhandlere er allerede underlagt en pligt til at mindske risikoen for interessekonflikter. Der ses dog at være et særligt beskyttelseshensyn i de tilfælde, hvor der er sammenhæng mellem salgsmængde og variable løndelev til de ansatte, der har direkte kontakt til detailkunder, idet det øger risikoen for interessekonflikter, som medfører, at kunderne investerer i produkter, der er så komplicerede eller risikofyldte, at disse ikke er egnede for den pågældende kunde.

De foreslåede ændringer finder kun anvendelse på de variable løndelev, hvor størrelsen og udbetalingen er afhængig af, at den ansatte har opnået en bestemt salgsmængde af finansielle instrumenter til detailkunder. Værdipapirhandlere kan således fortsat tildele variabel løn til ansatte, der sælger eller rådgiver om visse finansielle instrumenter til detailkunder, hvis den variable løn ikke er afhængig af den ansattes opnåelse af et salgsmål. Lønandele, der ikke er variable, omfattes ligeledes ikke af lovforslaget.

Det vurderes på denne baggrund, at de foreslåede ændringer om variabel løn ikke risikerer at begrænse Danmarks muligheder for rekruttering af dygtige/højtuddannede medarbejdere.

Finland, Sverige samt UK er blevet adspurgt, om der i disse lande er eller vil blive indført en lignende regel for brugen af variabel løn. Der er ikke modtaget svar fra Sverige inden fristen for besvarelse af dette spørgsmål, men Finland og UK har ikke til hensigt at indføre lignende regulering.

UK har dog udstedt en vejledning, hvori det anføres, at hvis ansatte pri-

mært aflønnes variabelt, er risikoen for uhensigtsmæssige salg betydeligt forøget, idet de ansatte således er nødsaget til at afsætte en vis mængde hver måned for at kunne opnå en tilstrækkelig høj indkomst.