

Til medlemmer og organisationer,
der fremgår af vedlagte høringsliste

26. april 2023

Ref. FINT/AMSO

J.nr. 22-008532

Høring over udkast til ændring af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber m.fl.

Finanstilsynet har i dag sendt udkast til ændring af bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, som ændret ved bekendtgørelse nr. 360 af 23. marts 2022 (aflønningsbekendtgørelsen), i høring.

FINANSTILSYNET

Strandgade 29
1401 København K
Tlf. 33 55 82 82
Fax 33 55 82 00
CVR-nr. 10 59 81 84

finansstilsynet@ftnet.dk
www.finanstilsynet.dk

Ændringsbekendtgørelsen har til formål at indføre krav om kønsneutral lønpolitik samt forlænge minimumskravene til udskydelsesperioderne for variabel aflønning i forsikrings- og pensionssektoren. Ændringsbekendtgørelsen gennemfører desuden anbefalingerne til transparens på aflønningsområdet fra Komitéen for god Selskabsledelse¹ i overensstemmelse med betænkning nr. 1575 om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder (Ansvarsudvalget).

ERHVERVS MINISTERIET

De nye regler gennemføres på baggrunden af de politiske aftaler af 31. august 2010 om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor² og den politiske aftale af 10. oktober 2013 (bankpakke 6)³, hvori det i forbindelse med implementeringen af henholdsvis CRD III og IV⁴, blev besluttet at fasttætte ensartede nationale aflønningsregler på tværs af den finansielle sektor, herunder for forsikringsbranchen. Krav om kønsneutral lønpolitik og forlængelse af minimumskravene til udskydelsesperioderne stammer fra CRD V⁵ og blev indført i dele af den finansielle regulering ved lov nr. 2110 af 22. december 2020 og lov nr. 2382 af 14. december 2021. For så vidt angår anbefalingerne

¹ Komitéen for god Selskabsledelse, Anbefalinger for god Selskabsledelse (2017), afsnit 4.2., oplysninger om vederlag.

² Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Liberal Alliance om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor af den 31. august 2010.

³ Aftale mellem regeringen (Socialdemokraterne, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti) og Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti om regulering af systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) samt krav til alle banker og realkreditinstitutter om mere og bedre kapital og højere likviditet af 10. oktober 2013.

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/878 af 20. maj 2019 om ændring af direktiv 2013/36/EU, for så vidt angår fritagne enheder, finansielle holdingselskaber, blandede finansielle holdingselskaber, aflønning, tilsynsforanstaltninger og -beføjelser og kapitalbevaringsforanstaltninger

til transparens på aflønningsområdet forventes de indført for forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder med forslag til lov om forsikringsvirksomhed i tværgående pensionskasser, livsforsikringselskaber og skadesforsikringselskaber m.v. (lov om forsikringsvirksomhed). anbefalingerne er blevet vedtaget den 18. april 2023 for de øvrige finansielle virksomheder med 2022/2 LSV 40 om ændring af lov om finansiell virksomhed, straffeloven og forskellige andre love (Gennemførelse af Ansvarsudvalgets forslag om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder og ændring af reglerne om egnethed og hæderlighed)

Med ændringsbekendtgørelsen indføres krav til, at forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser skal have en lønpolitik, som er kønsneutral. Ved en kønsneutral lønpolitik forstås en lønpolitik baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset den ansattes køn.

Herudover forlænger ændringsbekendtgørelsen minimumskravene til udskydelsesperioderne for variabel aflønning af væsentlige risikotage, direktion og bestyrelse.

Det følger af gældende ret, at mindst 40 pct. af udbetalingen af variable løndele til væsentlige risikotagere samt direktion og bestyrelse som minimum skal udskydes med henholdsvis tre år og fire år med påbegyndelse ét år efter beregningstidspunktet. Fremover skal udbetalingen af variable løndele til væsentlige risikotagere samt bestyrelse og direktion som minimum udskydes med henholdsvis fire og fem år med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet.

Kravene til udskydelse af variabel løn, som indføres med ændringsbekendtgørelsen, er skærpede i forhold til rammerne i Solvens II-forordningen, som opstiller et minimumskrav om tre års udskydelse. Ændringsbekendtgørelsen er derfor ikke forenelig med de almindelige principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering, som tilsiger, at den nationale regulering som udgangspunkt ikke bør gå videre end minimumskravene i EU-reguleringen. Af hensyn til at opretholde ensartede aflønningsregler i den finansielle sektor i overensstemmelse med de politiske aftaler på området, findes det dog hensigtsmæssigt at skærpe udskydelsesperioderne til variabel aflønning på trods af principperne for implementering af erhvervsrettet EU-regulering.

Med ændringsbekendtgørelsen indføres desuden en række tiltag, som har til formål at øge transparensen på aflønningsområdet. Det følger bl.a. af ændringsbekendtgørelsen, at virksomhedernes lønpolitikker skal offentliggøres, og at formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ. Herudover skal virksomhederne årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport over de enkelte ledelsesmedlemmers samlede aflønning. En væ-

sentlig del af de oplysninger, der skal indgå i vederlagsrapporten, skal virksomhederne allerede i dag offentliggøre efter § 14, stk. 3, i aflønningsbekendtgørelsen. Herudover skal virksomhederne fremover redegøre for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten skal hurtigst muligt efter det øverste organs forsamling offentliggøres på virksomhedens hjemmeside og forblive offentligt tilgængelig på den pågældende virksomheds hjemmeside i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.

Udkastet er sendt i høring hos en række organisationer.

Finanstilsynet skal anmode om eventuelle bemærkninger til udkastet **senest den 24. maj 2023**.

Bemærkninger kan sendes pr. e-mail til amso@ftnet.dk, afloenning@ftnet.dk eller pr. post til Finanstilsynet, Strandgade 29, 1401 København K, Att.: Amalie Lundby Sørensen.

Bekendtgørelsen forventes at træde i kraft den 1. juli 2023.

Kontaktperson: Amalie Lundby Sørensen

Direkte tlf.nr.: +45 33 55 83 67

Eventuelle høringssvar offentliggøres af Finanstilsynet på Høringsportalen.

Finanstilsynet er en styrelse i Erhvervsministeriet. Finanstilsynets primære opgave er at føre tilsyn med den finansielle sektor. Desuden deltager Finanstilsynet inden for sit ansvarsområde i lovgivnings- og EU-arbejde om den finansielle sektor.