

Finanstilsynet
Aarhusgade 110
2100 København Ø
Sendt på mail til tot@ftnet.dk

Den 7. august 2020

FA's Bemærkninger til anbefalinger til fastlæggelse af kompetence- og erfaringskrav samt ansvarsområder

FA takker for høring af den 10. juni 2020, som FA har en række bemærkninger til.

Det er FA's grundlæggende holdning, at reglerne om fit and proper er fornuftige og tjener et vigtigt formål til at sikre, at ledelserne i virksomhederne i den finansielle sektor har de rette kompetencer og den nødvendige erfaring til at varetage opgaverne.

Anbefalingerne tager udgangspunkt i bl.a. ECB guidelines "Guide to fit & proper assessments" samt i Storbritanniens Senior Management and Certification Regime (SM&CR).

FA har en række bemærkninger til anbefalingerne.

Bagudrettet fokus i rekrutteringsprocessen

Den foreslåede formodningstilgang i sammenhæng med kvantitative mål for hvor mange års erfaring den konkrete stilling kræver, vil formentlig medføre et større bagudrettet fokus på CV fremfor et mere konkret og aktualiseret fokus på, hvilke kompetencer og personlige egenskaber kandidaten kan bidrage med ind i ansættelsesforholdet. Derfor kan FA godt være bekymret for, at der er for meget fokus på antallet af års erfaring fremfor, hvilke kompetencer kandidaten kan bringe i spil.

Det kan betyde, at reglerne medvirker til, at virksomheder i rekrutteringsprocessen stirrer sig blinde på de kvantitative krav om erfaring og anciennitet frem for at have fokus på personen, der skal besidde den pågældende stilling.

Konkret kan FA desuden være i tvivl om, hvorvidt der reelt er behov for erfaring med personaleledelse, således som der stilles krav om i forhold til en hvidvaskansvarlig.

Kompleks rekrutteringssituation

Det er FA's holdning, at det er svært at beskrive de personlige egenskaber, som virksomheden skal søge efter i kandidaterne, og det er op til virksomhederne at foretage denne subjektive vurdering i ansættelsesprocessen. Rekrutteringssituationen er væsentlig mere kompleks – især når der er tale om nøglepositioner – som efter FA's vurdering ikke kan reduceres til personlige kompetencer i punktform.

Derudover risikeres det, at anbefalingerne udtrykker et forkert budskab ved at have fokus på en række nøgleord, hvilket desværre kan få en negativ indflydelse på kønsbalancen i topledelsen.

Risiko for at miste talent

Flere krav til fit and proper-processen for finansielle virksomheder kan desuden skabe udfordringer for fastholdelsen af talenter i sektoren. I takt med at der stilles større og større krav til kompetence- og erfaring, kan det betyde, at talenter i sektoren vælger at søge over i andre brancher, som ikke er lige så hårdt reguleret som den finansielle sektor. Det er alvorligt, hvis reglerne medfører et tab af talent i sektoren.

Vurderingen af relevant erhvervs erfaring kan være svær i praksis

Det fremgår desuden af oversigten over anbefalingerne til kompetence- og erfaringskrav til nøglepersoner, at der er krav om *relevant* erhvervs erfaring. Der lægges dermed op til en konkret vurdering af, om den pågældende erhvervs erfaring er relevant for at kunne varetage en nøgleposition. En sådan vurdering kan blive svær at foretage i praksis.

Forlæng fristen for nyligt opnået erfaring

Kravet om relevant erfaring er desuden suppleret af, at det skal være nyligt opnået erfaring, hvorved forstås erfaring, der ikke er afsluttet senere end 2 år før tiltrædelsen i den konkrete stilling. Ofte er der aftalt gensidigt forlænget varsel og der kan være længerevarende fritstillingsperioder, hvilket kan betyde, at 2-årsgrænsen kan synes forholdsvis kort. FA foreslår, at grænsen forøges til 5 år i stedet.

Overvej beskyttelsen af hvidvaskansvarlig og complianceansvarlig

Det følger af de almindelige arbejdsretlige regler, at virksomheden har ret til at lede og fordele arbejdet, og afskedige og ansætte medarbejdere. Derfor er FA generelt bekymret, når de almindelige arbejdsretlige spilleregler bliver tilsidesat eller fraveget i lovgivning.

Helt konkret anbefaler udvalget – i øvrigt uden for arbejdsgruppens mandat – at den hvidvaskansvarlige og den complianceansvarlige ikke kan *afsættes* uden bestyrelsens forudgående godkendelse. Der henvises i anbefalingerne til, at den risikoansvarlige allerede i gældende ret nyder den samme beskyttelse i ledelsesbekendtgørelsens § 16, stk. 2, hvoraf det fremgår, at *afskedigelse* af den risikoansvarlige kræver bestyrelsens godkendelse. FA bemærker hertil, at der er forskel på *afskedigelse* og *afsættelse*, hvor afsættelse ikke nødvendigvis betyder, at den pågældende bliver afskediget, men i stedet flyttes over i en anden stilling.

I nogle situationer kan det godt give mening at indrømme medarbejdere en yderligere beskyttelse fra de almindelige arbejdsretlige regler, men det kræver som udgangspunkt tungtvejende hensyn.

I stedet for den foreslåede beskyttelse er det FA's forslag, at der i stedet indføres en følg-eller-forklar-model (comply or explain), hvor direktionen i stedet skal forklare den pågældende afsættelse overfor bestyrelsen. På den måde bibeholdes den direkte daglige ledelse i direktionen, mens bestyrelsen kan tage sig af kontrolfunktionen, hvilket også er den almindelige selskabsretlige konstruktion, således som udtrykt i lov om finansiel virksomhed §§ 64, 70 og 71.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard