

FA·NU

JUNI 2014. NR. 1.

ISSN 2246-7378

TEMANUMMER

NÅR FINANSTILSYNET KOMMER FORBI



Mariane Dissing, adm. dir. FA

Når Finanstilsynet kommer forbi...

Finanstilsynet har siden 1919 ført tilsyn med finansielle virksomheder i Danmark, herunder pengeinstitutter, realkreditinstitutter, forsikringsselskaber, pensionskasser, investeringsforeninger og særlige investeringsselskaber, børsmæglerselskaber mv.

Finanstilsynets overordnede formål er at varetage samfundets, investorers og indskyderes interesse i en velfungerende og tillidsvækkende finansiell sektor. Det er derfor Finanstilsynets opgave at kontrollere, at gældende regler overholdes samt påse, at de finansielle virksomheder opfylder krav med hensyn til solvens, soliditet og midlernes anbringelse og er i besiddelse af betryggende forretningsgange og kontrolsystemer.

I de senere år er der kommet nye regler for finansielle virksomheder, som håndteres i HR-afdelingerne. Det er omdrejningspunktet for denne første udgave af FA • NU.

Det er en alvorlig sag, når Finanstilsynet kommer på besøg. Finanstilsynet har vidtgående beføjelser og kan kræve, at virksomhederne fremlægger alle oplysninger, der er nødvendige for Finanstilsynet. Derfor er det vigtigt at være godt forberedt.

I dette temanummer skitserer FA • NU de områder, der er centrale for HR- og personaleafdelinger ved besøg fra Finanstilsynet. Vi har også spurgt Finanstilsynet om, hvordan virksomhederne bedst forbereder sig på besøget, og vi har spurgt en medlemsvirksomhed om, hvordan de oplevede Finanstilsynets besøg.

Med lanceringen af dette første nummer af FA • NU lanceres også FA's nye visuelle udtryk. Det nye visuelle udtryk vil løbende sprede sig til FA's øvrige platforme og udgivelser. Målet er at skabe et visuelt udtryk, der er mere tidssvarende og imødekommende end det nuværende. Vi håber meget, at temanummeret vil være til inspiration og nytte.

God læselyst.

Mariane Dissing
Adm. dir. FA

Fakta om de regler, Finanstilsynet fører tilsyn med

Af: juridisk konsulent Claus Ryde

Finanstilsynet fører tilsyn med alle finansielle virksomheder, herunder pengeinstitutter og forsikringsselskaber.

Tilsyn med solvens og regler

En af Finanstilsynets hovedopgaver er at føre tilsyn med, at de finansielle virksomheder har tilstrækkelig kapital i forhold til de risici, de har påtaget sig (solvenstilsyn).

Derudover ser Finanstilsynet på, om virksomhederne overholder den finansielle lovgivning. Reglerne, herunder lov om finansiell virksomheds § 77a-77d, fastlægger en række krav, der gælder for aflønning af bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere i de finansielle virksomheder.

Aflønningsreglerne betyder bl.a., at virksomhederne skal vurdere og kunne redegøre for:

- Hvilke persongrupper, der er omfattet af reglerne (hvem er "risikotagere"?)
- Hvilke krav, der stilles til virksomhedens lønpolitik.
- Begrænsninger i brugen af variabel løn
- Regler for pension, fratrædelsesgodtgørelse mv.
- Oplysningsforpligtelser til offentligheden mv.

Som et led i sine tilsynsbesøg ser Finanstilsynet på, om virksomhederne overholder

aflønningsreglerne. Det betyder, at virksomhedernes HR-afdelinger kan forvente at blive involveret mere aktivt end før i tiden.

Fokus på kompetence

Finanstilsynet har også mulighed for at føre tilsyn med, om medarbejderne har det rette kompetenceniveau i forhold til de funktioner, de arbejder med.

For eksempel gennemførte Finanstilsynet i 2010 en undersøgelse blandt 12 udvalgte pengeinstitutter om deres rådgivning om lån med sikkerhed i fast ejendom. Her vurderede tilsynet blandt andet, om medarbejderne havde det rette uddannelsesniveau i forhold til rådgivning om boliglån. Finanstilsynet har mulighed for at inddrage kompetence i de ordinære tilsynsbesøg, men gør det ikke altid.

Hvis Finanstilsynet finder, at kompetenceniveauet ikke er tilstrækkeligt højt i forhold til medarbejdernes funktion, kan Finanstilsynet også give virksomhederne påbud om at indføre procedurer for at sikre, at de gennemfører relevante uddannelses- og instruktionsprogrammer. Finanstilsynet kan også give påbud om at implementere uddannelses- og instruktionsprogrammer, der er tilpasset medarbejdere, som beskæftiger sig med særlige forretningsområder, fx hvidvask.

Aflønningspolitik og tilsynsbesøg

FA • NU har spurgt vicekontorchef i Finanstilsynet, **Nikoline Voetmann**, om tilsynsbesøg om aflønningspolitik.

Vicekontorchef Nikoline Voetman, Finanstilsynet



Af: juridisk konsulent Claus Ryde

Hvor mange tilsynsbesøg har I gennemført med fokus på aflønningspolitik?

Finanstilsynet har gennemført 4 on-site inspektioner af aflønningsområdet i 2013. Vi har også gennemført en temaundersøgelse i efteråret 2013.

Vi forventer at gennemføre en håndfuld inspektioner af aflønningsområdet igen i 2014. Tilsynsindsatsen bliver tilrettelagt ud fra en risikobaseret tilgang.

Det betyder også, at vi vil reagere, hvis fx ordinære tilsynsbesøg giver anledning til at undersøge en virksomheds aflønningsområde nærmere.

Den årlige benchmarkundersøgelse kan kaste lys på nogle områder, som vi skal fokusere på i tilrettelæggelsen af tilsynsbesøg.

Når I har fokus på aflønningspolitikker, er der så noget, I særligt ser efter?

Vi er helt naturligt optaget af sammenhængen mellem risikobillede og virksomhedens anvendelse af variabel løn. Det er afgøren-

de, at virksomhedens aflønningspolitik fremmer en sund og effektiv risikostyring, og at der ikke er skabt incitament til at tage for store risici.

Hvis der på et ordinært tilsynsbesøg konstateres noget i forhold til virksomhedens aflønningspolitik, som skal undersøges nærmere, vil det selvfølgelig bestemme vores fokus.

EBA (den europæiske bankmyndighed) vil forventeligt offentliggøre sin første benchmarkanalyse for hele EU snart. Denne analyse kan også give et billede af tendenser på aflønningsområdet, som vi vil kigge nærmere på i Danmark.

I har gennemført en håndfuld tilsynsbesøg i 2013 med fokus på aflønningsområdet.

Hvordan er tilsynsbesøgene forløbet?

Jeg kan ikke kommentere på tilsynsbesøg i enkelte virksomheder. På tilsynets hjemmeside offentliggør vi en redegørelse for hvert enkelt tilsynsbesøg.

I vurderer risikoen for, at de personer, der er omfattet af reglerne om aflønningspolitik, har incitament til at foretage mere risikofyldte dispositioner ud fra virksomhedens anvendelse af variabel løn. Hvordan afgør I, om grænsen for variabel løn udgør en lav, høj eller betydelig høj risiko?

Vi foretager en vurdering ud fra det samlede risikobillede i den enkelte virksomhed. De grænser, der indføres med CRD IV-reglerne, har også givet et fingerpeg.

Har I en tjekliste, som virksomhederne kan bruge til at forberede en inspektion?

Nej, vi har ikke en tjekliste. Kravene til virksomhedernes aflønningspolitik og -praksis ►►

CRD IV

Kapitalkravsdirektivet trådte i kraft 1. januar 2014, og er indarbejdet i dansk finansiel lovgivning fra 1. april 2014. Direktivet omfatter ikke virksomheder indenfor forsikring og pension.



er afgrænset klart i lovgivningen, og vi kommer hele vejen rundt om alle kravene til aflønningspolitik og dokumentation for procedurer mv. Ved et tilsynsbesøg forsøger vi at få et helhedsbillede af virksomheden.

Så fra vores synspunkt er der ikke noget stort behov for en tjekliste.

Hvis en virksomhed er i tvivl om forståelsen af reglerne om aflønningspolitik, må de gerne kontakte Finanstilsynet. Vi har den samme interesse i, at aflønningsreglerne bliver fulgt efter hensigten.

CRD IV

“Det er afgørende, at virksomhedens aflønningspolitik fremmer en sund og effektiv risikostyring, og at der ikke er skabt incitamenter til at tage for store risici.”

Nikoline Voetmann, Finanstilsynet.

Lønpolitik

Et af de krav, der stilles til finansielle virksomheders effektive virksomhedsstyring, er, at virksomheden har en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

*Af: juridisk konsulent og advokat
Jakob Cohr Arffmann*

Lovgivningen stiller krav til virksomhedernes lønpolitik og den måde, den bliver til og administreres på.

“Say on pay”

Det er virksomhedens øverste organ, der skal godkende virksomhedens lønpolitik og retningslinjer for tildeling af variabel løn og for fratrædelsesgodtgørelser. Det er vigtigt, at det øverste organ har taget stilling til lønpolitikken og har sikret, at lønpolitikken passer til virksomhedens situation. Det øverste organ er normalt generalforsamlingen. Lønpolitikken skal afspejle virksomhedens egentlige praksis.

Lønpolitikken bør beskrive:

- *Processen for fastsættelse af løn for bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere.*
- *Processen for identifikation af væsentlige risikotagere.*
- *Løftet for variabel løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere.*
- *Kriterier for tildeling og udskydelse af variabel løn.*

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken mindst en gang årligt for at kunne tilpasse politikken til virksomhedens udvikling.

Det er bestyrelsens ansvar, at virksomheden udpeger de ansatte, hvis aktiviteter har væ-

sentlig indflydelse på virksomhedens risiko-profil (væsentlige risikotagere), også selvom virksomheden ikke benytter variabel løn.

For at sikre at de rette medarbejdere udpeges som væsentlige risikotagere har EBA udsendt bindende tekniske retningslinjer, der fastsætter en række kvantitative kriterier (lønnens størrelse mv.) og kvalitative kriterier (medarbejderens rolle). EBA's tekniske retningslinjer træder i kraft den 26. juni 2014. Derefter gælder de umiddelbart uden yderligere dansk lovgivning. De bindende tekniske retningslinjer giver virksomhederne mulighed for at undtage medarbejdere, der ellers skulle udpeges som væsentlige risikotagere efter de kvantitative kriterier.

Det er muligt at undlade fx:

- Medarbejdere i en forretningsenhed, som ikke er væsentlig.
- Medarbejdere i en væsentlig forretningsenhed, som ikke har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Hvis virksomheden ønsker at bruge undtagelsesmulighederne, følger der visse oplysningsforpligtelser med, og undtagelse af medarbejdere med samlet løn over 750.000 euro kræver Finanstilsynets samtykke:

- Finanstilsynet skal underrettes, hvis virksomheden undtager en eller flere medarbejdere, der tjente mere end 500.000 euro, men mindre end 750.000 euro i det foregående regnskabsår.
- Finanstilsynet skal give samtykke, hvis virksomheden ønsker at undtage en eller ►►

flere medarbejdere, der tjente mere end 750.000 euro det foregående regnskabsår.

- Finanstilsynet kan kun i ekstraordinære tilfælde give samtykke til at undtage medarbejdere, der tjente mere end 1.000.000 euro det foregående regnskabsår.

Redegørelse, offentliggørelse og indberetning

Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal omfatte det foregående regnskabsår, det indeværende regnskabsår, og den forventede aflønning i det kommende regnskabsår.

I virksomhedens årsrapport skal virksomheden for hvert medlem af bestyrelsen og direktionen oplyse:

- Det samlede vederlag bestyrelsesmedlemmet har optjent fra virksomheden i regnskabsåret.
- Det samlede vederlag bestyrelsesmedlemmet har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i et selskab inden for samme koncern.

Virksomheden skal også oplyse de samlede lønninger til bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere. Disse oplysninger skal være fordelt på:

- Fast løn og variabel løn.
- Kontanter og finansielle instrumenter, som fx aktier.
- Udskudt variabel løn.
- Reduceret variabel løn.

Det er alene virksomheder omfattet af CRD IV, som EBA's bindende tekniske retningslinjer gælder for. Retningslinjerne vil dog blive afspejlet i danske regler for den øvrige del af den finansielle sektor.

Oplysningerne skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside eller i årsrapporten.

Indberetning af antal højtlønnede personer
Virksomheden skal indberette antallet af ansatte med en årsløn på mere end 1.000.0000 euro til Finanstilsynet. Finanstilsynet samler indberetningerne og videregiver dem til EBA, der offentliggør en samlet opgørelse pr. land. Oplysningerne bliver ikke offentliggjort på virksomhedsniveau.

Medarbejderrepræsentation i aflønningsudvalget

Finansielle virksomheder med mindst 1.000 fuldtidsansatte medarbejdere skal nedsætte et aflønningsudvalg.

Hvis der i virksomheden er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, skal en af disse repræsentanter være medlem af aflønningsudvalget.

Udmøntning af aflønningspolitikken

De nye krav om lønpolitik i den finansielle sektor, stiller store krav til virksomhedernes processer og arbejdsgange.

Af: juridisk konsulent Claus Ryde

Aflønning af de personer i virksomheden, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil – bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere – skal være i overensstemmelse med virksomhedens lønpolitik, og variabel løn til:

- Bestyrelse og direktion må højst udgøre 50% af hhv. deres honorar eller grundløn inkl. pension.
- Andre væsentlige risikotagere må højst udgøre 100% af deres faste grundløn inkl. pension. Virksomhedens øverste organ kan dog efter loven fastsætte et loft på højst 200%.

Udbetaling og udskydelse

Variabel aflønning må ikke udbetales fuldt ud ved tildelingen. Loven stiller krav om, at mindst 50% af den variable løn skal bestå af en balance af aktier, tilsvarende ejerandele eller aktiebaserede instrumenter eller instrumenter, der afspejler virksomhedens kreditværdighed. For forsikringsvirksomheder betyder dette krav, at mindst 50% af variabel løn skal bestå af efterstillet gæld i forsikringselskabet.

EBA har i de bindende tekniske retningslinjer, der alene gælder virksomheder, der er omfattet af CRD IV, stillet krav om, at hvor det er muligt og hensigtsmæssigt, skal hybride kernekapitalinstrumenter, supplerende kapitalinstrumenter eller andre lignende instrumenter indgå som en del af den variable instrumentandel.

Det er alene virksomheder omfattet af CRD IV, som EBA's bindende tekniske retningslinjer gælder for. Retningslinjerne vil dog blive afspejlet i danske regler for den øvrige del af den finansielle sektor.

Den variable løn skal udskydes over 3 år (4 år for bestyrelse og direktion). Det betyder, at der først må ske udbetaling af den udskudte del et år efter tildeling med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af udskydelsesperioden. Kravet omfatter 40% af den variable løn, med mindre der er tale om større beløb (750.000 kr. eller mere), hvor hele 60% skal udskydes.

Hvis virksomheden ikke overholder lovens eller EU-reglernes kapitalkrav eller solvens- ▶

Eksempel på udmøntning af aflønningsreglerne:

- En risikotager optjener en variabel aflønning på 600.000 kr. i 2014.
- 40 % af den variable aflønning, dvs. 240.000 kr., udskydes. Af de resterende 360.000 kr. kan halvdelen udbetales kontant, mens den anden halvdel skal gives i de finansielle instrumenter, som loven angiver.
- Den udskudte del skal fordeles over 3 år, dvs. i 2016, 2017 og 2018 og også for denne kan kun halvdelen udbetales kontant, mens resten skal gives i de finansielle instrumenter, som loven angiver.
- Primo 2015 kan risikotageren derfor få udbetalt kr. 180.000 i kontant bonus, mens resten er enten udskudt og/eller givet i finansielle instrumenter.

krav – eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er en nærliggende risiko for det – på det tidspunkt, hvor den variable løn skulle udbetales, kan virksomheden undlade at udbetale den variable løn. Det gælder også for variabel løn til bestyrelse eller direktion, hvis virksomheden er blevet pålagt at udarbejde en plan for genoprettelse af virksomhedens økonomiske stilling.

Loven begrænser også andelen af aktier i den variable løn til bestyrelse og direktion til 12,5% af honoraret eller den faste grundløn inkl. pension.

De instrumenter, som 50% af den variable aflønning tildeles i, må ikke afhændes i en passende periode efter tildelingen. Modtagerne må heller ikke foretage afdækning af den risiko, der knytter sig til de finansielle instrumenter.

De udskudte dele af variabel aflønning kan kun udbetales, hvis:

- de betingelser, der gav grundlag for tildelingen også er opfyldt ved udbetalingen.
- modtageren ikke har deltaget i eller været ansvarlig for adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden.
- modtageren har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed.
- virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løn.

Hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og modtageren af den variable løn var i ond tro om det, skal virksomheden sikre, at den variable løn tilbagebetales helt eller delvist.

Loven kræver også, at en pensionsydelse, der kan sidestilles med variabel løn, udskydes i 5 år.

Den faste løn for bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere skal afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar.

De variable løndelev skal afspejle vedvarende og risikostregerede resultater og resultater ud over, hvad der forventes i henhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Hvis den variable løn er afhængig af resultater, skal den fastsættes på grundlag af en vurdering af modtagerens resultater, afdelingens resultater og virksomhedens resultater.

Forbud mod variabel løn!

Der er indført et forbud mod variabel løn, der gælder for ansatte hos en værdipapirhandler, der sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter ved direkte kundekontakt. For denne gruppe medarbejdere er der indført et forbud mod aflønning på grundlag af salgsmål i forhold til detailkunder.

Forbuddet gælder ikke, hvis den variable aflønning er fastsat i en kollektiv overenskomst.

Hvad betyder det for HR-afdelingerne?

De detaljerede krav til virksomhedens lønpolitik betyder, at HR-afdelingen skal være opmærksom på dokumentation. Det gælder dokumentation for, at lønpolitikken er behandlet og vedtaget i det øverste ledelsesorgan og dokumentation for, at lønpolitikken efterleves.

I det daglige HR-arbejde er det vigtigt at være klar over, hvilke medarbejdere der er omfattet af reglerne for væsentlige risikotagere. Disse medarbejders ansættelseskontrakter skal være i overensstemmelse med lønpolitikken og reglerne i den finansielle lovgivning.

Det er vigtigt at forberede sig....

Finanstilsynets besøgte Tryg i 2013. FA • NU har talt med Benedikte Schaltz i Tryg, for at høre om deres erfaringer.

Benedikte Schaltz,
Legal Advisor, Tryg,
Human Competence,
Legal.



hånd sendt en agenda, hvor det fremgik, hvilke punkter Finanstilsynet ønskede at gå igennem.

De ønskede fx en gennemgang af vores lønpolitik, aflønningudvalgets rolle og funktion, vores kontrolprocedurer, hvordan vi identificerer risk-takere og Trygs incitamentsstruktur.

Vi havde stor fokus på at fortælle om de processer, som vi har etableret i relation til lønbekendtgørelsen og aflønningsudvalget. På mødet med Finanstilsynet gennemgik vi bl.a. Kommissoriet for aflønningsudvalget og udvalgets årshjul, dvs. årets plan for, hvornår aflønningsudvalget og bestyrelsen gennemgår lønpolitikken, hvornår de behandler årets resultat af kontrollen med lønpolitikens overholdelse osv., ligesom vi fortalte om de kontrolprocedurer, vi har etableret for at sikre, at vores lønpolitik overholdes. ▶

Af: Juridisk konsulent Claus Ryde

Finanstilsynet har besøgt Tryg og set aflønningspolitikken efter. Var der noget specielt tilsynet interesserede sig for?

Ja, vi havde besøg af Finanstilsynet i september sidste år. Finanstilsynet havde på for-





Vi havde fokus på vores processer, fordi vi gerne ville give Finanstilsynet et billede af, hvordan vi arbejder.

Havde I gjort noget særligt for at forberede Finanstilsynets besøg?

Vi havde forberedt besøget ud fra de emner, Finanstilsynet på forhånd havde meddelt, de ønskede at gennemgå.

Helt praktisk havde vi lavet en præsentation på grundlag af de emner, Finanstilsynet havde sat op. Det syntes vi var en god måde at sikre en grundig og velforberedt gennemgang på mødet, og at vi fik det hele med.

Hvordan forløb besøget?

Tilsynsbesøget forløb godt, og der var en god dialog med Finanstilsynet. Men det følte også lidt som en slags "eksamen", hvor vi skulle stå på mål for, at de procedurer, regler og politikker, vi nu har etableret, levede op til Finanstilsynets forventninger. Og det gjorde de heldigvis.

Har du nogen anbefalinger eller tips til

andre medlemsvirksomheder, der får tilsynsbesøg om aflønningspolitik?

Det er vigtigt at forberede tilsynsbesøget godt og have den rette dokumentation med på mødet. Hvis der er punkter på agenda'en, som man ikke helt forstår, så kan det også være en god ide at få det afklaret med Finanstilsynet på forhånd. På den måde skal tiden ved besøget ikke bruges på at afklare evt. misforståelser.

Men det er jo ikke kun forberedelsen af tilsynsbesøget, som gør, at tilsynsbesøget går godt. Det allervigtigste er løbende at arbejde systematisk med lønreglerne og selskabets lønpolitik. Det er et komplekst område, reglerne er detaljerede, og der har været mange ændringer. Det kræver derfor en del tid for at få processerne til at køre og compliance hele vejen rundt.

Efter besøget sender Finanstilsynet en redegørelse, og den skal offentliggøres på selskabets hjemmeside. Her er det vigtigt at få informationsafdelingen med på banen, hvis der skulle komme pressehenvendelser.

"Men det er jo ikke kun forberedelsen af Tilsynsbesøget, som gør, at Tilsynsbesøget går godt. Det allervigtigste er løbende at arbejde systematisk med lønreglerne og selskabets lønpolitik."

Benedikte Schaltz, Legal Advisor, Tryg, Human

Finanstilsynet kontrollerer også kompetencekrav

Der er konkrete kompetencekrav til bestemte typer af rådgivere. De er også i fokus, når tilsynet kommer på besøg.

Af: Seniorkonsulent Charlotte Enevoldsen og juridisk konsulent Helle Hjort Christensen.

Når Finanstilsynet besøger HR-afdelingerne, kan det fx handle om certificeringsordningen.

Lovgivningen om kompetencekrav til investeringsrådgivere, også kaldet certificeringsordningen, trådte i kraft 1. december 2011. Da fik Finanstilsynet for alvor øjnene op for, hvor seriøst virksomhedernes HR-afdelinger arbejder med kompetenceudvikling af medarbejderne, men med den nye lovgivning skulle der ske endnu mere. Virksomhederne skulle udarbejde forretningsgange for systematiske uddannelsesforløb, der kunne sikre, at rådgiverne var klædt på til at yde en kompetent rådgivning om grønne og gule investeringsprodukter. Desuden skulle ansatte, der yder rådgivning om røde investeringsprodukter, bestå en prøve.

Besøg af Finanstilsynet

Finanstilsynet har endnu ikke foretaget tilsynsbesøg, hvor certificeringsordningen var i centrum. FA forventer, at tilsynet vil undersøge, om lovgivningen har virket efter hensigten, når der er gået et passende stykke tid.

Hvis Finanstilsynet foretager inspektion i virksomheden, vil dokumentation for rådgivernes kompetencer og forretningsgangen for systematiske uddannelsesforløb være noget af det, Finanstilsynets repræsentanter kigger på. Finanstilsynet kan også tage stikprøver for at undersøge, om vidensniveauet blandt rådgiverne er blevet højet, og om virksomhederne opfylder kravene til rådgivernes kompetencer.

Tilsyn på flere måder

Det er ikke sikkert, at et tilsyn foregår som et fysisk besøg i virksomheden. Det er også muligt, at Finanstilsynet skriver til virksomheden og beder dem om at indsende den fornødne dokumentation.

Finanstilsynet fører register over, hvilke rådgivere der har bestået prøven om de røde produkter. Dermed har Finanstilsynet hele tiden overblikket over certificerede rådgivere og kan kontrollere, om virksomhedens indberetninger stemmer overens med registret.

Finanstilsynet giver påbud

Hvis Finanstilsynet konstaterer, at der er forhold i virksomheden, som er i strid med reglerne, kan Finanstilsynet give en virksomhed påbud om at rette op på forholdene. Hvis virksomheden ikke efterlever dette, kan virksomheden straffes med bøde.



FA på Folkemødet 2014

I 2014 FA slog endnu en gang teltdugen op for debatter på Folkemødet på Bornholm. Denne gang var FA med i et fælles finanstel. Her bød FA på en række spændende debatter om arbejdsmarked og beskæftigelse.

Af: seniorkonsulent Michael Boas Pedersen

FA deltog igen i år på Folkemødet i Allinge. Denne gang havde FA i samarbejde med Finansrådet, Realkreditforeningen og Finansforbundet taget initiativ til et fælles finanstel.



Finanstellet lå på havnen i Allinge på Kæmpestranden i nærheden af Høiers Iscafe.

FA arrangerede fire debatter med fokus på arbejdsmarked og kompetencer. Alle fire debatter fandt sted i det fælles finanstel på havnen.

Er den danske model fremtidssikret?

Den øgede globalisering, digitalisering og regulering har sat den danske model under pres. Derfor stillede FA med debatten skarpt på, om det danske arbejdsmarked er parat til fremtidens udfordringer. Pernille Rosenkrantz-Theil fra Socialdemokraterne, Inger Støjberg fra Venstre, Kim Simonsen fra HK og Mariane Dissing fra FA deltog i debatten.

Klæd en finansansat på...

Krisen har skærpet offentlighedens opmærksomhed omkring de finansansattes kompetencer. Det satte rammen for en spændende debat om, hvad de finansansatte skal kunne i fremtiden. Direktør Helle Havgaard, Danske Bank, koncerndirektør Lars Bonde, Tryg, næstformand Michael Budolfson, Finansforbundet, formand Lisa Herold Ferbing, DJØF, næstformand Lone Clausen, DFL og direktør Lars Pram, Forbrugerrådet Tænk gav deres bud på, hvad de ansatte i finanssektoren skal kunne i fremtiden.

Hvorfor skal vi absolut have kvindelige ledere?

Har kvinder og mænd lige muligheder på arbejdsmarkedet har længe været et kontroversielt emne. Med denne debat tog FA tyren ved hornene og lod Solveig Ørteby fra Finansforbundet, direktør Mariane Dissing fra FA, direktør Nina Groes fra Kvindeforbundet og erhvervsmand Asger Aamund drøfte, om der er en udfordring, og hvordan den evt. skal adresseres.

Hvordan får vi verdens bedste beskæftigelsesindsats?

Beskæftigelsesindsatsen er på dagsordenen. Regeringen har efter Carsten Koch udvalgets anbefalinger fremlagt sit forslag til en reform af beskæftigelsesområdet, men er det den rigtige medicin? Det blev drøftet af Eigil Andersen, folketingsmedlem for SF, Kirstine van Sabben, fra Det Konservative Folkeparti, Vibeke Rittmann Petersen, undervisningsdirektør i Finansforbundet og Lars Djernæs, afdelingschef i FA. Journalist Pernille Marott, der er forfatter til bogen "Arbejdsløs – Verdens hårdeste job", var moderator på debatten.

Nye medlemmer i FA's bestyrelse

Efter generalforsamlingen i FA konstituerede den nye bestyrelse sig. Bankdirektør Torben Laustsen fra Nordea blev ny formand og bankdirektør Lars Mørch blev næstformand i FA.

Af: seniorkonsulent Michael Boas Pedersen

Tirsdag den 10. juni 2014 holdt FA ordinær generalforsamling. I den forbindelse konstituerede den nye bestyrelse i FA sig. Direktør Helle Havgaard fra Danske Bank

trådte af som formand og blev afløst af bankdirektør Torben Laustsen fra Nordea. Samtidigt afløste bankdirektør Lars Mørch fra Danske Bank Anders Jensen fra Nordea som næstformand for FA.

FA'S NYE BESTYRELSE:



▪ Bankdirektør Torben Laustsen, Nordea (*formand*).



▪ Bankdirektør Lars Mørch, Danske Bank (*næstformand*).

- Bankdirektør Lars Frank Jensen, Kreditbanken A/S
- Bankdirektør Peter Vinther Christensen, Salling Bank A/S
- Bankdirektør John Lundsgaard, Spar Nord Bank
- Direktør Vibeke Krag, Codan
- Koncerndirektør Kim Bruhn-Petersen, Topdanmark
- Koncerndirektør Lars Bonde, Tryg
- Koncerndirektør Bente Overgaard, Nykredit
- Ordf. direktør Ove Vestergaard, Bankdata

Beretning med fokus på OK14

Naturligt nok var der stærk fokus på OK14 i årets mundtlige beretning. Det lange og dramatiske forløb havde fået både medlemmernes og pressens opmærksomhed. For-

manden redegjorde for forløbet, resultatet og den store interesse for forhandlingerne.

Den skriftlige beretning for 2013-14 er tilgængelig på FA's hjemmeside.

NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Indmeldelser:

Pr. 1. marts 2014:

- Dansk Erhvervsfinansiering

Udmeldelser:

Pr. 1. januar 2014:

- North Sea Capital A/S
- Amagerbanken 2011 A/S
- Fjordbank Mors af 2011 A/S
- Max Bank af 2011 A/S
- Forsikringsselskabet Vendsyssel
- FIH Realkredit A/S – trådt i likvidation
- Sparekassen Hobro – fusioneret med Sparekassen Himmerland til Jutlander Bank A/S

Pr. 28. februar 2014:

- Vestfyns Bank – fusioneret med Svendborg Sparekasse til Fynske Bank A/S

Navneændringer:

- Banque Internationale à Luxembourg til BIL Danmark, filial af Banque Internationale à Luxembourg S.A., Luxembourg.
- Sparekassen Faaborg til Sparekassen Fyn.
- Nordea Invest Fund Management A/S til Nordea Fund. Management, Filial af Nordea Funds OY, Finland.
- ID-Sparinvest A/S til ID-Sparinvest, Filial af Sparinvest S.A., Luxembourg.

Pr. 1. juni 2014 har FA 189 medlemmer.

Medlemsvirksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2013 eller senere optagelsesdato i alt 64.795 medarbejdere.

**FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING**

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK