

Finanstilsynet  
Århusgade 110  
2100 København Ø

Den 16. november 2015

### **Høring vedr. Kommissionens "Call for evidence" om den lovmæssige ramme på EU-plan for finansielle tjenesteydelser**

DOK. NR.:  
FAID-6-36361  
SAG. NR.:  
FAID-6-36360

FA takker for høringen vedr. EU-Kommissionens "Call for evidence" om den lovmæssige ramme på EU-plan for finansielle tjenesteydelser, jf. Finanstilsynets mails af 1. oktober og 12. oktober, men beklager den meget korte tidsfrist, som har været til rådighed for indsamling af de omfattende ønskede oplysninger.

Med henblik på at kunne besvare høringen har FA bedt en lang række af sine medlemsvirksomheder om eksempler og dokumentation på de udfordringer, de som arbejdsgivere oplever som følge af EU-reguleringen af den finansielle sektor. FA's høringssvar koncentrerer sig således om de dele af reguleringen, som hører under arbejdsgiveransvarsområdet. Under dette område har EU-reguleringen primært rettet sig mod krav til aflønning.

I forhold til Kommissionens høringsdokument bidrager FA til det samlede danske høringssvar under emnet "Unnecessary regulatory burdens", og herunder i forhold til de to spørgsmål om "Excessive compliance costs and complexity" og "Reporting and disclosure obligations".

For så vidt angår den del af EU-reguleringen, som retter sig mod erhvervsområdet, henvises til høringssvar fra brancheorganisationerne.

FA bemærker indledningsvis, at arbejdsgiverne i finanssektoren erkender vigtigheden af at genoprette tilliden til og stabiliteten i finanssektoren efter finanskrisen. Arbejdsgiverne oplever dog, at den meget omfattende regulering og de deraf følgende krav, som sektoren siden da har været underlagt, har flyttet unødigt store medarbejderressourcer over til kontrol og administration på bekostning af udvikling og vækst.

#### **Ad 5) Excessive compliance costs and complexity**

Over de seneste år har der været en stor stigning i antallet af compliance medarbejdere i finanssektoren med det formål at sikre overholdelsen af EU-reguleringen. Det er vanskeligt at dokumentere, om denne stigning har været overdreven ("excessive") i forhold til at genoprette den ønskede tillid til og stabilitet i finanssektoren. Men der tegner sig generelt et billede af, at virksomhederne i finanssektoren oplever stigningen som voldsom i forhold til dette mål. De oplever også, at reguleringen indebærer, at de u hensigtsmæssigt bliver skåret over

samme læst, selvom de er meget forskellige. De har i visse tilfælde endvidere vanskeligt ved at se meningen med anstrengelserne forbundet med at overholde reguleringen.

Det er for næsten alle virksomheder også vanskeligt at dokumentere ("evidence"), hvor stor en del af compliance-arbejdet, som alene drejer sig om aflønningsreglerne. Det, de fleste kan dokumentere, er antallet af compliance-medarbejdere generelt.

Et større pengeinstitut oplyser således, at antallet af medarbejdere i compliance-stillinger næsten er fordoblet bare inden for det seneste år. Pr. 1. oktober 2014 var der 20 medarbejdere, mens antallet pr. 1. oktober 2015 er vokset til 38. Den gennemsnitlige månedsløn for compliance-medarbejdere er i samme periode steget med 6,3 %, mens stigningen for alle medarbejdere er 3,6 %. Det afspejler, at efterspørgslen efter compliance-kyndige er vokset så eksplisivt, at udbuddet ikke har kunnet følge med, og at der er opstået hård konkurrence om disse kyndige. Det er vanskeligt for pengeinstituttet konkret at opgøre disse medarbejders tidsforbrug alene på aflønningsreglerne, da det er indflettet i deres generelle compliance-opgaver. Men pengeinstituttet oplyser, at der ingen tvivl er om, at det har og har haft et væsentligt omfang.

Et andet pengeinstitut har over de seneste fem år forøget antallet af medarbejdere i compliance-funktionen fra 2 til 6. Hertil kommer et ukendt, men ganske betydeligt ressourceforbrug i form af dels decentralt placerede medarbejdere, der varetager et compliance-ansvar ved siden af deres hovedansvarsområde, dels øvrige medarbejdere, der som led i deres arbejde får ekstra opgaver affødt af compliance-krav (dokumentation, besvarelse af forespørgsler m.v.). Denne vækst i forbruget af medarbejderressourcer til compliance skal ses i lyset af, at det samlede antal medarbejdere i dette pengeinstitut i samme periode er reduceret fra 3.432 til 3.278. Pengeinstituttet kan ikke opgøre compliance-medarbejdernes tidsforbrug alene på aflønningsreglerne, som også ville blive vanskeliggjort af, at tidsforbruget varierer stærkt fra år til år afhængigt af, hvilke ændringer der sker i reglerne. Skønsmæssigt vurderes aflønningsreglerne isoleret dog at lægge beslag på én fuldtidsmedarbejder. Hele ressourceforbruget skal ses på baggrund af, at den omfattende regulering indtil nu har ført til, at pengeinstituttet har omlagt samlede tillæg for knap 1 mio. kr. fra at blive udbetalt til væsentlige risikotagere én gang om året (og dermed ifølge definitionerne i lovgivningen omfattet af reglerne for variabel løn) til nu at blive udbetalt som et fast månedligt tillæg.

Et tredje pengeinstitut oplyser, at der i 2007 var ansat 1½ medarbejder i compliance-afdelingen, mens der i marts 2016 vil være ansat 6 medarbejdere i samme afdeling.

FA kan supplerende oplyse, at det samlede antal medarbejdere i banksektoren siden finanskrisen er blevet reduceret med 18 %, hvilket sætter væksten i antal compliance-medarbejdere i pengeinstitutterne yderligere i relief.

Et større forsikringsselskab oplyser, at EU-reguleringen har afstedkommet en betragtelig indsats på compliance-området. Der er således etableret en compliance-enhed, som dels er bindeled mellem compliance-funktionen og forretningsområderne/staben, dels skal sætte forretningsområderne/staben i stand til at efterleve lovgivning og interne regler samt anbefalinger fra compliance-funktionen, og dels skal lige sørge for den nødvendige rapportering. Tematisk er der fokus på forretningsgange, hændelsesregister, compliance-grundlaget (lovgivningsmæssige rammer), compliance-politik og løbende statusmøder. Forsikringsselskabet oplyser, at de ikke kan kvantificere det, men at det er rigtig mange ressourcer, der allokeres til compliance.

Et andet forsikringsselskab oplyser, at de anvender ca. 3 månedsværk alene på arbejdet med at forvalte aflønningsregler. Det er det eneste svar FA har modtaget i forbindelse med denne høring, hvor indsatsen alene i forhold sikring af overholdelse af aflønningsreglerne bliver kvantificeret.

To store forsikringsselskaber oplyser i øvrigt, at de i særlig grad er udsat for kompleks regulering. Det skyldes, at forsikringsselskaberne i Danmark er blevet omfattet af regler på aflønningsområdet, der oprindeligt kun har været tiltænkt bankområdet (FIL §§77a-d). Samtidig skal Solvens II-reglerne gælde pr. 1. januar 2016, hvor der er særlige regler om aflønning. Et af forsikringsselskaber oplyser her, at det har allokeret mere end 50 fuldtidsstillinger over en meget lang periode på at udvikle en model for Solvens II.

Den danske (over)implementering af bankreglerne betyder, at forsikringsselskaberne skal forholde sig til to regelsæt. Da udenlandske forsikringsselskaber ikke er omfattet af disse regler, er der ikke en "level playing field" for danske forsikringsselskaber.

Flere forsikringsselskaber oplyser endvidere, at de ofte oplever usikkerhed med hensyn til, om og hvornår nye regler træder i kraft, hvilket i praksis gør det svært at administrere efter, når forsikringsselskaberne ikke ved, hvornår og hvordan reglerne (måske) implementeres. Dette særligt henset til, at der er tale om længerevarende processer med godkendelse i bestyrelse og på generalforsamling. Her tænkes fx på usikkerhed om, hvorvidt de reguleringsmæssige tekniske standarder, der supplerer CRD IV, og som bankerne er omfattet af, også vil blive implementeret i de danske regler for forsikringsselskaber. En del af disse regler er i øvrigt tilpasset banker og passer derfor dårligt til forsikring.

## **Ad 6) Reporting and disclosure obligations**

Over de seneste år er kravene til finanssektorens rapportering også øget ganske betragteligt som følge af den omfattende EU-regulering. Tilbagemeldingerne fra sektoren indikerer, at mange virksomheder i flere tilfælde har vanskeligt ved at se formålet med kravene til rapportering. Ikke mindst fordi de også her oplever at blive skåret over samme læst, selvom de er meget forskellige.

Et pengeinstitut henviser til implementeringen af EU forordning nr. 604/2014 af 4. marts 2014, som indebærer, at risikotagere her skulle udpeges efter hhv. kvalitative og kvantitative krav. Især bestemmelsen i artikel 4, stk. 2, forekommer ret omstændelig og tilsyneladende uden reel værdi: For samtlige de medarbejdere, der var aflønnet højere end den lavest lønnede risikotager (som kunne være en mellemløber i intern Revision) skulle der anføres en begrundelse for, hvorfor vedkommende ikke var vurderet som risikotager. I dette pengeinstituts tilfælde var der tale om flere hundrede medarbejdere.

Et andet pengeinstitut oplyser, at de stort set ikke anvender variabel løn, men at de alligevel skal honorere omfattende kontrol-, dokumentations-, indberetnings- og offentliggørelseskrav i forhold til de ganske små beløb, der er tale om. De materielle regler omkring vilkårene for at udbetale variabel løn til væsentlige risikotagere har ingen betydning i dette pengeinstitut, da de udelukkende yder variabel løn under den tilladte grænse på 100.000 kr. pr. år.

Et forsikringssselskab oplyser, at kontrol, rapportering og detaljerede offentliggørelseskrav på aflønningsområdet er meget ressourcekrævende, ligesom rapporteringen ikke sker i samme "skæringer" som den regnskabsmæssige rapportering, hvilket betyder dobbeltarbejde. Der skal f.eks. afleveres tal til regnskabsnoter, indrapportering til Finanstilsynet og lønkontrol til Aflønningsudvalget. Det er ofte de samme tal, men de skal afleveres i forskellige "skæringer".

### **Forslag til forbedringer**

FA foreslår konkret, at virksomheder, som angiver, at det ikke anvender variabel aflønning, heller ikke skal rapportere om det. Ønsker en af disse virksomheder på et senere tidspunkt at anvende variabel aflønning, træder de forskellige rapporteringspligter selvsagt i kraft. FA foreslår endvidere konkret, at tidsfristerne for rapporteringer fra finanssektoren så vidt muligt synkroniseres, så rapporteringen kræver så få ressourcer for virksomhederne som muligt.

På baggrund af virksomhedernes tilbagemeldinger mener FA generelt, at der fra både EU's og danske lovgiveres og myndigheders side i det hele taget nu bør arbejdes på så vidt muligt at lette virksomhedernes administrative byrder forbundet med efterlevelse af reguleringen af den finansielle sektor. Under alle omstændigheder bør danske lovgivere og myndigheder arbejde på at afvikle og fremadrettet undgå overimplementering af EU-reguleringen i dansk lovgivning, så den danske implementering ikke gør compliance-arbejdet mere ressourcekrævende end allerhøjst nødvendigt og ikke bidrager til at forringe danske virksomheders konkurrenceevne. Dermed vil arbejdsgiverne i finanssektoren fremadrette kunne fokusere medarbejderressourcerne om de opgaver, som kan sikre dansk økonomi optimal understøttelse i form af effektiv allokering af kapital til fordel for øgede investeringer, vækst og beskæftigelse.

Med venlig hilsen

Lars Djernæs  
Afdelingschef