



Lovtidende A

2020

Udgivet den 24. december 2020

22. december 2020.

Nr. 2169.

Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger¹⁾

I medfør af § 77 h og § 373, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 1447 af 11. september 2020, som ændret ved § 1 i lov nr. 641 af 19. maj 2020 og § 1 i lov nr. 2110 af 22. december 2020, og § 48 d og § 190, stk. 5, i lov om investeringsforeninger m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1718 af 27. november 2020, fastsættes:

Anvendelsesområde

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse på følgende virksomheder:

- 1) Pengeinstitutter.
- 2) Realkreditinstitutter.
- 3) Fondsmæglerselskaber.
- 4) Investeringsforvaltningsselskaber.
- 5) Finansielle holdingvirksomheder.
- 6) Investeringsforeninger, som ikke har delegeret den daglige ledelse til et investeringsforvaltningsselskab eller et administrationsselskab, jf. § 1, stk. 5, i lov om investeringsforeninger m.v.

Stk. 2. Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, jf. § 77 a, stk. 7, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 7, i lov om investeringsforeninger m.v.

Udpegning af væsentlige risikotagere

§ 2. I pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I skal bestyrelsen identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, i overensstemmelse med kriterierne i stk. 2.

Stk. 2. Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, omfatter som minimum:

- 1) Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- 2) Ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger.
- 3) Ansatte, som har ret til en betydelig aflønning i det foregående regnskabsår, forudsat følgende betingelser er opfyldt
 - a) den ansattes aflønning er lig med eller højere end 500.000 EUR og lig med eller højere end den gennemsnitlige aflønning af medlemmerne af virksomhedens bestyrelse og direktionen, og
 - b) den ansatte udfører arbejde i en væsentlig afdeling, og arbejdet er af en art, der har væsentlig indflydelse på den relevante afdelings risikoprofil.

Stk. 3. I virksomheder omfattet af § 1, stk. 1, nr. 4-6, og i fondsmæglerselskaber, der ikke er et fondsmæglerselskab I, skal bestyrelsen under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 4. I virksomheder omfattet af § 1, stk. 1, nr. 4-6, og i fondsmæglerselskaber, der ikke er et fondsmæglerselskab I, er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, som minimum:

- 1) Ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter.

¹⁾ Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af 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, EU-Tidende 2017, L 176, side 338, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/878/EU 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, EU-Tidende 2019, L 150, side 253. I bekendtgørelsen er medtaget visse bestemmelser fra Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 876/2019 af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 for så vidt angår gearingsgrad, net stable funding ratio, krav til kapitalgrundlag og nedskrivningsrelevante passiver, modparts-kreditrisiko, markedsrisiko, eksponeringer mod centrale modparter, eksponeringer mod kollektive investeringsordninger, store eksponeringer og indberetnings- og oplysningskrav, og forordning (EU) nr. 648/2012, EU-Tidende 2019, L 150, side 1. Ifølge artikel 288 i EUF-traktaten gælder en forordning umiddelbart i hver medlemsstat. Gengivelsen af disse bestemmelser i bekendtgørelsen er således udelukkende begrundet i praktiske hensyn og berører ikke forordningens umiddelbare gyldighed i Danmark.

- 2) Ledelsen af den del af organisationen, som investerer virksomhedens egne midler.
- 3) Porteføljeformidlere og andre ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, og som via finansielle instrumenter kan tage væsentlige risici på virksomhedens vegne for virksomhedens midler.
- 4) Lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision.
- 5) Ansatte, der opfylder et eller flere af følgende kriterier, medmindre den ansatte efter en konkret vurdering ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil:
 - a) Den ansatte blev tildelt en samlet aflønning svarende til 500.000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår.
 - b) Den ansatte er blandt de 0,3 pct. af virksomhedens ansatte, oprundet til nærmeste hele tal, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i virksomheden i det foregående regnskabsår.

Lønpolitik

§ 3. Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge virksomhedens lønpolitik for medlemmer af bestyrelsen og ansatte, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed og § 48 c, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v.

Stk. 2. Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

§ 4. Bestyrelsen skal gennemgå virksomhedens lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

§ 5. Bestyrelsen skal sikre, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om virksomhedens lønpolitik overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Stk. 2. Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen og ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger. Har virksomheden nedsat et aflønningsudvalg i medfør af § 77 c, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed eller § 48 b, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., skal udvalget varetage denne kontrol.

§ 6. Virksomheden skal sikre, at ansatte, der medvirker til udarbejdelse af virksomhedens lønpolitik og kontrol med overholdelse heraf, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab. Virksomheden skal endvidere under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter sikre, at ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken, er uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.

§ 7. Virksomhedens lønpolitik skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring og må ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

Stk. 2. Virksomhedens lønpolitik skal fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 3. Virksomhedens lønpolitik skal endvidere:

- 1) Være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.
- 2) Være kønsneutral.
- 3) Harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.
- 4) Sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- 5) Fastsatte kriterier for tildeling af faste lønde, der primært bør afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterier for tildeling af variable lønde, som bør afspejle vedvarende og risikostyret resultater, samt resultater ud over hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.
- 6) Sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, jf. § 8, og sikre overholdelse af de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af §§ 77 a og 77 b i lov om finansiell virksomhed og § 48 a i lov om investeringsforeninger m.v.

Stk. 4. Bestyrelsen eller direktionen kan beslutte, at kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiell virksomhed og § 48 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om investeringsforeninger m.v. kan fraviges i tilfælde, hvor den optjente variable løn udgør maksimalt 100.000 kr. om året, hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at fravigelsen er forsvarlig. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre hvilke hensyn, der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiell virksomhed eller § 48 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om investeringsforeninger m.v. samt forsvarligheden heraf, jf. 1. pkt.

Variabel løn

§ 8. Tildeler virksomheden bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil variabel løn, jf. § 5, stk. 1, nr. 45, i lov om finansiell virksomhed og § 2, stk. 1, nr. 25, i lov om investeringsforeninger m.v., skal virksomheden sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, herunder

- 1) at der inden for rammerne af § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, og § 77 b, stk. 1 og 3, i lov om finansiell virksomhed og § 48 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om investeringsforeninger m.v. fastsættes et loft for den variable løndel, og

- 2) at den faste løndel udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn, således at virksomheden kan føre en fleksibel bonuspolitik.

Stk. 2. En passende balance mellem faste og variable løndele kan variere afhængigt af modtagerens funktion og virksomhedens forhold i øvrigt.

§ 9. En variabel løndel, der er resultatafhængig, skal fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater.

Stk. 2. Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater, samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

Stk. 3. Ved vurderingen af den enkelte modtagers resultater skal der tages hensyn til både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Ved ikke-økonomiske kriterier forstås bl.a. overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af virksomhedens retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer.

Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner

§ 10. Indeholder en virksomheds aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Pension og særlige godtgørelser

§ 11. Tildeler virksomheden pensionsydelse, som kan sidestilles med variabel løn, til bestyrelsen, direktionen eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, skal virksomhedens pensionspolitik være i overensstemmelse med de krav, der følger af § 77 a, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed eller § 48 a, stk. 6, i lov om investeringsforeninger m.v.

§ 12. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder samtlige følgende betingelser:

- 1) Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- 3) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

Stk. 2. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der indgås i forbindelse med fratrædelse, for den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusiv pension.

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af stk. 1 og 2, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

Stk. 4. Fratrædelsesgodtgørelser må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Stk. 5. Fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov, indgår ikke i opgørelsen i stk. 1, nr. 3 eller stk. 2.

Stk. 6. Fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov, er ikke omfattet af § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger mv.

§ 13. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der opfylder samtlige følgende betingelser:

- 1) Aftalen om nyansættelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte nyansættelsesgodtgørelse er begrænset til det første ansættelsesår.
- 3) Virksomheden har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

§ 14. Lønpakker knyttet til compensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset virksomhedens interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel løn, jf. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v.

Information til virksomhedens ansatte

§ 15. Bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendt med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

Oplysnings- og indberetningspligt

§ 16. Investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder, investeringsforeninger, som ikke har delegeret den daglige ledelse til et investeringsforvaltningsselskab eller et administrationsselskab, jf. § 1, stk. 5, i lov om investeringsforeninger m.v. og fondsmæglerselskaber, der ikke er et fondsmæglerselskab I, skal mindst én gang årligt offentliggøre følgende oplysninger om sin lønpolitik og praksis for aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil:

- 1) Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken, herunder oplysninger om:
 - a) Sammensætningen af og mandatet for et eventuelt aflønningsudvalg.
 - b) Eventuelle eksterne eksperter, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken.
 - c) De relevante berørte parter rolle samt antallet af bestyrelsesmøder i løbet af regnskabsåret, hvor bestyrelsen har ført tilsyn med virksomhedens aflønning.
- 2) Sammenhængen mellem løn og resultater.

- 3) De vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.
- 4) Forholdet mellem fast og variabel løn fastsat i henhold til § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om finansiel virksomhed.
- 5) Hvilke resultatkriterier der lægges til grund for tildeling af rettigheder til aktier, optioner eller variable lønkomponenter.
- 6) De vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for variable komponenter og andre ikke-pekuniære fordele.
- 7) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområde.
- 8) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter ledelsen og de ansatte, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:
 - a) Lønsummen i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn og antal modtagere.
 - b) Den variable løns størrelse og form fordelt på konstant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter eller andet.
 - c) Størrelsen af den udestående udskudte aflønning fordelt på optjente og ikke-optjente andele.
 - d) Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer.
 - e) Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt og udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne tildelinger og udbetalinger.
 - f) Størrelsen på den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt til en enkelt person i regnskabsåret.
- 9) Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover pr. regnskabsår, opdelt i lønintervaller på 500.000 euro ved lønninger på beløb svarende til mellem 1 mio. og 5 mio. euro og opdelt i lønintervaller på 1 mio. euro ved lønninger på 5 mio. euro og derover.

Stk. 2. Stk. 1, nr. 7 og 8, finder kun anvendelse på ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 8, litra e og f, finder kun anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

Stk. 4. Virksomheden kan under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter helt eller delvist undlade at offentliggøre en eller flere af de oplysninger, der er nævnt i stk. 1. En virksomhed, som ikke har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, og som har en balancesum på under 500 mio. kr. i to på hinanden følgende regnskabsår, kan undlade at offentliggøre de oplysninger, der er nævnt i stk. 1.

Stk. 5. Virksomheden skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning og senest 1. maj hvert år indsende de oplysninger, der er nævnt i stk. 1, nr. 7 og 8, til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet, jf. dog stk. 7. Virksomheden skal samtidig offentliggøre oplysninger, der er nævnt i stk. 1, på sin hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Har virksomheden ikke en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Offentliggøres oplysningerne, der er nævnt i stk. 1, til opfyldelse af regnskabs-, børsnoterings- eller andre krav, anses oplysningspligten for overholdt herved. Er oplysningerne efter stk. 1 ikke indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

Stk. 6. Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

Stk. 7. Virksomheder, der efter stk. 4 kan undlade at offentliggøre en eller flere af de oplysninger, der er nævnt i stk. 1, kan ligeledes undlade at indsende oplysninger nævnt i stk. 1, nr. 7 og 8, til Finanstilsynet, og at offentliggøre de oplysninger, der er nævnt i stk. 1, på sin hjemmeside.

§ 17. Pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning og senest 1. maj hvert år indsende oplysningerne omfattet af artikel 450, stk. 1, litra (g)-(i) og (k) i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/876 af 20. maj 2019 (CRR II) til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet, jf. dog stk. 3. Virksomheden skal samtidig offentliggøre oplysningerne på sin hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Har virksomheden ikke en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Er oplysningerne efter artikel 450 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/876 af 20. maj 2019 (CRR II) ikke indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

Stk. 2. Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

Stk. 3. Pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I, der efter artikel 450, stk. 2, 2. afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/876 af 20. maj 2019 (CRR II) kan undlade at offentliggøre en eller flere af de i artikel 450, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/876 af 20. maj 2019 (CRR II) nævnte oplysninger, kan ligeledes undlade at indsende en eller flere af de i artikel 450, stk. 1, litra (g)-(i) og (k) nævnte oplysninger til Finanstilsynet.

§ 18. Virksomheder med en hjemmeside skal offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til kravene i § 3, stk. 1, § 4, § 5, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 6, § 7, stk. 1-3, §§ 9-10, § 12, stk. 3, §§ 13 og 14 i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

Stk. 2. Virksomhedens offentliggørelse efter stk. 1 skal ske på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme.

§ 19. Virksomheden skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden har optjent en samlet løn inklusiv pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro, til Finanstilsynet. Indberetningen skal ske i elektronisk i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

Stk. 2. Er virksomheden det øverste EU-selskab i en koncern, skal virksomheden ligeledes hvert år senest 1. maj indberette antallet af personer, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i et af virksomhedens datterselskaber har optjent en samlet løn inklusiv pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro, til Finanstilsynet. Forpligtelsen for det øverste EU-selskab gælder kun i relation til de af EU-selskabets udenlandske datterselskaber med hjemsted i EU, der i datterselskabets hjemland har tilladelse til at drive finansiell virksomhed som kreditinstitut eller investeringsselskab som defineret i artikel 3, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU.

Stk. 3. Indberetningen til Finanstilsynet i medfør af stk. 1 og 2 skal omfatte oplysninger om antallet af personer fordelt på ansvars- og forretningsområder, om den enkelte unavngivne person er udpeget som væsentlig risikotager, størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension fordelt på fast og variabel løn, størrelsen af variable pensionsydelser efter § 77 a, stk. 6, i lov om finansiell virksomhed og størrelsen af den samlede variable løndel, der udskydes, med angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

Regler om aflønning i koncernforbundne virksomheder

§ 20. Et pengeinstitut, et realkreditinstitut, et fondsmæglerselskab I og en finansiell holdingvirksomhed skal sikre, at virksomhedens lønpolitik, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed, og de specifikke aflønningskrav i § 2, stk. 1 og 2, §§ 3-6, § 7, stk. 1-3, §§ 8-11, § 12, stk. 3, §§ 13-15 og §§ 17-19 samt § 77 a, stk. 1, nr. 2-7, og stk. 3-6, og § 77 b, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed efterleves af dattervirksomheder inden for samme koncern.

Stk. 2. Datterselskaber, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, skal opfylde de sektorspecifikke krav til dem på individuelt niveau.

Stk. 3. Datterselskaber, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, er ikke omfattet af aflønningsreglerne som nævnt i stk. 1, hvis modervirksomheden kan godtgøre overfor Finanstilsynet, at aflønningsreglerne strider imod lovgivningen i det tredjeland, hvor datterselskabet er etableret.

Stk. 4. Aflønningsreglerne som nævnt i stk. 1 finder ikke anvendelse på koncernniveau, hvis:

- 1) Et datterselskab, der er etableret i et EU-land, er omfattet af særlige aflønningskrav i overensstemmelse med andre EU-retsakter.
- 2) Et datterselskab, der er etableret i et tredjeland, ville være omfattet af særlige aflønningskrav i overensstemmelse med andre EU-retsakter, hvis de var etableret i Unionen.

Stk. 5. Uanset stk. 4 finder aflønningsreglerne som nævnt i stk. 1 anvendelse på medarbejdere i datterselskaber, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, hvis

- 1) datterselskabet er et porteføljeadministrationsselskab eller et selskab, der leverer de investeringsservices og -aktiviteter, der er nævnt i afsnit A, nr. 2-4), 6) og 7), i bilag 1 til direktiv 2014/65/EU, og
- 2) de pågældende medarbejdere har fået mandat til at udføre arbejde, der har direkte væsentlig indflydelse på virksomhedernes risikoprofil eller virksomhed inden for koncernen.

Straf

§ 21. Overtrædelse af § 2, § 6, § 7, stk. 4, 2. pkt., § 12, stk. 3 og 4, § 16, stk. 1, og stk. 5, 1., 2. og 4. pkt., § 17, stk. 1-2, § 18, stk. 1, §§ 19 og 20 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges virksomheder m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Ikrafttræden

§ 22. Bekendtgørelsen træder i kraft den 28. december 2020.

Stk. 2. § 2, stk. 1 og 2, og § 20 finder første gang anvendelse i regnskabsåret, der begynder 1. januar 2021.

Stk. 3. Bekendtgørelse nr. 1582 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger ophæves.

Erhvervsministeriet, den 22. december 2020

SIMON KOLLERUP

/ Hans Høj