

NOTAT

Finanstilsynet

25. november 2015

J.nr. 500-0030

GOVN/MRE

Notat om aflønning i den finansielle sektor

1. Indledende bemærkninger

Finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder (herefter "virksomhederne") er omfattet af reglerne om aflønning i lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder (herefter "aflønningsbekendtgørelsen")¹.

Virksomhederne er i medfør af aflønningsbekendtgørelsen forpligtede til hvert år, senest den 1. maj, at indberette en række oplysninger om aflønning af virksomhedens bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere til Finanstilsynet.

Dette notat behandler alene kvantitative data, som indberettes til Finanstilsynet årligt. Notatet behandler således ikke de kvalitative data på aflønningsområdet, som Finanstilsynet primært indhenter i forbindelse med undersøgelser, og som er afgørende for vurderingen af, om en virksomheds aflønningspolitik og -praksis tilskynder medarbejdere til overdreven risikotagning.

299 virksomheder har den 1. maj 2015 indberettet oplysninger om aflønning af virksomhedens bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere vedrørende aflønning optjent i indkomståret 2014. 135 virksomheder har indberettet, at de helt eller delvist er undtaget fra at indberette oplysningerne i henhold til aflønningsbekendtgørelsen og Europa-Parlamentets og Rådets

¹ Bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder.

forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 ("CRR")², og dette notat er derfor baseret på de 164 virksomheder, som har foretaget fuld indberetning³.

Dette notat fremhæver de aflønningstendenser, som Finanstilsynet kan konstatere på baggrund af de indberettede oplysninger.

Notatet indeholder en sammenligning af indberetningerne fra 2014 med indberetningerne for 2013. Sammenligningen viser blandt andet, at antallet af væsentlige risikotagere er steget markant fra 2013 til 2014.

Herudover viser sammenligningen, at andelen af virksomheder, der anvender variabel løn til bestyrelsen er faldet. Andelen af virksomheder, der anvender variabel løn til direktionen og andre væsentlige risikotagere er derimod steget en anelse.

Endvidere viser sammenligningen, at den gennemsnitlige variable løn til direktionen er steget. For andre væsentlige risikotagere er den gennemsnitlige variable løn faldet.

2. Udpegning af andre væsentlige risikotagere

Bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, udgør tilsammen virksomhedens væsentlige risikotagere. Udpegning af væsentlige risikotagere skal ske efter forskellige regelsæt, alt efter hvilken type virksomhed, der er tale om.

For pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I, gælder reglerne i Europa-Kommissionens delegerede forordning (reguleringsmæssig teknisk standard) om udpegning af væsentlige risikotagere med supplerende regler til CRD IV⁴ (herefter "RTS").

² Forordning nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012.

³ Efter aflønningsbekendtgørelsens § 17, stk. 7, jf. stk. 4, kan virksomheder undlade at indberette de angivne oplysninger om aflønning til Finanstilsynet, hvis virksomheden har en balancesum på under 500 mio. kr. i to på hinanden følgende regnskabsår, og virksomheden ikke har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark. En virksomhed kan endvidere - i henhold til samme bestemmelse samt CRR artikel 450 stk. 2, - undlade at indberette disse oplysninger helt eller delvist under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter.

⁴ Europa-Kommissionens delegerede forordning nr. 604/2014 af 4. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil.

I investeringsforvaltningsselskaber, forsikringsselskaber, finansielle holding-virksomheder omfattet af kravene i § 170, stk. 1, 2 eller 3, jf. dog § 170, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed, forsikringsholdingvirksomheder og fondsmæglerselskaber, som alene har tilladelse til investeringservice i henhold til bilag 4, afsnit A, nr. 1, 2, 4 og 5, til lov om finansiell virksomhed, og som ikke opbevarer kunders midler eller værdipapirer, skal udpegning ske efter aflønningsbekendtgørelsen.

Det er bestyrelsen i den enkelte virksomhed, der har ansvaret for, at virksomhedens væsentlige risikotagere udover bestyrelsen og direktionen, dvs. andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, bliver udpeget.

Det fremgår af tabellen, at 164 virksomheder omfattet af analysen tilsammen har 2427 andre væsentlige risikotagere i 2014. Til sammenligning havde 187 virksomheder tilsammen 1315 andre væsentlige risikotagere i 2013.

Table 1. Udpegning af væsentlige risikotagere 2012-2014

	<u>2013</u>	<u>2014</u>
Antal virksomheder, der har udpeget væsentlige risikotagere	187	164
Antal væsentlige risikotagere udpeget	1315	2427

Der er således en markant forskel på antallet af andre væsentlige risikotagere i 2013 og 2014, idet antallet er steget med mere end 1.000 personer.

Den markante stigning i antallet af udpegede væsentlige risikotagere antages at skyldes, at Europa-Kommissionen den 4. marts 2014 vedtog en RTS om udpegning af andre væsentlige risikotagere, der tydeliggør, hvilke medarbejdere der skal henregnes hertil. Denne fastsætter en række bredere kriterier for, hvornår en person må anses for at være væsentlig risikotager. Ifølge de kvalitative kriterier skal en medarbejder eksempelvis udpeges som væsentlig risikotager, såfremt medarbejderen er leder af en væsentlig forretningsenhed, eller er ansvarlig for den uafhængige risikostyrings- eller compliancefunktion.

I henhold til de kvantitative kriterier udpeges medarbejdere som væsentlige risikotagere, hvis deres løn er så høj, at den ligger inden for nogle nærmere angivne beløbsrammer. RTS'en trådte i kraft i Danmark den 26. juni 2014.

3. Variabel aflønning

Aflønningsreglerne indeholder en række begrænsninger for tildeling af variabel løn til bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere.

Nedenfor beskrives udviklingen i virksomhedernes anvendelse af variabel løn.

3.1 Anvendelse af variabel løn – udvikling fra 2013 til 2014

3.1.1. Andelen af virksomheder, der anvender variabel løn

Andelen af virksomheder, der benytter variabel løn til henholdsvis bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere i 2013 og 2014 illustreres nedenfor i henholdsvis tabel 2 og 3. Oplysningerne er fordelt på sektorer.

Tallene er beregnet på baggrund af alle virksomheder, der var indberetningspligtige i de pågældende år.

Indberetningerne er foretaget på enten konsolideret, delkonsolideret eller virksomhedsniveau. I de konsoliderede såvel som de delkonsoliderede indberetninger kan således indgå data om aflønning for ikke finansielle virksomheder.

Tabel 2. Andel af virksomheder, der anvendte variabel løn i 2013

	Antal institutter	Bestyrelse	Direktion	Risikotagere
Kreditinstitutter/investeringselskaber	80	1 %	14 %	20 %
Heraf pengeinstitutter	63	2 ⁵ %	10 %	17 %
Gruppe 1	5	0 %	60 %	80 %
Gruppe 2	11	0 %	18 %	45 %
Gruppe 3	39	0 %	3 %	5 %
Realkredit	7	0 %	57 %	57 %
Forsikring/pension	78	1 %	14 %	19 %
Pension	36	3 %	14 %	19 %
Forsikring	42	0 %	14 %	19 %
Gennemsnit samlet		1 %	13 %	18 %

⁵ De pengeinstitutter, som er repræsenteret her, fremgår alene af denne kolonne, da de ikke tilhører gruppe 1, 2 eller 3.

Tabel 3. Andel af virksomheder, der anvendte variabel løn i 2014

	Antal insti- tutter	Bestyrelse	Direktion	Risikota- gere
Kreditinstitut- ter/investeringsselskaber	61	0 %	18 %	28 %
Heraf pengeinstitutter	45	0 %	16 %	20 %
Gruppe 1	4	0 %	50 %	75 %
Gruppe 2	7	0 %	29 %	71 %
Gruppe 3	29	0 %	7 %	3 %
Realkredit	6	0 %	33 %	50 %
Forsikring/pension	63	2 %	13 %	19 %
Pension	29	3 %	14 %	24 %
Forsikring	34	0 %	12 %	15 %
Gennemsnit samlet		0,7 %	15 %	21 %

Det fremgår af tabel 2 og 3, at 1 pct. af de indberetningspligtige virksomheder anvendte variabel løn til bestyrelsen i 2013. Denne andel er faldet til 0,7 pct. i 2014.

Herudover fremgår, at 13 pct. af de indberetningspligtige virksomheder anvendte variabel løn til direktionen i 2013, og at dette i 2014 udgør 15 pct.

Andelen af virksomheder, der anvender variabel løn til andre væsentlige risikotagere er steget fra 18 pct. til 21 pct.

For så vidt angår stigningen i andelen af virksomheder, der anvender variabel løn til direktionen og andre væsentlige risikotagere, kan det konstateres, at stigningen primært er sket i kreditinstitutter/investeringsselskaber. Navnlig er der sket en stigning i andelen af pengeinstitutter, der tilhører gruppe 2. Stigningen skyldes formentlig, at antallet af udpegede væsentlige risikotagere er steget siden 2013.

3.1.2. Gennemsnitlig variabel løn

Nedenfor ses den gennemsnitlige variable løn i forhold til den faste løn for henholdsvis 2013 (tabel 4) og 2014 (tabel 5). Oplysningerne er fordelt på sektorer.

Tabel 4 og 5 viser endvidere den højeste gennemsnitlige ratio mellem variabel og fast løn for hver sektor. Denne oplysning er givet for en enkelt virksomhed i den pågældende sektor, dvs. for den virksomhed, som i den pågældende sektor har den højeste ratio mellem fast og variabel løn. Det bemærkes, at gennemsnitstallene for de enkelte virksomheder er beregnet på baggrund af virksomhedens samlede indberetninger om aflønning af virk-

somhedens direktører og andre væsentlige risikotagere, herunder også dem, der ikke har optjent variabel løn i henholdsvis 2013 og 2014. Der kan således på individniveau været givet højere variable lønninger i forhold til faste lønninger.

På grund af det lave antal virksomheder, der anvender variabel løn til bestyrelsen er variabel løn til denne personkreds ikke medtaget i nedenstående tabeller.

De i tabel 4 og 5 angivne gennemsnit er beregnet som simple gennemsnit.

Indberetningerne for 2013 og 2014 er foretaget på enten konsolideret, delkonsolideret eller virksomhedsniveau. Der kan derfor i såvel de konsoliderede som de delkonsoliderede indberetninger indgå data om aflønning for ikke finansielle virksomheder.

Tabel 4. Gennemsnitlig variabel løn blandt virksomheder, der benyttede variabel løn i 2013

	Direktion		Risikotagere	
	Gns.	Højeste	Gns.	Højeste
Kreditinstitutter/investeringsselskaber	7 %	27 %	11 %	43 %
Heraf pengeinstitutter	5 %	27 %	13 %	43 %
Gruppe 1	12 %	27 %	27 %	43 %
Gruppe 2	2 %	8 %	8 %	24 %
Gruppe 3	5 %	14 %	5 %	6 %
Realkreditinstitutter	13 %	22 %	7 %	20 %
Forsikring/pension	9 %	39 %	8 %	44 %
Pension	7 %	19 %	8 %	24 %
Forsikring	11 %	39 %	7 %	44 %
Samlet	9 %	47 %	10 %	44 %

Tabel 5. Gennemsnitlig variabel løn blandt virksomheder, der benyttede variabel løn i 2014

	Direktion		Risikotagere	
	Gns.	Højeste	Gns.	Højeste
Kreditinstitutter/investeringsselskaber	11 %	42 %	8 %	21 %
Heraf pengeinstitutter	12 %	42 %	6 %	21 %
Gruppe 1	18 %	42 %	13 %	21 %
Gruppe 2	6 %	31 %	3 %	13 %
Gruppe 3	22 %	39 %	3 %	3 %
Realkreditinstitutter	12 %	25 %	7 %	13 %

Forsikring/pension	14 %	56 %	7 %	31 %
Pension	15 %	56 %	7 %	23 %
Forsikring	13 %	55 %	6 %	31 %
Samlet	13 %	56 %	8 %	31 %

Ovenfor ses, at den gennemsnitlige variable løn til direktionen er steget fra 9 pct. i 2013 til 13 pct. i 2014. Det kan endvidere konstateres, at maksimum er forhøjet for samtlige grupper af institutter.

For så vidt angår variabel løn til andre væsentlige risikotagere er gennemsnittet derimod faldet fra 10 pct. i 2013 til 8 pct. i 2014.

Den maksimale ratio mellem fast og variabel løn til væsentlige risikotagere er ligeledes faldet, idet den højeste gennemsnitlige ratio i 2013 var 44 pct., mens den i 2014 var 31 pct.

Hvad angår stigningen i den variable løn til direktionen skiller særligt pengeinstitutterne i gruppe 3 sig ud, idet der her er sket en stigning fra 5 pct. i 2013 til 22 pct. i 2014. Ligeledes er den gennemsnitlige maksimale ratio for denne gruppe steget fra 14 pct. til 39 pct. Også pensionselskaberne gør sig bemærket ved en stigning i den gennemsnitlige variable løn fra 7 pct. til 15 pct. Maksimum i denne kategori er steget fra 19 pct. til 56 pct.

Omvendt kan der, for så vidt angår variable løn til andre væsentlige risikotagere konstateres et generelt fald på tværs af sektoren. Det kan overvejes, om dette skyldes det større antal væsentlige risikotagere, der nu udpeges i henhold til ovenfor omtalte RTS, jf. afsnit 2.

3. Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser

Nyansættelsesgodtgørelser (såkaldte sign on-bonusser) og fratrædelsesgodtgørelser udgør begge variabel løn, og virksomhedernes tildeling af disse godtgørelser skal derfor ske i overensstemmelse med aflønningsreglerne i lov om finansiel virksomhed. Oplysninger herom er inkluderet i den årlige indberetning af oplysninger om aflønning til Finanstilsynet.

3.1 Nyansættelsesgodtgørelser

Virksomhederne skal indberette det samlede beløb udbetalt i nyansættelsesgodtgørelser i løbet af regnskabsåret samt antallet af modtagere.

I både 2013 og 2014 indeholdt 2 koncern- og virksomhedsindberetninger oplysninger om udbetalte nyansættelsesgodtgørelser. Ifølge indberetningerne havde i alt tre væsentlige risikotagere fået udbetalt nyansættelsesgodtgørelse i 2013. Der var tale om et direktionsmedlem og to andre væsentlige risikotagere. Nyansættelsesgodtgørelserne udgjorde gennemsnitligt ca. 2,9 mio. kr. pr. modtager.

I 2014 har i alt otte andre væsentlige risikotagere fået udbetalt nyansættelsesgodtgørelse. Nyansættelsesgodtgørelserne udgjorde i 2014 gennemsnitligt ca. 3,1 mio. kr. pr. modtager.

3.2 Fratrædelsesgodtgørelser

For så vidt angår fratrædelsesgodtgørelser skal virksomhederne indberette om godtgørelsernes størrelser i det pågældende regnskabsår og antal modtagere samt det højeste beløb, der er tildelt en enkelt modtager. Endvidere skal virksomhederne oplyse om såvel de fratrædelsesgodtgørelser, der er *tildelt*, og de, der er *udbetalt*.

I 2013 indeholdt 11 koncern- og virksomhedsindberetninger oplysninger om *udbetalte* fratrædelsesgodtgørelser. Her havde i alt 17 modtagere, herunder 4 direktionsmedlemmer og 13 andre væsentlige risikotagere, fået udbetalt godtgørelse, som udgjorde gennemsnitligt ca. 875.000 kr. pr. person.

I 2014 indeholdt 17 koncern- og virksomhedsindberetninger oplysninger om *udbetalte* fratrædelsesgodtgørelser. Her havde i alt 40 modtagere, herunder 13 direktionsmedlemmer og 27 andre væsentlige risikotagere, fået udbetalt godtgørelse, som udgjorde gennemsnitligt ca. 1,35 mio. kr. pr. person.

10 koncern- og virksomhedsindberetninger indeholdte oplysninger om *tildelte* fratrædelsesgodtgørelser for regnskabsåret 2013 til i alt 29 modtagere (7 direktionsmedlemmer og 22 andre væsentlige risikotagere). Godtgørelsen udgjorde gennemsnitligt ca. 2,6 mio. kr. per. person.

Til sammenligning indeholdt 18 koncern- og virksomhedsindberetninger oplysninger om *tildelte* fratrædelsesgodtgørelser for regnskabsåret 2014 til i alt 45 modtagere (10 direktionsmedlemmer og 35 andre væsentlige risikotagere), med en gennemsnitlig godtgørelse på ca. 1,8 mio. kr. pr. person.

Det kan overvejes, om der er en sammenhæng mellem faldet i variabel løn til andre væsentlige risikotagere og stigningen i anvendelsen af nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser til samme personkreds. Dette må dog formodes ikke at være tilfældet, da omtalte godtgørelser indgår i den samlede opgørelse af variabel løn. Stigningen i antal modtagere af nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser kan antages at skyldes, at kredsen af modtagere, der omfattes af RTS om udpegnings af væsentlige risikotagere er steget, jf. afsnit 2, hvorfor flere personer omfattes af indberetningerne.

4. Højtlønnede ansatte i den finansielle sektor

Virksomhederne skal i medfør af aflønningsbekendtgørelsen endvidere indberette bl.a. antallet af personer, der 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. Disse personer omfatter såvel ansatte som bestyrelsesmedlemmer og betegnes i det følgende som "højtlønnede ansatte".

Samtlige finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder skal foretage denne indberetning vedrørende højtlønnede ansatte. De følgende oplysninger er begrænset til data indberettet til Finanstilsynet og omfatter således ikke oplysninger om danske højtlønnede ansatte, der er omfattet af andre landes nationale aflønningsindberetninger.

For både regnskabsåret 2013 og 2014 indeholdt 11 koncern- og virksomhedsindberetninger oplysninger om højtlønnede ansatte. Indberetninger omfattede henholdsvis 34 og 30 højtlønnede, som hver især har optjent en samlet årsløn, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro.

Forretnings- og ansvarsområderne for de 30 højtlønnede i 2014 fordeler sig som følgende: 18 højtlønnede er direktionsmedlemmer, ni arbejder inden for investeringsområdet, to beskæftiger sig med formueforvaltning og en enkelt arbejder indenfor detailkundeområdet.

Tilsvarende opgørelse over forretnings- og ansvarsområder er ikke udarbejdet for 2013.

I alt modtog ca. 82 pct. af de højtlønnede variabel løn i 2013. Dette tal udgjorde i 2014 ca. 66 pct.

Det bemærkes, at det er summen af den faste og variable løn, der er afgørende for, om den samlede aflønning overstiger 1 mio. euro. Der ses ikke umiddelbart at være nogen samlet årsag til, hvorfor sammensætningen af højtlønnede har ændret sig.

4.1 Væsentlige risikotagere blandt de højtlønnede

I 2013 var 28 ud af de 34 højtlønnede ansatte identificeret som væsentlige risikotagere.

Det tilsvarende tal var i 2014 27 ud af 30 højtlønnede ansatte.

Der kan være flere årsager til, at de tre højtlønnede ikke har været udpeget som væsentlige risikotagere. Dette kan blandt andet skyldes, at de pågældende ikke har været højtlønnede i hele perioden, hvorfor deres samlede aflønning ikke overstiger de kvantitative grænser, der er fastsat i RTS'en for udpegning af væsentlige risikotagere.

Indberetningen svarer til Finanstilsynets forventning om, at højtlønnede ansatte må formodes at udføre aktiviteter af så høj værdi for virksomheden, at

de derigennem har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Det stemmer ligeledes overens med de kvantitative kriterier i RTS'ens artikel 4, der bygger på samme formodning om højtlønnede ansattes arbejdsopgaver og ansvar, og hvorefter højtlønnede skal udpeges som væsentlige risikotagere.

EBA vil på et senere tidspunkt offentliggøre oplysninger om højtlønnede på EU-plan på aggregeret landniveau på EBA's hjemmeside (www.eba.europa.eu).