

Finanstilsynet
Århusgade 110
2100 København Ø

Att.: Vicekontorchef Rigmor Ansdal

Amagertorv 9, 3. sal
DK-1010 København K
45 82 15 91
daf@shareholders.dk

21. juni 2017

Kommentarer til diskussionspapiret ”Fit & proper-reglerne i gode tider”

Finanstilsynet har fremlagt et diskussionspapir, Fit & proper-reglerne i gode tider, der efter Dansk Aktionærforenings vurdering indeholder relevante og væsentlige spørgsmål.

Dansk Aktionærforening er grundlæggende enig med Finanstilsynets direktør i, at det er bestyrelse og direktion i den enkelte virksomhed, der har ledelsesansvaret.

Overordnet finder Dansk Aktionærforening, at muligheden for brug af interviews i forbindelse med fit & propper-godkendelser vil være nyttigt og vil kunne bidrage til, at der ikke foretages rene skrivebordsvurderinger. Det skal ske ud fra en proportionalitets- og risikobaseret betragtning, men blot muligheden for, at tilsynet kan invitere til et interview vil have en opstrammende effekt. Adgangen til brug af interviews skal også omfatte direktionsmedlemmer.

Ligeledes kan Dansk Aktionærforening støtte anvendelse af betingede fit & propergodkendelser, hvilket kan give mere realitet i tilsynets godkendelsespraksis, samt skærpe virksomhedernes fokus på afhjælpning af specifikke mangler.

Nedenfor er der fremført synspunkter knyttet til de enkelte afsnit i Finanstilsynets diskussionspapir. Synspunkterne følger strukturen og dermed nummereringen i Finanstilsynets diskussionspapir.

Under pkt. 2.1 Kompetencer i ledelsen rejser tilsynet en række spørgsmål bl.a.:

Vil en styrkelse af bestyrelsens og direktionens faglige kompetencer kunne medvirke til at sikre, at ledelsen i finansielle virksomheder har en hensigtsmæssig risikoadfærd?

Formentlig kun i begrænset omfang.

Manglende faglig kompetence vil kunne medføre at ledelsen på grund af uvidenhed påfører virksomheden store risici, men oftest vil en uhensigtsmæssig risikoadfærd være baseret på en generel for høj risikovillighed og overoptimistiske forventninger.

Er der behov for tilpasning af Finanstilsynets processer og praksis?

Generelt er der for meget skrivebordsgodkendelse. Stikprøver bør anvendes i større omfang, jfr. nedenfor.

Under pkt. 2.2 Kortlægning af kompetencer og ansvar rejser tilsynet en række spørgsmål bl.a.:

Skal der være større fokus på form og omfang af bestyrelsernes selvevaluering og Finanstilsynets løbende kontrol af selvevalueringerne?

Der bør udarbejdes vejledende retningslinjer for selvevalueringerne.

Vil kortlægning af kompetencer og ansvar i ledelsen kunne medvirke til at sikre, at ledelsen i finansielle virksomheder har en hensigtsmæssig risikoadfærd?

En kortlægning af kompetencer og ansvar for direktionen vil være hensigtsmæssig.

For bestyrelsen vil alene en kortlægning af kompetencer være formålstjenligt, mens en kortlægning og dermed en fordeling af ansvarsområder vil risikere at reducere bestyrelsens kollektive ansvar.

Ved sammenligninger med forholdene i Storbritannien skal man være opmærksom på, at de der har en anden bestyrelsesmodel end den danske.

Under pkt. 2.3 Anvendelse af interviews i forbindelse med fit & proper-vurderinger rejser tilsynet en række spørgsmål bl.a.:

Hvordan bidrager interviews til Finanstilsynets fit & proper-vurdering? Tilfører interviews en værdi, som ikke opnås gennem virksomheders rekrutteringsproces?

Som nævnt indledningsvis vil muligheden for at foretage interviews have en generel opstrammende virkning på kvaliteten af ledelsesmedlemmer. Tilsynet vil således kunne få en yderligere vurdering af de faglige kompetencer ikke mindst hos bestyrelsesmedlemmer, hvilket kan være et nyttigt supplement til de redegørelser, som tilsynet har modtaget.

I relation til direktionsmedlemmer vil virksomhedens rekrutteringsproces som udgangspunkt være afgørende.

Skal Finanstilsynet indgå i virksomhedens rekrutteringsproces?

Nej!

Vil anvendelsen af interviews i forbindelse med fit & proper-vurderinger kunne medvirke til at sikre, at ledelsen i finansielle virksomheder har en hensigtsmæssig risikoadfærd?

Næppe!

Under pkt. 2.4 Betinget fit & proper-godkendelse rejser tilsynet en række spørgsmål bl.a.:

I hvilke situationer er betingede fit & proper-godkendelser hensigtsmæssige?

Ved specifikke kompetencemangler. Herved vil virksomheden få mulighed for at afhjælpe disse.

Hvilke fordele er der ved at anvende betingede fit & proper-godkendelser?

Er et mere fleksibelt instrument, der fx kan bruges i situationer, hvor tilsynet er i tvivl om hvorvidt de oplyste kompetencer er tilstrækkelige.

Vil anvendelsen af betingede fit & proper-godkendelser kunne medvirke til at sikre, at ledelsen i finansielle virksomheder har en hensigtsmæssig risikoadfærd?

Næppe – risikoadfærd er primært et proper-problem, hvor betingede godkendelser ikke er velegnede.

Under pkt. 2.5 Praktisk fit & proper-tilsyn som led i det løbende tilsyn rejser tilsynet bl.a. spørgsmålet, om det skal deltage i bestyrelsesmøder eller lignende interne møder i de finansielle virksomheder. Dette må bestemt frarådes.

Under pkt. 2.8 Corporate Governance rejser tilsynet bl.a. følgende spørgsmål:

Er der behov for andre corporate governance-tiltag i den finansielle sektor?

To forslag til overvejelse:

1. Resultatkontrakter bør udformes, så de giver holdbare resultater fx ved at indarbejde claw back vilkår.
2. Åremålsansættelse af administrerende (ordførende) direktør. Dette kunne indebære indebære, at en person maksimalt kan ansættes som adm. direktør i en finansiell virksomhed i to perioder af fx fem eller fire år.

Med venlig hilsen

Dansk Aktionærforening

*Leonhardt Pihl
Direktør*