

Høringsvar - Udkast til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder

Finanstilsynet har sendt udkast til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder i høring. Forsikring & Pension har følgende bemærkninger til udkastet:

Videreførelse af gældende, nationale aflønningsregler

Med bekendtgørelsen skrives aflønningsreglerne for forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder ud af FIL. Dette støtter Forsikring & Pension, da der siden den finansielle krise har været en tendens til at behandle alle finansielle virksomheder ens, uagtet at der er stor forskel på forretningsmodel og risikoprofil for henholdsvis bank- og realkreditinstitutter og forsikringsselskaber. Dette fører i en række tilfælde til en regulering, der ikke er i kundernes interesse, og som indebærer nye administrative byrder, der har en negativ indflydelse på danske forsikringsvirksomheders konkurrenceevne.

Forsikring & Pension støtter de regler, der er fastsat på EU-niveau om aflønning, da en forsikrings-specifik regulering af variable løndelev kan bidrage til kontrol med virksomhedens risici.

Derimod er det kritisabelt, at bekendtgørelsen udvider kredsen af væsentlige risikotagere og aflønningsudvalgets opgaver betydeligt ud over det, der er vedtaget i EU-regi for forsikringsselskaber. De skærpede regler stammer fra bank- og realkreditinstitutternes EU-regulering, og er derfor ikke tiltænkt forsikringsvirksomhed eller begrundet i erfaringer med forsikringsselskaber.

Aflønningsreglerne blev oprindeligt indført i 2010 på baggrund af Kommissionens henstilling om aflønningspolitik i finanssektoren.

Det fremgik af lovbemærkningerne til lovforslaget i 2010, at Finanstilsynet vil anvende Det Europæiske Bankudvalgs arbejdslinjer, når disse udstedes, samt at: *"tilsvarende vil Finanstilsynet i fremtiden også tage højde for de eventuelle retningslinjer for aflønning på forsikringsområdet, der måtte blive udarbejdet af Det Europæiske Forsikringstilsynsudvalg."* Reglerne var derfor tiltænkt som overgangsregler, indtil der kom en specifik EU-regulering.

15.11.2016

Forsikring & Pension
Philip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf. 41 91 91 91
Fax 41 91 91 92
fp@forsikringogpension.dk
www.forsikringogpension.dk

Marlene Lisa Eriksen
Konsulent
Dir. 41 91 91 48
mle@forsikringogpension.dk

Vores ref. MLE
Sagsnr. GES-2016-00100
DokID 379395
Deres ref. mle

Fra EU's side har man efterfølgende valgt - med støtte fra Danmark - at lave aflønningsregler, der afspejler den særlige virksomhedsmodel og de særlige risici, der gør sig gældende for forsikringselskaber, i stedet for at kopiere aflønningsreglerne fra bankområdet. Der er således truffet et klart valg om, at de samme regler ikke skulle finde anvendelse i europæisk sammenhæng.

Forsikring & Pension

Vores ref. MLE
Sagsnr. GES-2016-00100
DokID 379395
Deres ref. mle

Derfor bør aflønningsreglerne - som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget fra 2010 - bygge på de regler, som skal gælde for forsikringselskaber i EU.

Da der er tale om en forordning, vil der sågar kunne sættes spørgsmålstejn ved, om man fra dansk side kan gå videre i en dansk kontekst.

Af høringsnotatet vedrørende lov om ændring af lov om finansiel virksomhed, lov om investeringsforeninger m.v. lov om værdipapirhandel og forskellige andre love (FIL-samlelovforslag), udgivet den 13. oktober 2016, fremgår det, at: "det foreslås derfor også med lovudkastet at videreføre *de gældende* nationale aflønningsregler for hele den finansielle sektor, herunder for forsikringsområdet." Forslaget til den nye bekendtgørelse går derfor for langt, når man samtidig implementerer CRD IV-reguleringen for banker på forsikringsområdet.

Forsikring & Pension er enig i, at der med de gældende aflønningsregler samt Solvens II-forordningen er tilstrækkelig regulering til at opretholde en sund og effektiv risikostyring på forsikringsområdet.

Overimplementering

Ved at implementere CRD-IV-regulering på forsikringsområdet - der er reguleret af Solvens II-forordningen - er der tale om klar overimplementering, der strider mod Regeringens principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering.

Forsikring & Pension har forelagt problemstillingen for Implementeringsrådet. Da samlelovforslaget, der udskiller aflønningsreglerne for forsikringselskaber fra FIL var sendt i høring, valgte Implementeringsrådet at sende et brev med anbefalinger til ministeren. I brevet opfordrer Implementeringsrådet til, at regeringen sikrer, at erhvervsregulering udarbejdes under specifik hensyntagen til forholdene i de enkelte brancher, og - hvor der lægges op til identiske regler omfattende flere brancher - at redegøre for årsagerne til, at de specifikke regler bør finde anvendelse på tværs af flere brancher.

Implementeringsrådets brev til ministeren er vedlagt som bilag, og Forsikring & Pension henviser til anbefalingerne heri om, at det sikres, at erhvervsregulering udarbejdes under specifik hensyntagen til forholdene i de enkelte brancher.

Ulige konkurrencevilkår

Aflønningsreglerne er danske særregler, der indebærer en konkurrencemæssig skævvridning for de danske selskaber. Som reglerne er udformet nu, vil de danske aflønningsregler ikke gælde for udenlandske selskaber, der har filialer i Danmark. Et forsikringselskab med f.eks. norsk moderselskab og dansk filial vil således kun blive pålagt EU-reglerne for forsikringselskaber. Omvendt er danske selskabers filialer i udlandet omfattet af de danske særregler, hvilket giver ulige konkurrencevilkår. Forslaget er dermed med til at gøre det mere attraktivt at være filial end selskab under tilsyn af Finanstilsynet i Danmark. Det er også

med til at gøre det mindre attraktivt at have filialer i udlandet. Dette bør naturligvis indgå i byrdevurderingen.

Forsikring & Pension

Der findes allerede eksempler på, at finansielle virksomheder helt har fravalgt at anvende variabel løn på grund af aflønningsreglerne. De ekstra skærpede aflønningsregler vil også få flere forsikringselskaber til helt at fravælge at arbejde med incitamentsprogrammer og variabel løn. Dette er i en række situationer hverken hensigtsmæssigt for medarbejdere eller arbejdsgivere.

Vores ref. MLE
Sagsnr. GES-2016-00100
DokID 379395
Deres ref. mle

Administrative byrder

Den ekstra regulering og yderligere krav til forsikringselskaberne i forbindelse med deres aflønningsprogrammer, pålægger selskaberne yderligere administrative byrder. Forsikring & Pension vil i den forbindelse minde om ministerens svar i høringsnotatet om, at "den nye bekendtgørelse om aflønning for forsikringsområdet vil blive sendt til Team Effektiv Regulering forud for bekendtgørelsens udstedelse med henblik på beregning af administrative byrder."

Generelt

Forsikring & Pension mener, at den bedste løsning vil være at videreføre de gældende aflønningsregler for forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen

§ 1, stk. 2:

Af § 1, stk. 2 fremgår det, at §§ 6-7 ikke finder anvendelse på Gruppe 1-forsikringselskaber eller forsikringsholdingvirksomheder, der har et Gruppe 1-forsikringselskab som datterselskab. Dette skal konsekvensrettes til §§ 8-9, da §§ 7-6 netop finder anvendelse for Gruppe 1-forsikringselskaber.

§ 3 - Definition af andre væsentlige risikotagere:

Forsikring & Pension mener – henset til de store forskelle i forretningsmodeller på tværs af forsikrings- og pensionsselskaber – at afgrænsningen af væsentlige risikotagere bør baseres på en risikobaseret vurdering. De roller, der er listet op i § 3, stk. 3 og 4 skal – som det også står i bestemmelserne – alene være udgangspunkt for en konkret vurdering og ikke en udtømmende liste, der skal følges, hvis der ved en konkret vurdering vurderes, at de oplyste roller ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Ligesom der ved en konkret vurdering kan findes andre væsentlige risikotagere end de oplyste.

§ 3, stk. 2 sætter lighedstegn mellem personer, der er udpeget som nøglepersoner, jf. FIL § 71, stk. 3 og væsentlige risikotagere. Forsikring & Pension mener ikke, man kan drage denne konklusion uden en konkret vurdering. Generelt har ansatte i kontrolfunktioner hidtil ikke har været anset som væsentlige risikotagere, jf. den nugældende bekendtgørelse § 11, der også svarer til ordlyden i Solvens II-forordningens art. 275 stk. 2, litra h, der bestemmer, at den variable løndel for ansatte i nøglefunktionerne, skal være uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt deres kontrol. Det betyder ikke nødvendigvis, at ansatte i nøglefunktionerne har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

I § 3, stk. 3, nr. 4 bør det præciseres, hvad der forstås ved "lederen af forsikringsområdet," og "lederne af enheder under forsikringsområdet." Forsikring & Pension finder, at der ved "lederen af forsikringsområdet" bør forstås direktionen i selskabet. Dette vil være i overensstemmelse med ledelsesbekendtgørelsen, hvoraf fremgår, at direktionen indstiller risikopolitikkerne til bestyrelsens godkendelse.

Forsikring & Pension

Vores ref. MLE

Sagsnr. GES-2016-00100

DokID 379395

Deres ref. mle

Bestyrelsen og direktionen skal forståeligt nok klassificeres som væsentlige risikotagere. Men når det gælder andre ansatte, der handler inden for den af bestyrelsen fastsatte risikoprofil, er der ikke tale om ukendte risici, eller risici, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. De risici, bestyrelsen har taget stilling til og opstillet rammer for i form af politikker og retningslinjer, kan naturligvis ikke kategoriseres som risici, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

§ 5 – Definition af variable løndele:

Da der næppe er tiltænkt en forskel fra definitionen af "variable løndele" i FIL § 5, stk. 1, nr. 45, så bør hele definitionen medtages, således at ordlyden af § 5 bliver: "Ved variable løndele forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel."

§ 16 – Beregning af variabel løn:

Af § 16, stk. 1, nr. 2 fremgår det, at grænsen for den variable løndel ikke må overskrides "på tidspunktet for beregningen af den variable løn." Det bør vel også fremgå af § 16, stk. 1, nr. 1 og nr. 3, at det er på tidspunktet for beregningen af den variable løn, at grænseværdien ikke må overskrides.

§ 22 – Aflønningsudvalget:

Forsikring & Pension synes, det er positivt, at Finanstilsynet har ændret omfanget af Aflønningsudvalgets opgaver, så gennemgang af eksterne aflønningskonsulenters ansættelse og vurdering af væsentlige risikotageres resultater, ikke længere er en del af aflønningsudvalgets opgaver. Aflønningsudvalget bør generelt ikke varetage administrative kontrolopgaver.

Forsikring & Pension finder dog ikke, at det er proportionelt, at Aflønningsudvalget "skal vurdere virksomhedens og forretningsenhedernes samlede resultater..." (§ 22, stk. 4, nr. 4) Det forekommer misvisende, at Aflønningsudvalget skal vurdere resultaterne i virksomheden, da det i sidste ende er bestyrelsen, der skal vurdere dette.

Samtidig kan § 22, stk. 4, nr. 4 og 5 med fordel sammenskrives, da de handler om samme emne. Det foreslås derfor at § 22 stk. 4, nr. 4 formuleres på følgende måde:

"Aflønningsudvalget skal sikre, at direktionen har evalueret de resultatkrævier, der har dannet grundlag for beregningen af variabel løn til virksomhedens andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, samt kontrollere udvalgte evalueringer foretaget af direktionen, jf. § 16, stk. 4."

Endelig kan § 22, stk. 6 med fordel flyttes op til § 22, stk. 3, da begge bestemmelser omhandler sammensætningen af Aflønningsudvalget.

Forsikring & Pension

§ 24 - Afrapportering til Finanstilsynet:

§ 24 pålægger selskaberne en årlig indberetningspligt af antallet af ansatte eller bestyrelsesmedlemmer, der har optjent en samlet løn inklusiv pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro. Dette er endnu et eksempel på bankregulering, der pålægges forsikringsbranchen. Kravet stammer fra CRD IV, hvor der er en årlig indberetningspligt til EBA, den europæiske banktilsynsmyndighed. Samme indberetningskrav findes ikke for forsikringsselskaber. Der er tale om overimplementering, der pålægger forsikringsselskaberne ekstra administrative byrder, uden dette udspringer af et krav fra EU, og uden begrundelse. Hvis der var tale om et vigtigt tilsynsinstrument, så burde det naturligvis også gælde filialer af udenlandske virksomheder, hvilket, som det fremgår ovenfor, ikke er tilfældet.

Vores ref. MLE
Sagsnr. GES-2016-00100
DokID 379395
Deres ref. mle

§ 27 – Ikrafttrædelse:

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2017. Der er dog indsat en overgangsbestemmelse i § 27, hvor stk. 2 siger, at "for andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 3, kan en revideret lønpolitik anvendes, når denne er fastlagt af bestyrelsen, jf. § 11. Den reviderede lønpolitik skal senest godkendes af virksomhedens øverste organ ved virksomhedens ordinære generalforsamling i 2018."

Forsikring & Pension mener, at en overgangsordning er absolut nødvendig, hvis det skal være praktisk muligt for forsikringsselskaberne og forsikringsholdingselskaberne at få udarbejdet nye lønpolitikker og incitamentsprogrammer, og at få disse godkendt på den ordinære generalforsamling. Forsikring & Pension mener derfor, det er positivt med den indføjede overgangsordning.

Med venlig hilsen

Marlene Lisa Eriksen