

(Udeladt)

17. december 2014

Tilsynsreaktioner over for Alm. Brand Bank A/S

Finanstilsynet har i juni 2014 foretaget en funktionsundersøgelse af aflønningsområdet i Alm. Brand Bank A/S (herefter virksomheden).

Finanstilsynets bestyrelse har i medfør af § 345, stk. 7, nr. 4, i lov om finansiel virksomhed (FIL) truffet beslutning om tilsynsreaktioner over for virksomheden.

Finanstilsynet og virksomheden skal offentliggøre tilsynsreaktionerne i medfør af § 354 a, stk. 1, jf. § 345, stk. 7, nr. 4 i FIL.

(Udeladt)

1. Undersøgelsens omfang

(Udeladt)

2. Sammenfatning

Finanstilsynets konklusioner som følge af undersøgelsen fremgår nedenfor under punkt 3.

Virksomheden er omfattet af koncernens lønpolitik. Finanstilsynet har konstateret, at koncernens lønpolitik for 2013 ikke indeholdt et loft for tildeling af variabel løn til andre væsentlige risikotagere. På den baggrund påtaler Finanstilsynet, at virksomheden, som var omfattet af koncernens lønpolitik for 2013, ikke opfyldte kravet i § 9, stk. 1, nr. 1, i den dagældende bekendtgørelse nr. 122 af 7. februar 2012 om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingselskaber, jf. den dagældende § 77 a, stk. 1, nr. 2, om fastsættelse af et passende loft for variabel løn til andre væsentlige risikotagere i den periode, hvor lønpolitikken fandt anvendelse.

FINANSTILSYNET

Århusgade 110
2100 København Ø

Tlf. 33 55 82 82

Fax 33 55 82 00

CVR-nr. 10 59 81 84

finansstilsynet@ftnet.dk

www.finanstilsynet.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

Det fremgår derudover af koncernens lønpolitik, at der mellem Alm. Brand A/S og koncernens ABKO-medlemmer kan indgås aftale om, at en fast del af den faste grundløn udbetales i form af aktieoptioner. Det er Finanstilsynets opfattelse, at aktieoptionsordningen udgør en variabel løndel i henhold til § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL.

Finanstilsynet påbyder på den baggrund virksomheden at bringe lønpolitikken i overensstemmelse med §§ 77 a-d, jf. § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL, og herunder sikre at

- det ikke længere fremgår af lønpolitikken, at aktieoptioner tildelt direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere på de nuværende vilkår for koncernens aktieoptionsordning anses som en del af den faste grundløn
- der ikke indgås nye aftaler med direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere om tildeling af aktieoptioner på de nuværende vilkår for koncernens aktieoptionsordning efter den 17. december 2014, herunder sker forlængelse af de nugældende aftaler, når disse udløber den 31. marts 2016, medmindre reglerne for variable løndelev overholdes
- den reviderede lønpolitik forelægges virksomhedens generalforsamling til godkendelse på førstkommende generalforsamling

Finanstilsynet har endvidere konstateret, at virksomhedens årsrapporter for 2012 og 2013 ikke indeholder oplysninger om medlemmer af direktionens og bestyrelsens individuelle lønninger. Finanstilsynet påbyder derfor virksomheden fremover at sikre offentliggørelse af disse oplysninger i virksomhedens årsrapport i overensstemmelse med § 77 d, stk. 3, i FiL.

(Udeladt)

2.1 Sammenfatning på baggrund af Alm. Brand-koncernens høringsvar

Finanstilsynet sendte den 3. november 2014 udkast til afgørelse i høring hos virksomheden. Finanstilsynet modtog den 18. november 2014 koncernens samlede høringsvar. Høringsvaret forholder sig til forhold, der relaterer sig til Finanstilsynets påtale vedrørende manglende fastsættelse af loft over variabel løn til andre væsentlige risikotagere og påbuddet vedrørende koncernens aktieoptionsordning.

Høringsvaret forholder sig ikke til Finanstilsynets påbud om offentliggørelse af individuelle lønninger i årsrapporter.

For så vidt angår påtalen vedrørende manglende fastsættelse af loft over variabel løn til andre væsentlige risikotagere har koncernen anført, at der ikke er grundlag for påtalen, da koncernen i 2013 havde fastsat et passende loft, hvilket loft var forelagt generalforsamlingen og anført i koncernens ledeshåndbog. Finanstilsynet finder, at loftet skal fremgå af den til enhver tid gældende lønpolitik, jf. § 9, stk. 1, nr. 1, i den daværende bekendtgørelse nr. 122 af 7. februar 2012 om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingselskaber, og har på den baggrund fastholdt påtalen.

Koncernen har i sit høringssvar vedrørende aktieoptionsordningen anført, at det er koncernens opfattelse, at aktieoptionsordningens karakteristika medfører, at denne skal anses som fast løn. Finanstilsynet finder, at tildeling af aktieoptioner i medfør af koncernens aktieoptionsordning er omfattet af definitionen af variabel løn i FiL og fastholder på den baggrund påbuddet.

3. Væsentlige observationer og konklusioner

3.1 Proceduren for og kriterierne til identifikation af væsentlige risikotagere

(Udeladt)

3.2 Lønpolitik

Virksomheden er omfattet af koncernens lønpolitik, herunder koncernens lønpolitik for 2013, som blev godkendt på virksomhedens generalforsamling den 24. april 2013, og som fandt anvendelse, indtil lønpolitikken for 2014 blev vedtaget på virksomhedens generalforsamling, der fandt sted den 14. april 2014.

Det følger af koncernens lønpolitik for 2013, at andre væsentlige risikotagere i de af lønpolitikken omfattede virksomheder som udgangspunkt ikke tildeles variabel løn, men dog undtagelsesvis kan tildeles et engangsvederlag i tilfælde, hvor den pågældende væsentlige risikotager gennem en periode på grund af arbejdets karakter har været undergivet ekstraordinær arbejdsmæssig belastning.

§ 77 a, stk. 1, nr. 2,¹ i FiL indeholdt i perioden fra den 1. januar 2011 og indtil den 31. marts 2014 et krav om, at finansielle virksomheder skulle fastsætte et passende loft for tildeling af variabel løn til andre væsentlige risikotagere. Kravet om fastsættelse af et passende loft for tildeling af variabel løn

¹ § 77 a, stk. 1, nr. 2, er ændret ved lov nr. 268 af 25. marts 2014. Der er nu i FiL indført et loft for variabel løn til andre væsentlige risikotagere, og finansielle virksomheder m.v. er derfor ikke længere forpligtede til selv at fastsætte et passende loft herfor.

til andre væsentlige risikotagere har således fundet anvendelse i størstedelen af den periode, hvor koncernens lønpolitik for 2013 var gældende.

Finanstilsynet kan konstatere, at der ikke i 2013 er fastsat et passende loft for tildeling af variabel løn til andre væsentlige risikotagere.

Finanstilsynet påtaler, at virksomheden i den periode, hvor koncernens lønpolitik for 2013 fandt anvendelse, og hvor virksomheden havde mulighed for at tildele variabel løn i form af engangsvederlag, ikke havde fastsat et passende loft for variabel løn til virksomhedens andre væsentlige risikotagere, jf. den dagældende § 77 a, stk. 1, nr. 2.

(Udeladt)

3.2.1 Alm. Brand-koncernens høringssvar i relation til påtalen vedrørende manglende fastsættelse af loft over variabel aflønning

Det er koncernens opfattelse, at der ikke er grundlag for en påtale for manglende fastsættelse af loft over variabel aflønning i 2013. Koncernen har til støtte herfor anført at:

1. Forpligtelsen til at fastsætte et passende loft for variabel løn har været behørigt iagttaget. Subsidiært anføres, at en påtale af forholdet udgør en disproportional sanktion.
2. Den i 2013 gældende § 77 a stk. 1, nr. 2, i FiL indeholdt alene en forpligtelse til at fastsætte et passende loft for variabel løn. Bestemmelsen krævede imidlertid ikke, at loftet blev udtrykkelig anført i lønpolitikken, og da koncernen i 2013 havde fastsat et passende loft over variabel aflønning - hvilket loft var forelagt generalforsamlingen og anført i koncernens ledeshåndbog - var bestemmelsen i § 77 a, stk. 1, nr. 2, i FiL behørigt iagttaget, og der er følgelig ikke grundlag for den påtænkte påtale.

3.2.2 Finanstilsynets bemærkninger til høringssvaret i relation til påtalen vedrørende manglende fastsættelse af loft over variabel aflønning

Finanstilsynet bemærker, at det af den dagældende § 9, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelse nr. 122 af 7. februar 2012 om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingselskaber fremgår, at lønpolitikken skal sikre en passende balance mellem variable og faste løndelev, herunder sikre at der inden for rammerne af § 77 a, stk. 1, nr. 1 og 2, og § 77 b, stk. 1 og 3, fastsættes et loft for den variable løndel.

Loftet for variabel løn for andre væsentlige risikotagere skal fremgå af den til enhver tid gældende lønpolitik fordelt efter kategorier af medarbejdere, såfremt de aflønnes variabelt.

Høringssvaret giver således ikke Finanstilsynet anledning til at ændre sin afgørelse for så vidt angår påtalen vedrørende manglende fastsættelse af loft over variabel aflønning.

3.3 Kontrolprocedurerne for overholdelse af aflønningsreglerne og lønpolitikken samt indberetning af oplysninger om aflønning (AL-indberetning)

(Udeladt)

3.4 Virksomhedens deltagelse i koncernens aktieoptionsordning

Det fremgår af lønpolitikkerne, at de af virksomhedens direktionsmedlemmer og væsentlige risikotagere, der er medlemmer af Alm. Brands koncernkoordineringsgruppe (ABKO), deltager i en aktieoptionsordning.

Aktieoptionsordningen er baseret på en aktieoptionsaftale, der gælder for en toårig periode. Koncernen oplyser, at de gældende aftaler vedrørende aktieoptionsordningen for perioden fra den 1. april 2014 til den 31. marts 2016 er indgået med de enkelte ABKO-medlemmer den 26. februar 2014.

Deltagelse i aktieoptionsordningen er obligatorisk for alle ABKO-medlemmer i koncernen.

Aktieoptionsaftalen indgås mellem det enkelte ABKO-medlem og Alm. Brand A/S, der er børsnoteret, og tiltrædes af den virksomhed i koncernen, hvori den pågældende er ansat. Aktieoptionsaftalen udgør et tillæg til ansættelseskontrakten mellem det enkelte ABKO-medlem og den virksomhed i koncernen, hvori den pågældende er ansat. De aktieoptioner, som ABKO-medlemmet tildeles i henhold til aftalen, tildeles af Alm. Brand A/S.

Ved indgåelse af aktieoptionsaftalen forpligter ABKO-medlemmet sig til at hensætte 13 pct. af det faste månedlige vederlag på en til formålet oprettet fiktiv aktieoptionskonto. Resten af det månedlige vederlag, svarende til 87 pct., erlægges kontant, hvoraf der skal svares skat m.v.

I løbet af den toårige periode, hvor aktieoptionsaftalen er gældende, tildeles ABKO-medlemmet aktieoptioner på baggrund af fem tildelingsperioder, hvis datoer på forhånd er fastlagt i aktieoptionsaftalen. Tildeling sker efter tildelingsperiodens udløb på den 8. handelsdag efter Alm. Brand A/S' offentliggørelse af henholdsvis års- og halvårsrapport. En handelsdag er defineret

som en dag, hvor Nasdaq OMX Københavns Fondsbørs har åbent for handel med aktier.

Ved tildeling af aktieoptioner i henhold til aktieoptionsaftalen erlægges værdien af det på aktieoptionskontoen hensatte beløb i aktieoptioner. Antallet af aktieoptioner, som tildeles den enkelte, afhænger af størrelsen af det på aktieoptionskontoen hensatte beløb og værdien af aktieoptionerne. Værdien af aktieoptionerne beregnes på tildelingstidspunktet ud fra Black-Scholes-modellen på baggrund af forudsætninger nærmere fastlagt i aktieoptionsaftalens pkt. 4.2.

Senest 14 dage efter tildelingen modtager ABKO-medlemmet en skriftlig meddelelse om bl.a. antallet af tildelte aktieoptioner og den udnyttelseskurs og udnyttelsesperiode, der gælder for de pågældende aktieoptioner.

Hver aktieoption giver ABKO-medlemmet ret til at købe én aktie a nominelt 10 DKK til en udnyttelseskurs, der svarer til summen af følgende to beløb:

- A. Gennemsnittet af gennemsnitskurserne for én aktie i Alm. Brand A/S a nominelt 10 DKK på den 5., 6. og 7. handelsdag efter Alm. Brand A/S' offentliggørelse af henholdsvis års- eller halvårsrapport for den periode, der – helt eller delvis – omfatter den periode, som den pågældende tildelingsperiode vedrører.
- B. 10 pct. af det under A fastsatte beløb.

De aktieoptioner, som tildeles ABKO-medlemmer i henhold til aktieoptionsaftalen, kan udnyttes inden for en periode, der begynder og slutter henholdsvis 35 og 50 måneder efter tidspunktet for tildelingen af de pågældende aktieoptioner (udnyttelsesperioden), dog med de begrænsninger der følger af, at udnyttelse kun må ske i overensstemmelse med de tilladte handelsvinduer og værdipapirhandelslovens regler om intern viden.

ABKO-medlemmet kan alene udnytte tildelte aktieoptioner, hvis medlemmet på det tidspunkt, hvor vedkommende ønsker at udnytte aktieoptionerne, udnytter enten 50 pct. eller 100 pct. heraf.

Såfremt ABKO-medlemmet ikke har udnyttet aktieoptioner inden for den udnyttelsesperiode, som er knyttet til aktieoptionerne, bortfalder aktieoptionerne uden kompensation herfor.

Det fremgår af koncernens lønpolitik, at koncernen betragter aktieoptionsordningen som en del af den faste løn, der ikke er omfattet af reglerne i §§ 77 a-d i FiL. Finanstilsynet havde i efteråret 2011 to telefoniske drøftelser med koncernen om aflønningsreglernes anvendelse i forbindelse med, at

koncernen ønskede at etablere en aktieoptionsordning. Finanstilsynet traf ikke i den forbindelse en afgørelse. Det fremgår af et internt notat fra (Udeladt) til bestyrelserne i bl.a. Alm. Brand A/S af 9. februar 2012, at følgende forhold er lagt til grund for koncernens vurdering af, at aktieoptionerne tildelt som led i aktieoptionsordningen udgør fast løn: at optionerne er en del af det faste vederlag, at optionerne udbetales fast uden betingelser (ingen performancemål eller lignende), og at optioner udbetales forholdsmæssigt i forbindelse med til- og fratræden.

3.4.1 Det retlige grundlag

Definitionen af variabel løn

§§ 77 a-d i FiL indeholder en række bestemmelser om tildeling af variabel løn til bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere i finansielle virksomheder m.v.

Variabel løn er i henhold til § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL defineret som 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.

Ved vurderingen af om en løndel udgør variabel løn, er det efter definitionen i § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL afgørende, om der er tale om aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Vejledning om fortolkning af § 71, stk. 1, nr. 9, og §§ 77 a-d i lov om finansiell virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder indeholder et afsnit om optionsordninger (afsnit 3.10). I overensstemmelse med definitionen i § 5, stk. 1, nr. 42, anses optioner som udgangspunkt som variabel løn, og vejledningens afsnit om optioner er indsat som en del af afsnit 3 vedrørende begrænsninger for anvendelse af i variabel løn.

Det fremgår af CEBS' retningslinjer om aflønning², p. 13, afsnit 1.1.1., pkt. 11, at både fast og variabel løn bl.a. kan omfatte optioner. Det fremgår, at alle typer af vederlag skal opdeles i enten fast vederlag uden hensyntagen til eventuelt performancebaserede kriterier eller variabelt vederlag, som er baseret på, at bestemte kriterier opfyldes. Begge dele af et vederlag, både det faste og variable, kan omfatte kontante betalinger eller fordele i forskellig form, f.eks. aktier og optioner. Det fremgår ikke af CEBS' retningslinjer om aflønning, hvornår en option er fast eller variabel løn.

² The Committee of European Banking Supervisors (CEBS) Guidelines on Remuneration Policies and Practices af 10. december 2012.

3.4.2 Finanstilsynets vurdering af aktieoptionsordningen

Det er Finanstilsynets vurdering, at den endelige værdi af de aktieoptioner, der tildeles som led i aktieoptionsordningen, er knyttet til den aktiekurs, som aktien i Alm. Brand A/S måtte have på det tidspunkt, hvor aktieoptionen kan udnyttes, dvs. 35 til 50 måneder fra det tidspunkt, hvor aktieoptionerne tildeles. Det er Finanstilsynets opfattelse, at aktieoptionens endelige værdi udgør den potentielle fortjeneste, som er forbundet med aktieoptionen på det tidspunkt, hvor aktieoptionen kan udnyttes, og fortjenesten kan realiseres. Om aktieoptionen indebærer en fortjeneste for indehaveren afhænger af,

- om aktiekursen på Alm. Brand A/S-aktien på udnyttelsestidspunktet er større end udnyttelseskursen, og
- om forskellen på markedsprisen for én Alm. Brand A/S-aktie på udnyttelsestidspunktet og aktieoptionens udnyttelsespris overstiger prisen for aktieoptionen.

Den endelige værdi af aktieoptioner tildelt i medfør af ordningen er derfor efter Finanstilsynets opfattelse først kendt på udnyttelsestidspunktet, hvor aktiekursen på Alm. Brand A/S-aktien er kendt, og hvor den potentielle fortjeneste på aktieoptionen kan beregnes og realiseres.

At aktieoptionerne værdiansættes på tildelingstidspunktet ved anvendelse af den såkaldte Black-Scholes-model ændrer ikke på Finanstilsynets vurdering, da aktieoptionernes værdi ændrer sig løbende frem til det tidspunkt, hvor ABKO-medlemmet har mulighed for at udnytte optionen og realisere en eventuel gevinst.

Finanstilsynet vurderer på ovennævnte baggrund, at den endelige aflønning forbundet med aktieoptioner tildelt i medfør af aktieoptionsordningen ikke er kendt på forhånd, og dermed at de aktieoptioner, der tildeles som led i aktieoptionsordningen, udgør variabel løn, jf. definitionen heraf i § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL. Aktieoptioner, der som led i aktieoptionsordningen tildeles direktionsmedlemmer og personer, der er udpegede som andre væsentlige risikotagere i virksomheder omfattet af lønpolitikken, skal derfor tildeles i overensstemmelse med reglerne om variabel løn i §§ 77 a-d i FiL.

Det er på den baggrund også Finanstilsynets vurdering, at lønpolitikken for virksomheden ikke er i overensstemmelse med definitionen af variabel løn i § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL, idet det af lønpolitikken fremgår, at aktieoptioner tildelt i henhold til aktieoptionsordningen udgør fast løn.

Det forhold, at det fremgår af CEBS' retningslinjer om aflønning, at optioner kan indgå som en del af den faste løn, medfører ikke i sig selv, at alle optioner skal anses for at være faste lønde. Som beskrevet under afsnit 3.4.1 forholder CEBS' retningslinjer sig ikke til, hvornår en option skal anses som

enten variabel eller fast løn. Der vil altid skulle foretages en konkret vurdering af den enkelte aktieoptionsordning. Som angivet ovenfor finder Finanstilsynet, at aktieoptioner tildelt i medfør af aktieoptionsordningen er variabel løn i henhold til § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL, da den endelige værdi af løndelen forbundet med aktieoptionerne ikke kendes eller kan opgøres på forhånd.

Finanstilsynet påbyder på den baggrund virksomheden snarest muligt og senest den 5. februar 2015 at bringe lønpolitikken i overensstemmelse med §§ 77 a-d, jf. § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL, herunder sikre at

- det ikke længere fremgår af lønpolitikken, at aktieoptioner tildelt direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere på de nuværende vilkår for koncernens aktieoptionsordning, anses som en del af den faste grundløn
- der ikke indgås nye aftaler med direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere om tildeling af aktieoptioner på de nuværende vilkår for koncernens aktieoptionsordning efter den 17. december 2014, herunder sker forlængelse af de nugældende aftaler, når disse udløber den 31. marts 2016, medmindre reglerne for variable løndelev overholdes
- den reviderede lønpolitik forelægges virksomhedens generalforsamling til godkendelse på førstkommende generalforsamling

3.4.2.1 Alm. Brand-koncernens høringsvar i relation til aktieoptionsordningen

Koncernen har til støtte for sit synspunkt om, at aktieoptionsordningen skal anses for en fast løndel anført følgende:

1. Aktieoptionsordningens karakteristika indebærer, at ordningen er at betragte som en integreret del af den faste løn. I denne forbindelse skal følgende karakteristika ved ordningen særligt fremhæves:
 - a. Ordningen er struktureret som et fast allokert månedligt beløb, der i intervaller af 3-6 måneder konverteres til aktieoptioner af værdi svarende til det allokerte lønbeløb. Der er ikke knyttet nogen form for betingelser eller krav om resultatskabelse bag retten til at blive tildelt optionerne, der ydes på fast basis som en del af den månedlige - og på forhånd kendte - vederlæggelse.
 - b. Af det månedlige aktieoptionsbeløb svares pensionsbidrag, ligesom beløbet udredes under sygdom, ved fratræden mv. Beløbet udredes således, hvad enten medarbejderen selv fratræder eller opsiges/bortvises af selskabet, og medarbejderen har ret til alle månedlige tildelinger frem til endelig fra-

trædelse og kan fortsat udnytte tildelte optioner i overensstemmelse med ordningens almindelige regler.

- c. Værdien af tildelte aktieoptioner beregnes efter almindelige anerkendte metoder og svarer nøje til de faste månedlige allokerede beløb.
 - d. Koncernens ordning adskiller sig på en række væsentlige punkter fra sædvanlige aktieoptionsordninger og har ingen af de karakteristika, som normalt er udslagsgivende for at anse en aktieoptionsordning som variabel aflønning, herunder typisk at tildelingen hviler på diskretionært/resultatbaseret grundlag, good/bad leaver bestemmelser etc.
2. Aktieoptionsordningen er derfor i kraft af sine særlige karakteristika ikke at betragte som variabel løn, uanset hvilket retsgrundlag den vurderes ud fra.
 3. Finanstilsynets senest fremsendte udkast til afgørelser anerkender med henvisning til CEBS' retningslinjer, at fast løn kan erlægges i aktieoptioner. Finanstilsynet anfører dog, at det beror på en konkret vurdering af den enkelte aktieoptionsordning, om den udgør fast eller variabel løn.

Finanstilsynet vurderer i forlængelse heraf, at koncernens aktieoptionsordning udgør variabel løn med henvisning til, at den endelige værdi af aktieoptionerne først er kendt på udnyttelsestidspunktet. Den af Finanstilsynet anførte begrundelse udtrykker imidlertid en sammenblanding af en optionsordnings karakteristika og værdiansættelsen. En aktieoption er pr. definition en ret til at erhverve en aktie på et senere tidspunkt til en på forhånd fastsat pris. Det er følgelig et særkende for alle aktieoptioner, at den eventuelle gevinst ved en udnyttelse først kendes på udnyttelsestidspunktet. Finanstilsynet bortser imidlertid her fra det væsentlige faktum, at retserhvervelsen af det faste optionsbeløb er endelig på tildelingstidspunktet.

Finanstilsynet har derfor reelt ikke foretaget en konkret vurdering af koncernens aktieoptionsordning og har følgelig ikke konkret taget stilling til, hvorfor koncernens aktieoptionsordning skal anses som variabel løn.

4. Værdien af aktieoptionerne i den foreliggende ordning beregnes endeligt på tildelingstidspunktet ved brug af Black Scholes-metoden, og værdien er således kendt på det tidspunkt, hvor deltagerne opnår endelig ret til aktieoptionerne. At denne beregning ikke skulle udtrykke aktieoptionernes værdi som følge af, at indehaverne

kan realisere en gevinst eller et tab ved udnyttelsen, bevirker ikke, at værdien af optionerne er ukendt.

5. Finanstilsynets synspunkt om, at værdien af optionerne ikke kan fastsættes endeligt før udnyttelsestidspunktet, harmonerer i øvrigt ikke med reglen i § 77 a, stk. 1, nr. 4, i FiL, der forudsætter, at instrumenter, der bruges i forbindelse med variabel løn, værdiansættes på tildelingstidspunktet. Samme beregningstidspunkt ligger til grund for overholdelsen af de i FiL øvrige fastsatte lofter vedrørende aflønning.
6. Koncernen bestrider, at der i retsgrundlaget er grundlag for at kvalificere den i koncernen etablerede og videreførte aktieoptionsordning som variabel løn, hvilket ifølge koncernen hverken har støtte i de relevante bestemmelser i FiL eller CEBS' retningslinjer, jf. note 3, som koncernen vurderer fortsat udgør et vigtigt fortolkningsbidrag, herunder i relation til såvel forståelsen af CRD IV, som den danske implementeringslovgivning.

3.4.2.2 Finanstilsynets bemærkninger til høringssvaret i relation til aktieoptionsordningen

Ad 1 og 2. Aktieoptionsordningens karakteristika

Finanstilsynet anerkender, at koncernens aktieoptionsordning indeholder yderligere karakteristika som beskrevet i høringssvaret. Ved vurderingen af, om en løndel kan betegnes som fast løn, er det imidlertid afgørende, at den endelige aflønning er kendt på forhånd, jf. § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL modsætningsvis.

Finanstilsynet har vurderet de anførte karakteristika, men finder ikke, at disse karakteristika medfører, at den endelige aflønning dermed kendes på forhånd. Finanstilsynet finder derfor ikke, at en beskrivelse af disse karakteristika er relevant for vurderingen af, om aktieoptionsordningen opfylder betingelserne for at være en fast løndel. Der henvises i øvrigt til Finanstilsynets vurdering af aktieoptionsordningen under pkt. 3.4.2.

Ad 3-5. Den endelige værdi af aktieoptionerne

Finanstilsynet har foretaget en konkret vurdering af, om den endelige aflønning er kendt på forhånd ved aflønning i form af tildeling af aktieoptioner i medfør af koncernens aktieoptionsordning. Efter Finanstilsynets opfattelse er det afgørende for vurderingen, at den endelige værdi først kendes på udnyttelsestidspunktet, hvor aktiekursen på Alm. Brand A/S-aktien er kendt, og hvor den potentielle fortjeneste på aktieoptionen kan beregnes og realiseres. Den værdiansættelse, som foretages på tildelingstidspunktet, anvendes til at beregne antallet af aktieoptioner, som tildeles det enkelte ABKO-medlem, men bestemmer ikke den endelige værdi af aktieoptionerne på det

tidspunkt, hvor ABKO-medlemmet har mulighed for at udnytte optionen og realisere en eventuel gevinst. Finanstilsynet henholder sig i øvrigt til bemærkningerne under pkt. 3.4.2.

Koncernen har anført, at Finanstilsynets synspunkt om, at den endelige værdi af aktieoptionerne først kendes på udnyttelsestidspunktet, harmonerer dårligt med reglen i § 77 a, stk. 1, nr. 4, i FiL. Hertil bemærker Finanstilsynet, at § 77 a, stk. 1, nr. 4, i FiL vedrører opgørelsen af instrumentandelen ved tildeling af variabel løn. Bestemmelsen anviser, hvor stor en andel af den variable løn, som på tidspunktet for beregningen af den variable løn i henhold til aftalen mellem virksomheden og modtageren, skal udgøres af aktier eller andre instrumenter. Beregningstidspunktet vil typisk falde sammen med tildelingstidspunktet. Bestemmelsen indeholder ikke regler om opgørelsen af den endelige værdi af instrumentandelen af den variable løndel, som bl.a. vil afhænge af virksomhedens vurdering af kapitalkravet og solvenskravet, jf. § 77 a, stk. 1, nr. 6, og af, om kriterierne for beregning af den variable løndel fortsat er til stede på udbetalingstidspunktet, jf. § 77 a, stk. 4.

Bestemmelsen regulerer efter Finanstilsynets opfattelse et andet forhold og skal ikke inddrages ved vurderingen af, om en aflønning er kendt på forhånd, og dermed om der helt overordnet er tale om faste eller variable løndele. Denne afgørelse skal alene træffes på baggrund af § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL, som indgår i kapitel 2 i FiL, der indeholder lovens definitioner.

Ad 6. Retsgrundlaget

Den relevante bestemmelse ved vurderingen af, om aktieoptionsordningen udgør en fast eller variabel løndel, er § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL. Bestemmelsen definerer entydigt variable løndele som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd. De i bestemmelsen anførte aflønningsformer er en ikke udtømmende eksemplificering af variable løndele.

Bemærkningerne til § 5, stk. 1, nr. 42, i FiL, forholder sig ikke til spørgsmålet, om hvorvidt aktieoptionsordninger skal kategoriseres som fast eller variabel løn. Det fremgår imidlertid implicit af bemærkningerne til § 77 a, stk. 2, i FiL³, som indeholder begrænsninger for anvendelsen af aktieoptioner og lignende instrumenter, at denne type instrumenter udgør variable løndele. Det bemærkes i den forbindelse, at aktieoptionsordningers karakter ikke er beskrevet i aflønningsvejledningen, men at aktieoptioner er omtalt i vejledningens afsnit vedrørende begrænsninger for anvendelsen af variabel løn.

³ Jf. § L 49, nr. 24, lovforslag L 49, fremsat den 9. november 2010.

3.5 Offentliggørelse af individuelle lønninger i årsrapporter

Finanstilsynet har konstateret, at virksomhedens årsrapporter for 2012 og 2013 ikke indeholder oplysninger om medlemmer af direktionens og bestyrelsens individuelle lønninger.

Efter § 77 d, stk. 3, i FiL skal virksomheden i sine årsrapporter offentliggøre det samlede vederlag, som hvert medlem af direktionen og bestyrelsen har optjent fra virksomheden i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern. Det følger af pkt. 5.5 i vejledning om fortolkning af § 71, stk. 1, nr. 9, og §§ 77 a-d i lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder⁴, at offentliggørelse skal ske for hvert enkelt direktions- og bestyrelsesmedlem med navns nævnelse.

Finanstilsynet påbyder virksomheden at sikre, at virksomhedens årsrapporter i overensstemmelse med § 77 d, stk. 3, i FiL fremover indeholder oplysninger om det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af direktionen og bestyrelsen har optjent fra virksomheden i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern.

4. Opfølgning

Virksomheden skal sikre, at den lønpolitik, som finder anvendelse for virksomheden, opdateres i overensstemmelse med Finanstilsynets påbud snarest muligt og senest den 5. februar 2015 samt at sikre, at den reviderede lønpolitik forelægges virksomhedens generalforsamling til godkendelse på den førstkomende generalforsamling.

Virksomheden skal senest den 5. marts 2015 indsende dokumentation til Finanstilsynet for, at lønpolitikken er revideret, og senest 14 dage efter afholdelse af den førstkomende generalforsamling indsende dokumentation for, at lønpolitikken er godkendt herpå.

Når virksomheden har indsendt årsrapport for 2014 til Finanstilsynet, vil tilsynet undersøge, om årsrapporten indeholder oplysninger om individuelle lønninger til medlemmerne af virksomhedens bestyrelse og direktion i overensstemmelse med § 77 d, stk. 3, i FiL.

⁴ Både den gældende vejledning nr. 9173 af 31. marts 2014 og vejledning nr. 9093 af 7. februar 2012, som var gældende i 2013.

5. Klagevejledning

Finanstilsynets afgørelse kan, senest 4 uger efter afgørelsen er modtaget, indbringes for Erhvervsankenævnet pr. e-mail til adressen ean@erst.dk eller pr. post til Dahlerups Pakhus, Langelinie Allé 17, Postboks 2000, 2100 København Ø, tlf. 35 29 10 93, jf. § 372, stk. 1, i FiL.

Det følger af § 7 i bekendtgørelse om Erhvervsministeriets Erhvervsankenævn, at det er forbundet med et gebyr på 4.000 kr. at klage til Erhvervsankenævnet. Ved klager over forhold, der ikke vedrører klagerens aktuelle eller fremtidige erhvervsforhold, er gebyret dog 2.000 kr. Efter § 15, stk. 4, i nævnte bekendtgørelse kan nævnet eller formanden på dets vegne træffe bestemmelse om hel eller delvis tilbagebetaling af det indbetalte gebyr, hvis der gives klageren helt eller delvist medhold. Gebyret tilbagebetales, hvis klagen afvises.

(Udeladt)