

2012

# Benchmark-analyse på aflønningsområdet i den finansielle sektor

## Indholdsfortegnelse

1. Indledende bemærkninger om benchmark-analysen.....	3
2. Kvantitative aflønningsoplysninger vedrørende bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere .....	3
2.1. Udpegning af væsentlige risikotagere.....	3
Tabel 1: Gennemsnitlige andele af virksomhedens ansatte, der er udpegede som væsentlige risikotagere, fordelt på sektorer.....	5
Tabel 2: Gennemsnitlige andele af virksomhedens ansatte, der er udpegede som væsentlige risikotagere, fordelt efter antal ansatte.....	6
Tabel 3: Gennemsnitlig balancesum pr. væsentlig risikotager/direktionsmedlem fordelt på sektorer .....	7
2.2. Benyttelse af variabel aflønning .....	8
Tabel 4: Andel af virksomheder, der benytter variabel aflønning .....	8
Tabel 5: Gennemsnitlig variabel løn ift. fast løn blandt virksomheder, der benytter variabel aflønning.....	10
2.3. Udskydelse og tildeling i instrumenter .....	11
2.4. Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser.....	11
3. Højtlønnede ansatte i den finansielle sektor .....	12
4. Opsamling.....	13

## Benchmark-analyse på aflønningsområdet i den finansielle sektor

### 1. Indledende bemærkninger om benchmark-analysen

EU's tredje kapitalkravsdirektiv<sup>1</sup> (herefter "kapitalkravsdirektivet") indeholder en række regler, som regulerer aflønningen i den finansielle sektor. Aflønningsreglerne er implementeret i Danmark i lov om finansiel virksomhed samt bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder (herefter "aflønningsbekendtgørelsen"). Som følge af den danske politiske aftale om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor fra august 2010<sup>2</sup> gælder de danske aflønningsregler for samtlige finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder i Danmark.

Alle virksomheder omfattet af aflønningsreglerne har pr. 1. maj 2012 indberettet en række oplysninger om aflønning af virksomhedens bestyrelse, direktion og såkaldte "væsentlige risikotagere" vedrørende aflønning optjent i indkomståret 2011 til Finanstilsynet.

Denne analyse opsummerer de aflønningstendenser og aflønningspraksisser, som Finanstilsynet på baggrund af de indberettede oplysninger har erfaret. ATP og LD er omfattet af et særskilt sæt aflønningsregler og er derfor ikke omfattet af beregningerne i dette notat. Ligeledes er Danmarks Skibskredit ikke omfattet af beregningerne i dette notat.

### 2. Kvantitative aflønningsoplysninger vedrørende bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere

Efter aflønningsbekendtgørelsens § 15 indberetter virksomhederne en række kvantitative oplysninger om aflønning af bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer og andre væsentlige risikotagere. Andre ansatte, som ikke er blevet identificeret som risikotagere, er ikke omfattet af analysen.

Ud af de 353 modtagne indberetninger har 172 virksomheder tilkendegivet, at de enten er helt eller delvist undtaget fra at indberette oplysningerne på baggrund af proportionalitetsbetragtninger i bekendtgørelsen, fx hvis virksomhedens balance i to på hinanden følgende år ikke overstiger 500 mio. kr. og virksomheden ikke er børsnoteret.

De følgende analyser er baseret på de resterende 181 virksomheder, som har foretaget fuld indberetning. Analysen vedrører således virksomheder af en vis størrelse, hvilket har indflydelse på resultaterne af analysen af de kvantitative aflønningsoplysninger.

#### 2.1. Udpegning af væsentlige risikotagere

Bestyrelsen i den enkelte virksomhed har ansvaret for, at de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (de såkaldte "væsentlige risikotagere"),

<sup>1</sup> Europa-parlamentets og Rådets direktiv 2010/76/EU af 24. november 2010

<sup>2</sup> Aftale mellem den daværende regering (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Liberal Alliance om forsvarlig aflønningspolitik i den finansielle sektor – af 31. august 2010.

bliver udpeget. Virksomheden skal udpege væsentlige risikotagere, uanset om virksomheden benytter variabel løn.

Udpegnings af væsentlige risikotagere i virksomhederne er afgørende for, at virksomhederne kan have effektive former for risikostyring, herunder en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

De 181 virksomheder har tilsammen identificeret 1152 væsentlige risikotagere, når bestyrelses- og direktionsmedlemmer ikke medregnes (bestyrelses- og direktionsmedlemmer er pr. definition omfattet af aflønningsreglerne).

#### *Virksomheder, der ikke har udpeget nogen væsentlige risikotagere*

Ud af de 181 virksomheder er en række virksomheder holdingvirksomheder eller andre virksomheder, der ikke har nogen ansatte ud over direktionen (fx koncernvirksomheder, hvor alle ansatte er ansat i andre dele af koncernen). Disse virksomheder kan naturligvis ikke udpege nogen væsentlige risikotagere.

Ud af de resterende 126 virksomheder, der har ansatte ud over direktionen, har 32 af disse virksomheder ikke udpeget nogen væsentlige risikotagere. Dette svarer til, at godt 25 pct. af de virksomheder, som har ansatte ud over direktionen, ikke har udpeget nogen væsentlige risikotagere.

Den manglende udpegnings af væsentlige risikotagere gør sig gældende både inden for kreditinstitutter/investeringsvirksomheder, hvor 31 pct. af virksomhederne med ansatte ud over direktionen ikke har udpeget nogen væsentlige risikotagere og inden for pension/forsikring, hvor 16 pct. af virksomhederne med ansatte ud over direktionen ikke har udpeget nogen væsentlige risikotagere.

Ud af de 32 virksomheder, der har ansatte ud over direktionen, men som ikke har udpeget nogen risikotagere, har 14 virksomheder mere end 50 ansatte. Heriblandt er virksomheder både inden for kreditinstitutter/investeringsvirksomheder og inden for forsikring/pension.

Hvis der ikke er udpeget nogen væsentlige risikotagere i en virksomhed, må det som udgangspunkt konkluderes, at alle beslutninger vedrørende den daglige drift, der kan have væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, tages af direktionen.

Finanstilsynet finder, at det er overraskende, at hver fjerde virksomhed med ansatte ud over direktionen ikke har udpeget nogen risikotagere, særligt i belysning af, at der er tale om 32 ud af de 126 største finansielle virksomheder målt på balance (de 172 mindste virksomheder er undtaget fra at indberette oplysninger, fx fordi balancen ikke overstiger 500 mio. kr. og virksomheden ikke er børsnoteret).

Tallene viser, at der er behov for større fokus på udpegnings af væsentlige risikotagere i bestyrelserne. Finanstilsynet vil kontakte relevante brancheorganisationer med henblik på en dialog omkring problemstillingen. Tilsynet vil ligeledes som led i det løbende tilsyn tage direkte kontakt til de virksomheder, hvor tilsynet særligt vurderer, at virksomhederne burde have udpeget væsentlige risikotagere.

*Antal udpegede risikotagere i forhold til antal ansatte i virksomheden*

Antallet af udpegede risikotagere kan sættes i forhold til virksomhedens samlede antal ansatte for at give et billede af, hvor stor en procentdel af virksomhedens ansatte, der er udpegede som risikotagere.

I det følgende er der fokuseret på de 160 virksomheder ud af de samlede 181 virksomheder, der ikke udgør holdingselskaber. Tabellen nedenfor angiver de gennemsnitlige procentvise andele af virksomhedernes væsentlige risikotagere eksklusiv og inklusiv direktionsmedlemmer i forhold til virksomhedernes samlede antal ansatte fordelt på sektorer. Der er angivet både eksklusiv og inklusiv direktionsmedlemmer, idet direktionsmedlemmerne i særligt de virksomheder med få ansatte gør en stor forskel på procentandelen. Bestyrelsen er holdt ude af beregningerne, idet bestyrelsen ikke er en del af den daglige drift.

**Tabel 1: Gennemsnitlige andele af virksomhedens ansatte, der er udpegede som væsentlige risikotagere, fordelt på sektorer**

Sektor	Antal virksomheder	Andel væsentlige risikotagere eksklusiv direktionsmedlemmer	Andel væsentlige risikotagere inklusiv direktionsmedlemmer
Pengeinstitutter	63	4 %	6 %
• Gruppe 1	5	2 %	2 %
• Gruppe 2	11	3 %	3 %
• Gruppe 3	47	4 %	7 %
Realkreditinstitutter	8	4 %	10 %
Investeringselskaber	8	1 %	35 %
Forsikring	35	9 %	22 %
Pension	46	14 %	23 %

De virksomheder, som ingen ansatte har udover direktionen, er ikke medtaget i beregningen i anden kolonne, ligesom virksomheder, der har angivet slet ikke at have nogen ansatte, slet ikke er medtaget i tabellen<sup>3</sup>.

Resultaterne afspejler, at virksomheder, som beskæftiger få ansatte, typisk vil have høje gennemsnitlige procentandele af væsentlige risikotagere, mens virksomheder med mange ansatte typisk vil have lavere gennemsnitlige procentandele. Det er således forventeligt, at procentandelen af væsentlige risikotagere i forhold til det samlede antal ansatte er mindst

<sup>3</sup> Det samlede antal ansatte i virksomhederne er hentet fra virksomhedernes generelle indberetning. Der er særligt for virksomheder med få ansatte nogle uoverensstemmelser. Fx har nogle virksomheder i aflønningsindberetningen angivet at have udpeget en eller to risikotagere, mens det af virksomhedens generelle indberetning fremgår, at virksomheden ikke har nogen ansatte. Det er i disse tilfælde lagt til grund, at virksomheden ingen ansatte har, hvorfor disse virksomheder ikke er medtaget i tabellen.

for virksomheder med mange ansatte, idet der i disse virksomheder er langt flere medarbejdere, der fx betjener kunder, og som ikke vil være væsentlige risikotagere. Endvidere vil procentandelen typisk afhænge af, hvilken branche virksomhed tilhører, idet der ligeledes inden for nogle brancher er flere kundebetjeningsfunktioner mv., som ikke vil medføre, at de pågældende personer vil være væsentlige risikotagere.

Hvis virksomhederne opdeles efter antallet af ansatte i stedet for opdeling i sektorer, fordeler forholdet mellem væsentlige risikotagere og antal ansatte sig således:

**Tabel 2: Gennemsnitlige andele af virksomhedens ansatte, der er udpegede som væsentlige risikotagere, fordelt efter antal ansatte**

Antal ansatte i virksomheden	Antal virksomheder	Andel af væsentlige risikotagere eksklusiv direktionsmedlemmer	Andel af væsentlige risikotagere inklusiv direktionsmedlemmer
1 - 20 ansatte	28	14,5 %	45,1 %
21 - 50 ansatte	19	8,8 %	13,6 %
51 - 100 ansatte	24	6,3 %	8,1 %
101 - 200 ansatte	17	2,1 %	3,0 %
201 - 400 ansatte	21	2,0 %	2,7 %
401 - 1.000 ansatte	10	1,9 %	2,2 %
Over 1.000 ansatte	11	1,1 %	1,2 %

De virksomheder, der ingen ansatte har, er ikke medtaget i tabellen.

Det fremgår tydeligt af opgørelsen, hvor stor betydning virksomhedens størrelse i form af samlede antal ansatte har for procentandelen. Særligt ses det tydeligt for virksomhederne med få ansatte, at procentandelen øges meget, hvis direktionsmedlemmerne regnes med. Dette er naturligt, da væsentlige beslutninger i virksomheder med få ansatte i højere grad tages af direktionsmedlemmerne, og da alle ansatte i nogle helt små virksomheder er direktører.

Ved en nærmere gennemgang på virksomhedsniveau kan Finanstilsynet konstatere, at nogle virksomheder kun har udpeget et meget lille antal væsentlige risikotagere i forhold til deres samlede antal ansatte. Heriblandt er virksomheder både inden for kreditinstitutter/ investeringsvirksomheder og inden for pension/forsikring.

Finanstilsynet finder, at det ligeledes her er overraskende, at virksomheder med flere hundrede eller endda mange hundrede ansatte kun har udpeget meget få væsentlige risikotagere.

I disse virksomheder er der også behov for større fokus på, hvilke ansatte, der bør udpeges som væsentlige risikotagere. Tilsynet er klar over, at det kan være vanskeligt at vurdere, hvilke personer der bør udpeges som væsentlige risikotagere. Tilsynet vil derfor kontakte relevante brancheorganisationer vedrørende en dialog om denne problemstilling, ligesom

tilsynet som led i det løbende tilsyn vil tage direkte kontakt til de virksomheder, hvor det særligt vurderes, at virksomhederne burde have udpeget flere væsentlige risikotagere.

*Antal udpegede væsentlige risikotagere i forhold til virksomhedens balance*

Antallet af udpegede væsentlige risikotagere kan også sættes i forhold til virksomhedens balance for at give et billede af, hvor store balancesummerne, der gennemsnitligt er pr. væsentlig risikotager, dvs. pr. person, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

I det følgende er der fokuseret på de 160 virksomheder ud af de i alt 184 virksomheder, der ikke udgør holdingselskaber. De gennemsnitlige balancesummer pr. væsentlig risikotager eksklusiv og inklusiv direktionsmedlemmer fremgår af tabellen nedenfor. Beregningerne er foretaget både eksklusiv og inklusiv direktionsmedlemmer, idet en række virksomheder ikke har udpeget væsentlige risikotagere (fx fordi de ingen ansatte har) eller har udpeget meget få væsentlige risikotagere, og i disse tilfælde gør direktionsmedlemmerne en stor forskel på størrelsen af balancen pr. risikotager/direktionsmedlem. Bestyrelsen er holdt helt ude af beregningerne, idet bestyrelsen ikke er en del af den daglige drift.

**Tabel 3: Gennemsnitlig balancesum pr. væsentlig risikotager/direktionsmedlem fordelt på sektorer**

Sektor	Antal virksomheder	Gns. balancesum pr. væsentlig risikotager ekskl. direktion	Gns. balancesum pr. væsentlige risikotager/direktør
Pengeinstitutter	63	3,9 mia. kr.	3,1 mia. kr.
Realkreditinstitutter	8	153 mia. kr.	62,7 mia. kr.
Investeringselskaber	8	0,06 mia. kr.	0,04 mia. kr.
Forsikring	35	1,7 mia. kr.	1,4 mia. kr.
Pension	46	22 mia. kr.	11,8 mia. kr.

De virksomheder, der ikke har udpeget væsentlige risikotagere, er holdt ude af beregningerne for så vidt angår kolonnen vedrørende væsentlige risikotagere eksklusiv direktion.

Det fremgår klart af tabellen, at der inden for særligt realkredit- og pensionsbranchen er tale om store balancesummer pr. væsentlig risikotager/direktør. At realkreditinstitutter og pensionselskaber ligger højest er naturligt henset til branchernes natur, men de store balancesummer pr. væsentlig risikotager/direktør belyser vigtigheden af, at der også i disse virksomheder bør være fokus på udpegnings af væsentlige risikotagere for at sikre en passende risikostyring.

## 2.2. Benyttelse af variabel aflønning

### *Andel af virksomheder, der benytter variabel løn*

I det følgende er der fokuseret på de 160 virksomheder, der ikke udgør holdingselskaber. Ud af de 160 virksomheder benytter 16 pct. af virksomhederne variabel løn til direktionen, mens 20 pct. af virksomhederne benytter variabel løn til andre væsentlige risikotagere. Der benyttes kun i meget få tilfælde variabel løn til bestyrelsen.

Fordelingen af virksomheder, der inden for de forskellige sektorer har indberettet, at de benytter variabel løn, kan sammenfattes således:

**Tabel 4: Andel af virksomheder, der benytter variabel aflønning**

	Antal virksomheder	Bestyrelse	Direktion	Risikotagere
<b>Kreditinstitutter/ investeringselskaber</b>	<b>79</b>	<b>0 %</b>	<b>17 %</b>	<b>20 %</b>
Heraf pengeinstitutter	63	0 %	10 %	18 %
• Gruppe 1	5	0 %	80 %	80 %
• Gruppe 2	11	0 %	0 %	18 %
• Gruppe 3	47	0 %	4 %	11 %
Heraf realkreditinstitutter	8	0 %	50 %	50 %
Heraf investeringselskaber	8	0 %	38 %	13 %
<b>Forsikring/pension</b>	<b>81</b>	<b>4 %</b>	<b>15 %</b>	<b>20 %</b>
Heraf forsikring	35	0 %	20 %	14 %
Heraf pension	46	7 %	11 %	24 %
<b>På tværs af sektorer</b>	<b>160</b>	<b>2 %</b>	<b>16 %</b>	<b>20 %</b>

Tabellen viser fordelingen af de virksomheder, som har indberettet, at de benytter variabel løn. Der henvises generelt til afsnittet nedenfor vedrørende løndele omfattet af begrebet "variabel løn", hvor tilsynet vurderer, at hvis virksomhederne i højere grad var opmærksomme på, hvilke løndele der udgør variabel løn, ville andelen af de virksomheder, som angiver at benytte variabel løn, være højere end de ovenfor angivne tal.

For direktionen bemærkes det, at de 16. pct. på tværs af sektorer er beregnet på baggrund af alle 160 virksomheder. Nogle af disse virksomheder er dog virksomheder inden for samme koncern, hvor samme person er direktør i flere koncernselskaber. Direktøren modtager dog typisk kun løn fra moderselskabet, mens direktørposten i de andre koncernselskaber er ulønnet og indgår som en del af direktørens job i moderselskabet. Hvis de virksomheder, der har angivet ikke at aflønne direktionsmedlemmer ikke medtages i beregningen, stiger andelen af virksomheder, der benytter variabel løn til direktionen, til 19 pct.



Hvis man for direktionen kigger på de overordnede sektorer kreditinstitutter/investeringsvirksomheder i forhold til forsikring/pension, benyttes der inden for kreditinstitutter/investeringsvirksomheder variabel løn i 17 pct. af virksomhederne, mens der inden for forsikring/pension benyttes variabel løn i 15 pct. af virksomhederne. Hvis de virksomheder, der ikke aflønner direktionen, ikke medregnes, stiger procentdelene for kreditinstitutter/investeringsvirksomheder til 17 pct. og for forsikring/pension til 21 pct.

For væsentlige risikotagere bemærkes det, at de 20 pct. på tværs af sektorer er beregnet på baggrund af alle 160 virksomheder, herunder også de virksomheder, der slet ikke har udpeget nogen risikotagere. Hvis de sidstnævnte virksomheder ikke medtages, stiger andelen af virksomheder, der benytter variabel løn til væsentlige risikotagere, til 32 pct.

Hvis man som ovenfor kigger på de overordnede sektorer kreditinstitutter/investerings-selskaber i forhold til forsikring/pension, benyttes der inden for både kreditinstitutter/investerings-selskaber og inden for forsikring/pension variabel løn i 20 pct. af virksomhederne. En række virksomheder har dog som nævnt ikke udpeget nogen væsentlige risikotagere. Hvis disse virksomheder ikke medregnes, stiger procentdelene for kreditinstitutter/investerings-selskaber til 30 pct. og for forsikring/pension til 34 pct.

Hvis der kun kigges på virksomheder med over 500 ansatte (på tværs af alle sektorer), benytter 53 pct. af virksomhederne variabel løn til direktionen og 68 pct. af virksomhederne til væsentlige risikotagere.

Generelt bekræfter ovenstående, at der i lige høj grad benyttes variabel løn inden for de to overordnede sektorer kreditinstitutter/investerings-selskaber og forsikring/pension. I begge sektorer er det derfor vigtigt med fokus på risikostyring i forbindelse med benyttelse af variabel aflønning.

#### *Løndelev omfattet af begrebet "variabel løn"*

Ovenstående tal sammenfatter de oplysninger, som virksomhederne har indberettet til Finanstilsynet om, hvorvidt virksomhederne benytter variabel løn.

Finanstilsynet har dog via kontakt med brancheorganisationer og virksomheder samt gennem sin tilsynsvirksomhed erfaret, at virksomhederne ikke i alle tilfælde er tilstrækkeligt opmærksomme på, hvilke løndelev, der er omfattet af begrebet "variabel løn".

Overordnet udgør alle løndelev, hvis endelige værdi ikke kendes på forhånd, variabel løn, uanset hvornår de aftales. Bonusordninger, resultatlønskontrakter og andre aflønningsordninger, der afhænger af, at medarbejderen lever op til på forhånd fastsatte mål og kriterier (performanceafhængig løn), udgør naturligvis variabel løn. Endvidere udgør andre diskretionære beløb, som efterfølgende tildeles bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer eller andre væsentlige risikotagere på baggrund af fx et stort arbejdspress, færdiggørelse af store projekter, omstruktureringer mv., ligeledes variabel løn.

Det er Finanstilsynets vurdering, at hvis virksomhederne i højere grad var opmærksomme på, hvilke løndelev der udgør variabel løn, ville andelen af de virksomheder, som angiver at benytte variabel løn, være højere end de ovenfor angivne tal.

Finanstilsynet vil tage kontakt til relevante brancheorganisationer for at drøfte, hvordan det i højere grad sikres, at virksomhederne bliver opmærksomme på, hvilke løndelevende der udgør variabel løn efter aflønningsreglerne.

*Gennemsnitlig variabel løn blandt virksomheder, der benytter variabel løn*

Ud af de virksomheder, som benytter variabel løn, optjener direktionen i gennemsnit 19 pct. i variabel løn i forhold til den faste løn, mens andre væsentlige risikotagere i gennemsnit optjener 27 pct. i variabel løn i forhold til den faste løn. Dvs. hvis den faste løn fx er på 100, optjener direktionen herudover i gennemsnit 19 i variabel løn mens væsentlige risikotagere herudover i gennemsnit optjener 27 i variabel løn.

Den gennemsnitlige andel af variabel løn set i forhold til den faste løn blandt de virksomheder, der benytter variabel løn, kan sammenfattes således for de forskellige sektorer:

**Tabel 5: Gennemsnitlig variabel løn ift. fast løn blandt virksomheder, der benytter variabel aflønning**

	Direktion		Risikotagere	
	Gns.	Højeste	Gns.	Højeste
<b>Kreditinstitutter/ investeringselskaber</b>	<b>16 %</b>	<b>38 %</b>	<b>16 %</b>	<b>63 %</b>
Heraf pengeinstitutter	20 %	38 %	21 %	63 %
• Gruppe 1	22 %	38 %	40 %	63 %
• Gruppe 2	N/A <sup>4</sup>	N/A	14 %	23 %
• Gruppe 3	15 %	29 %	10 %	42 %
Heraf realkreditinstitutter	11 %	28 %	6 %	11 %
Heraf investeringselskaber	14 %	25 %	1 %	1 %
<b>Forsikring/pension</b>	<b>23 %</b>	<b>41 %</b>	<b>34 %</b>	<b>113 %</b>
Heraf forsikring	22 %	37 %	16 %	69 %
Heraf pension	24 %	41 %	42 %	113 %
<b>På tværs af sektorer</b>	<b>19 %</b>	<b>41 %</b>	<b>27 %</b>	<b>113 %</b>

Der er i tabellen alene taget udgangspunkt i de virksomheder, der benytter variabel løn<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Ingen Gruppe 2-institutter benytter variabel løn til direktionen.

<sup>5</sup> Det bemærkes, at der er regnet på gennemsnitstal på virksomhedsniveau på baggrund af samlede lønpuljer for hele direktionen eller helle gruppen af risikotagere. Dvs. de kolonner, der hedder "Gns" er gennemsnittet af gennemsnitstallene for virksomhederne i den relevante kategori. Den kolonne, der hedder "højeste", er det højeste gennemsnit på virksomhedsniveau i den relevante kategori.

Det højeste gennemsnitlige forhold mellem variabel løn og fast løn for en enkelt virksomhed er for direktionen på 41 pct. og for andre væsentlige risikotagere på 113 pct. Det bemærkes, at gennemsnitstallene for de enkelte virksomheder er beregnet på baggrund af alle direktører/risikotagere i virksomheden, herunder også dem, som ikke måtte optjene variabel løn. Høje variable løndelev for enkelte personer udlignes således af lave eller ingen variable løndelev for andre personer. På denne baggrund vil der i virksomhederne på individniveau være højere forhold mellem variabel og fast løn for nogle af direktørerne/risikotagerne. De 41 pct. for direktionen og de 113 pct. for væsentlige risikotagere er således et gennemsnit for direktørerne/risikotagerne i en virksomhed.

Efter aflønningsreglerne må variable løndelev til direktionsmedlemmer højst udgøre 50 procent af den faste aflønning. Dog er grænsen på 20 pct. i virksomheder, der modtager statsstøtte mv. Der er ikke ud fra gennemsnitsbetragtninger på virksomhedsplan grund til at tro, at disse lofter ikke overholdes.

For så vidt angår væsentlige risikotagere, er der i loven ikke fastsat en specifik grænse for, hvor stor en andel, den variable løn må udgøre af den faste løn, men der skal være et passende loft for variabel aflønning.

### **2.3. Udskydelse og tildeling i instrumenter**

Efter aflønningsreglerne skal minimum 40 pct. af den optjente variable løn udskydes over en periode på 3 til 4 år (dog 60 pct. for større beløb over 750.000 kr.), ligesom mindst 50 pct. af den optjente variable løn skal tildeles i form af aktier, aktiebaserede instrumenter eller andre instrumenter, som afspejler virksomhedernes kreditværdighed.

De indberettede oplysninger viser, at der generelt bliver udskudt 40/60 pct. af den variable løn, som krævet. Endvidere bliver der generelt tildelt 50 pct. i instrumenter mv., som krævet.

Enkelte virksomheder skiller sig dog ud ved ikke at have udskudt og/eller tildelt i instrumenter som krævet. Dette kan dog formentlig forklares med, at der enten er tale om variable løndelev under bagatelgrænsen på 100.000 kr., og som dermed er undtaget fra kravene om udskydelse og tildeling i instrumenter, eller at de variable løndelev vedrører bonusaftaler indgået før aflønningsreglernes ikrafttræden, og som derfor ikke er omfattet af aflønningsreglerne. Finanstilsynet har taget kontakt til de relevante virksomheder.

I forhold til hvilke typer af instrumenter, virksomhederne har benyttet, så har størstedelen af virksomhederne ikke overraskende benyttet aktier og aktiebaserede instrumenter. Især inden for pengeinstitutterne benyttes oftest aktiebaserede instrumenter. De eneste sektorer, hvor der i større grad benyttes "andre instrumenter", er inden for pension, investering og realkredit, hvilket formentlig skyldes, at disse virksomheder typisk ikke er aktieselskaber eller 100 pct. ejede datterselskaber og derfor ikke eller kun vanskeligt kan benytte aktier og aktielignende instrumenter.

### **2.4. Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser**

Tre virksomheder har i 2011 udbetalt nyansættelsesgodtgørelser (sign on-bonus) til i alt tre direktører/væsentlige risikotagere.

11 virksomheder har i 2011 udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til i alt 12 modtagere med gennemsnitlig godtgørelse på 1,7 mio. kr. pr. modtager. Godtgørelser udbetalt i 2011 kan være aftalt både i samme regnskabsår eller i tidligere regnskabsår. Der er blevet udbetalt cirka lige mange fratrædelsesgodtgørelser til direktionsmedlemmer som til væsentlige risikotagere.

17 virksomheder har i 2011 tildelt (aftalt) fratrædelsesgodtgørelser til i alt 25 modtagere med en gennemsnitlig godtgørelse på 5,5 mio. kr. pr. modtager. Godtgørelser tildelt (aftalt) i 2011 kan være enten udbetalt i 2011, komme til udbetaling i senere år eller aldrig komme til udbetaling. Der er blevet tildelt cirka lige mange fratrædelsesgodtgørelser til direktionsmedlemmer som til væsentlige risikotagere.

### **3. Højtlønnede ansatte i den finansielle sektor**

Efter aflønningsbekendtgørelsen skal virksomhederne indberette antallet af ansatte, der i et givent regnskabsår har optjent en samlet løn inklusive pension på mere end 1 mio. euro.

Tilsynet har modtaget indberetninger fra alle 353 finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder.

Vedrørende regnskabsåret 2011 har ni virksomheder indberettet, at de tilsammen har haft 37 ansatte, som har optjent mindst 1 million euro i løn i 2011.

De 37 højtlønnede ansatte arbejder inden for forskellige forretningsområder, fordelt med 19 ansatte inden for investeringsområdet, 3 ansatte inden for formueforvaltningsområdet (asset management), 2 medarbejdere inden for detailkundeområdet og de sidste 13 ansatte inden for øvrige forretningsområder (direktion, aktuar, juridisk afdeling mv.).

I alt modtager 78 pct. af de højtlønnede ansatte variabel løn.

#### *Væsentlige risikotagere blandt højtlønnede*

32 ansatte ud af de 37 højtlønnede er enten medlem af direktionen eller er blevet udpeget som væsentlige risikotagere. De resterende 5 højtlønnede ansatte er således ikke udpegede som væsentlige risikotagere. Hvis vurderingen af at medarbejderne ikke udgør væsentlige risikotagere er korrekt, er disse medarbejdere ikke omfattet af aflønningsreglerne i lov om finansiel virksomhed og den tilhørende aflønningsbekendtgørelse.

Finanstilsynet finder det overraskende, at ansatte har så høje lønninger, hvis disse ansatte ikke udfører aktiviteter, der er så vigtige for virksomheden, at de højtlønnedes aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Finanstilsynet har taget kontakt til de relevante virksomheder.

#### *Oplysninger på EU-plan*

Ifølge kapitalkravsdirektivet skal Finanstilsynet for kreditinstitutter og investeringselskaber omfattet af direktivet videregive oplysningerne om antallet af ansatte i virksomhederne til den europæiske banktilsynsmyndighed, EBA, som ligeledes modtager oplysninger fra de

andre EU-lande. EBA offentliggør oplysninger om højtlønnede på EU-plan på aggregeret landeniveau – forventeligt første gang i foråret 2013.

#### **4. Opsamling**

Finanstilsynet kan generelt konkludere, at der særligt for så vidt angår udpegning af væsentlige risikotagere er behov for større fokus herpå for virksomhederne. Endvidere bør virksomhederne i højere grad have fokus på, hvilke løndelev der udgør variabel løn efter aflønningsreglerne.

I den forbindelse gør Finanstilsynet opmærksom på, at bestyrelsen har en pligt til at gennemgå virksomhedens lønpolitik mindst en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling. Finanstilsynet opfordrer virksomhederne til at være opmærksomme på ovenstående forhold, næste gang bestyrelsen gennemgår virksomhedens lønpolitik.

Finanstilsynet vil samtidig i nødvendigt omfang drøfte problemstillingerne med relevante brancheorganisationer, ligesom Finanstilsynet vil rette direkte henvendelse til de virksomheder, hvor Finanstilsynet særligt vurderer, at der er risiko for, at virksomhederne ikke opfylder aflønningsreglerne.