

Aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet) og Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti og Liberal Alliance

om

**Skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder og bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne i den finansielle sektor**

Af 16. juni 2022

## 1. Skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer mv. i finansielle virksomheder

Udvalg om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer mv. i den finansielle sektor blev nedsat på baggrund af erfaringerne fra det retlige efterspil efter finanskrisen og ønsket om i et større omfang end i dag at kunne holde ledelse og nøglepersoner ansvarlige for deres dispositioner.

Udvalget afleverede i januar 2021 en række forslag til i hvilke situationer og hvordan man i højere grad kan pålægge ledelse og nøglepersoner i finansielle virksomheder et juridisk ansvar ved ledelse, der bringer den finansielle virksomhed eller dens kunder i vanskeligheder.

Aftaleparterne er enige om at gennemføre udvalgets forslag med visse justeringer på baggrund af den offentlige høring over udvalgets betænkning. Det indebærer blandt andet følgende ændringer af den finansielle lovgivning:

### *Strafferetlige skærpselser*

Der skal indføres en ny straffebestemmelse om groft ledelsessvigt i lov om Finansiell Virksomhed, så det bliver tydeligere, hvilken ledelsesadfærd, der er strafbelagt. Gerningsindholdet i bestemmelsen udvides desuden i forhold til gældende ret, således at situationer, hvor et medlem af ledelsen begår et groft ledelsessvigt, der medfører væsentlig øget risiko for, at virksomheden bliver udsat for eller anvendes som led i finansiell kriminalitet, omfattes.

### *Erstatningsretlige skærpselser*

På det erstatningsretlige område skal

- tilsidesættelse af interne retningslinjer mv. i de finansielle virksomheder indgå med større vægt i ansvarsvurderingen.
- der indføres et objektivt hæftelsesansvar for tab på en aftale, der indgås i et ledelsesmedlems interesse, hvis aftalen ikke har været forelagt og godkendt i bestyrelsen efter reglerne i lov om finansiell virksomhed.
- der indføres omvendt bevisbyrde for ansvarsgrundlaget i erstatningssager mod bestyrelsesmedlemmer for tab på aftaler og engagementer mellem virksomheden og medlemmer af ledelsen, dvs. aftaler med interessekonflikt.

### *Fratrædelsesgodtgørelse*

Der indføres en forpligtelse til, at alle fratrædelsesaftaler med en værdi over to års vederlag skal offentliggøres. Aftaleparterne er desuden enige om, at fratrædelsesgodtgørelse skal udbetales løbende og skal kunne stoppes, hvis forudsætningerne for godtgørelsen ikke længere er opfyldt.

## 2. **Bredere rekrutteringsgrundlag til ledelserne**

De finansielle virksomheder spiller en særlig rolle for samfundsøkonomien, og er derfor generelt tættere reguleret end andre virksomheder. Det gør sig også gældende for de krav, der stilles til egnethed og hæderlighed til ledelsesmedlemmer i de finansielle virksomheder, de såkaldte "fit and proper"-regler.

Det er samtidig vigtigt, at rekrutteringsgrundlaget til ledelsesposter i finansielle virksomheder er tilstrækkelig bredt, så diversitet, erfaring og inspiration fra andre sektorer også kan komme den finansielle sektor til gode. Aftaleparterne ønsker, at rekrutteringsgrundlaget til ledelsesposter i den finansielle sektor bliver bredere.

Aftaleparterne er derfor enige om, at der etableres to ligestillede spor til at vurdere om direktører og nøglepersoner lever op til kompetence- og erfaringskravene:

- Helhedsorienteret tilgang
- Formodningstilgang

Den helhedsorienterede tilgang tager udgangspunkt i en samlet vurdering af en kandidats kompetencer i forhold til kravene til det konkrete job. Det gælder både erfaringer, der er opnået på det konkrete finansielle fagområde, beslægtede finansielle fagområder og relevante kompetencer fra andre erhverv. Tilgangen skal medvirke til at synliggøre muligheder for rekruttering og udveksling af kompetencer på tværs af sektorer i erhvervslivet og på tværs af delsektorerne i den finansielle sektor (modvirke siloer).

Formodningstilgangen tager udgangspunkt i en række objektive krav til kompetencer og erfaringer for direktører og nøglepersoner i en finansiell virksomhed. Opfylder en kandidat de opstillede kriterier formodes kandidaten at kunne godkendes. Kriterierne fastlægges for så vidt angår pengeinstitutter, realkreditinstitutter, betalingsinstitutter og e-pengeinstitutter, som de anbefales af Fagudvalget vedrørende kompetence- og erfaringskrav, dog således at erfaringskravene til administrerende direktører lempes til 4 år for institutter i gruppe 3 og 4, jf. nedenfor.

Finanstilsynets administration af fit and proper-reglerne skal sikre, at dansk fit and proper-praksis ikke er mere restriktiv end i sammenlignelige EU-medlemsstater, herunder Holland, Sverige og Tyskland.

Med henblik på yderligere at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag, er aftaleparterne enige om, at der skal gives mulighed for betingede godkendelser af kandidater til ledelsesposter og nøglepersonstillinger. En betinget godkendelse indebærer, at godkendelsen gives under betingelse af, at den

manglende kompetence eller erfaring kan oparbejdes af ansøgeren indenfor en kort tidsperiode. Der kan ligeledes stilles betingelse om, at den manglende kompetence eller erfaring skal være tilstede hos en anden person i organisatorisk nærhed af ansøgeren – eksempelvis hos et andet direktionsmedlem – i den periode betingelsen løber, og ansøgeren dermed formodes at høste de relevante erfaringer undervejs. Dette muliggør, at der kan tages højde for den samlede erfaring og kompetence i ledelsen.

Aftaleparterne er desuden enige om, at Finanstilsynet skal have pligt til at angive varigheden af et afslag på en fit and proper-godkendelse, at undtage fit and proper-afslag fra krav om offentliggørelse samt udbygge de eksisterende regler, således at en kandidat, der får afslag på en ansøgning, i alle tilfælde kan anmode Finanstilsynet om at indbringe sagen for domstolene.

Endelig er aftalepartierne enige om, at lempe reglerne vedrørende nøglepersoner for de mindste institutter (gruppe 3 og 4). For institutter i gruppe 3 begrænses antallet af nøglepersoner, der skal fit and proper-godkendes til den compliance-ansvarlige, den risikoansvarlige, intern revisor den hvidvaskansvarlige samt CFO'en, hvis denne ikke allerede er godkendt som del af den registrerede direktion. For institutter i gruppe 4 bortfalder krav om godkendelse af samtlige nøglepersoner, bortset fra den hvidvaskansvarlige.

Både i gruppe 3 og 4 skal direktionen og bestyrelse på linje med andre finansielle virksomheder fortsat fit and proper-godkendes.

### **3. Proces**

Regeringen vil fremsætte forslag til lovgivning i folketingssamlingen 2022/23.