

Bestyrelsen og direktionen i Fynske Bank A/S

Sendt digitalt til:
CVR nr. 25802888

29. april 2024

Ref. FINT

J.nr. 23-007618

Afrapportering på temaundersøgelse af lønpolitik og lønpraksis i Fynske Bank A/S

Finanstilsynet har i perioden juni til november 2023 i forbindelse med en temaundersøgelse på aflønningsområdet undersøgt 15 udvalgte pengeinstitutters lønpolitikker og lønstrukturer. Finanstilsynet har i den forbindelse set på, om lønpolitikkerne er i overensstemmelse med god og effektiv risikostyring. Temaundersøgelsen omfattede bl.a. en gennemgang af Fynske Bank A/S' (Fynske Bank) lønpolitik samt følgende bilag, som banken har fremsendt til Finanstilsynet:

FINANSTILSYNET
Strandgade 29
1401 København K

Tlf. 33 55 82 82
Fax 33 55 82 00
CVR-nr. 10 59 81 84
finansstilsynet@ftnet.dk
www.finanstilsynet.dk

- Bilag 1: Bankens gældende aflønningspolitik
- Bilag 2: Bankens forretningsmodel
- Bilag 3: Beskrivelse af forretningsgange eller andre procedurer, der sikrer gennemførelse af lønpolitikken: Retningslinjer for kontrol af overholdelse af lønpolitikken
- Bilag 4: Oversigt over udbetaling af variabel aflønning pr. medarbejder for de seneste tre år, herunder fordeling mellem fast og variabel løn, udskydelsesperiode og anvendelse af instrumenter.
- Bilag 5: Oversigt over og dokumentation, herunder aftaler herom eller kopi af udbetaling, for eventuelle bonusser givet i forbindelse med nyansættelser de seneste fem år.
- Bilag 6: Dokumentation for processen for udpegning af væsentlige risikotagere, samt en overblikliste over alle medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere, herunder hvilke stillinger de varetager.
- Bilag 7: Bestyrelsesreferater fra bestyrelsesmøder, hvor bankens aflønningspolitik er blevet drøftet og vedtaget.
- Bilag 8: Dokumentation for bestyrelsens tilsyn med politikken implementering og efterlevelse.
- Bilag 9: Referater fra møder i aflønningsudvalget for de seneste tre år
- Bilag 10: Referat fra bankens seneste generalforsamling, hvoraf formandens redegørelse for gennemførelse og efterlevelse af politikken fremgår.
- Bilag 11: Offentliggjorte vederlagsrapporter
- Bilag 12: Gennemførte kontroller og setup i forhold til overholdelse af aflønningsreglerne
- Bilag 13: Redegørelse fra aflønningsudvalg og bestyrelse

ERHVERVS MINISTERIET

Finanstilsynet har den 22. februar 2024 offentliggjort en anonymiseret rapport med temaundersøgelsens væsentligste konklusioner på tværs af de undersøgte institutter: [Temaundersøgelse af lønpolitik og lønpraksis i pengeinstitutter \(finansstilsynet.dk\)](https://finansstilsynet.dk)

1. Indledende bemærkninger

Fynske Bank har en skriftlig lønpolitik, som vurderes at have til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring, hvor der ikke tages uhensigtsmæssige risici.

2. Påbud

På baggrund af undersøgelsen er der et antal områder, som giver anledning til tilsynsmæssige reaktioner over for Fynske Bank.

Finanstilsynet påbyder Fynske Bank at tilrette sin lønpolitik og eventuelt dertilhørende retningslinjer, som beskrevet i påbuddene nedenfor, i overensstemmelse med i §§ 2 og 9, stk. 2, og stk. 3, nr. 5, aflønningsbekendtgørelsen.¹

Fynske Bank skal senest den 31. august 2024 indsende en redegørelse til Finanstilsynet, som beskriver, hvordan instituttet vil efterleve påbuddene sammen med de ændringer til lønpolitikken, som instituttet måtte have foretaget på baggrund af afrapporteringen.

2.1. Lønpolitikkenes faste lønvilkår

Ifølge lønpolitikken anvender banken som udgangspunkt kun fast løn og har ikke variable aflønningsordninger, der tilskynder til kortsigtede resultater.

Virksomhedens lønpolitik skal danne rammen om al aflønning i den pågældende virksomhed. Det er derfor væsentligt, at lønpolitikken fastlægger kriterier for fastsættelsen af fast løn til samtlige ansatte og fastlægger virksomhedens generelle pensionspolitik.

Det fremgår af Fynske Banks lønpolitik, at "*direktionens løn og ansættelsesvilkår fastsættes ud fra ønsket om at tiltrække og fastholde den rette person i direktionen. Der foretages ligeledes løbende en sammenligning med markedsniveauet for lignende stillinger*". For så vidt angår væsentlige risikotagere anføres det, at disse medarbejdere aflønnes i henhold til overenskomst på området.

¹ Bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder

Lønpolitikken skal fastsætte eksplicitte kriterier for fastsættelsen af fast løn til direktionen. Herudover skal lønpolitikken beskrive bankens generelle pensionspolitik. Kravene fremgår af § 9, stk. 2, og stk. 3, nr. 5, i aflønningsbekendtgørelsen. Hensigten med kravet er at sikre gennemsigtighed med bankens aflønning. Forhold af betydning for den faste aflønning kan f.eks. være relevant erfaring, særlige kompetencer og ansvar.

Påbud 1)

Finanstilsynet påbyder Fynske Bank at fastsætte kriterier for fastsættelsen af fast løn til direktionen, jf. § 9, stk. 3, nr. 5, i aflønningsbekendtgørelsen.

Finanstilsynet påbyder også Fynske Bank at redegøre for virksomhedens generelle pensionspolitik i aflønningspolitikken, jf. § 9, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen.

2.2. Variabel aflønning

Lønpolitikken fastlægger, at der som udgangspunkt kun anvendes fast løn i banken. Finanstilsynet vurderer dog, at lønpolitikken er misvisende i forhold til bankens anvendelse af variabel løn.

Følgende fremgår af lønpolitikken:

”Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Der udbetales således ikke resultatafhængige variable løndele til direktionen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.”

Lønpolitikken giver således et indtryk af, at direktionen ikke modtager variabel løn. Samme beskrivelse af lønforhold er anført i forhold til væsentlige risikotagere. Det fremgår imidlertid af afsnit 9 i lønpolitikken:

”9. Ikke-resultatafhængige løndele

Generalforsamlingen har besluttet, at bestyrelsen eller direktionen i forbindelse med bl.a. en ekstraordinær arbejdsindsats kan tildele ikke-resultatafhængige løndele i form af engangsvederlag på op til maksimalt kr. 100.000 pr. medarbejder pr. år.”

Lønpolitikken beskriver således både, at direktionen og væsentlige risikotagere ikke får udbetalt resultatafhængig variabel løn, men også at de pågældende under omstændighederne kan modtage ikke-resultatafhængige løndele i form af engangsvederlag for ekstraordinære arbejdsindsatser. Engangsvederlagene beskrives dog ikke som variabel løn. Herudover er det uklart, hvordan banken sondrer mellem resultatafhængige og skønsmæssige

beløb og ikke-resultatafhængige beløb for ekstraordinære arbejdsindsatser. Lønpolitikken er derfor uklar og til dels misvisende på dette punkt.

Engangsvederlag, der ikke er resultatafhængige, udgør variabel løn, når de tildeles diskretionært eller på ad hoc-basis, jf. § 5, stk. 1, nr. 45, i lov om finansiel virksomhed. Lønpolitikken bør derfor eksplicit angive, at der kan tildeles variabel løn til direktion og andre væsentlige risikotagere i form af engangsvederlag således, at lønpolitikken giver et retvisende billede af lønstrukturen i banken. Herudover er det væsentligt, at en lønpolitik fastsætter overordnede kriterier for tildeling af engangsvederlag for at skabe en klar lønpraksis. Det indebærer, at det skal fremgå af politikken i hvilke situationer, banken kan anvende variabel løn. Det er ikke tilstrækkeligt, at lønpolitikken alene angiver, at der kan udbetales engangsvederlag for ekstraordinære arbejdsindsatser. Uden klare kriterier opstår der en risiko for, at banken tildeler variabel aflønning, der er ad hoc-baseret, og som ikke er i overensstemmelse med bankens risikoprofil og lønstrategi.

Påbud 2:

Finanstilsynet påbyder Fynske Bank at fastlægge konkrete kriterier i lønpolitikken for tildeling af variabel løn, så det er klart, hvilke forhold der kan danne grundlag for tildeling af variabel løn, herunder hvad der en forstås ved ”*ekstraordinær arbejdsindsats*”, jf. § 9, stk. 3, nr. 5, i aflønningsbekendtgørelsen. Fynske Bank skal i den forbindelse tilpasse sin aflønningspolitik således, at det klart fremgår, at banken kan tildele variabel løn til direktion og væsentlige risikotagere.

2.3. Udpegning af væsentlige risikotagere

Institutterne er ansvarlige for at udpege de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil. Alle institutter skal mindst årligt gennemføre en sådan evaluering og behørigt dokumentere resultaterne heraf samt den fastlagte proces.

Fynske Bank har fremsendt et overblik over bankens væsentlige risikotagere samt retningslinjer for udpegelsesprocessen. Det fremgår af retningslinjerne, at bankens bestyrelse årligt udpeger væsentlige risikotagere i henhold til aflønningsbekendtgørelsen på baggrund af en indstilling fra aflønningsudvalget. Den nærmere proces for arbejdet og vurderingen beskrives dog ikke.

Ifølge retningslinjerne er bankens væsentlige risikotagere, udover direktion og bestyrelse, ansatte med ledelsesansvar for væsentlige afdelinger samt ansatte med ledelsesansvar for bankens kontrolfunktioner, herunder den risikostyringsansvarlige, den complianceansvarlige, den ansvarlige for intern revision samt den hvidvaskansvarlige.

Det fremgår dog ikke, at banken har identificeret væsentlige risikotagere i overensstemmelse med artikel 5 og 6 i forordning (EU) 2021/923 (forordningen), som bl.a. indeholder en obligatorisk liste over stillinger, der medfører krav om udpegelse samt en række kvalitative og kvantitative krav for udpegning af væsentlige risikotagere. Herudover fremgår det ikke, hvilke enheder i banken, der bliver betragtet som væsentlige forretningsenheder eller- afdelinger, og hvilke der ikke gør. Bankens organisationsdiagram indeholder en række ledelsesområder, hvorfra ledere ikke ses at være udpeget, f.eks. HR- og marketingchefen, forretningsdirektør for forretningsudvikling, pensions- og kreditchefer, regionsdirektører m.v.

Bankens retningslinjerne skal sikre, at samtlige regler på området identificeres og overholdes. Da bankens retningslinjer ikke inddrager forordningen eller beskriver bankens væsentlige forretningsenheder, er retningslinjerne utilstrækkelige.

Påbud 3:

Finanstilsynet påbyder Fynske Bank at foretage en konkret vurdering af potentielle væsentlige risikotagere i henhold til de kvalitative og kvantitative kriterier efter artikel 5-6 i forordningen.

Finanstilsynet påbyder Fynske Bank at tilpasse sine retningslinjer, således at samtlige regler på området identificeres og overholdes, jf. § 2 i aflønningsbekendtgørelsen. Det skal af retningslinjer fremgå, hvilke funktioner, afdelinger, personer mv. som er væsentlige risikotagere, og det skal dokumenteres, hvilke kriterier, der har ført til en konkret udpegelse.

3. Høring

Finanstilsynet har den 2. februar 2024 sendt afrapporteringen i høring hos Fynske Bank. Fynske Bank har 23. februar 2024 oplyst, at banken ikke har nogen bemærkninger til afgørelsen.

4. Serviceoplysninger

Finanstilsynet finder herudover anledning til at fremhæve nedenstående opmærksomhedspunkter:

4.1. Backtesting og clawback

Det fremgår af Fynske Banks lønpolitik, at banken kan udbetale engangsvederlag til ansatte på maksimalt 100.000 kr. Da sådanne betalinger udgør variabel løn, jf. afsnit 1.2, medfører det en pligt til at føre efterfølgende kontrol med udbetalingerne.

Fynske Bank skal i den forbindelse sikre, at udbetaling af variabel løn er betinget af, at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løndel, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet (backtesting). Fynske Bank skal også sikre, at banken kontraktretligt kan kræve udbetalt variabel løn tilbagebetalt eller nedjusteret, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro om dette (clawback). Processen kan f.eks. fremgå af lønpolitikken eller interne styringsdokumenter, der tydeliggør, hvilke kontroller banken foretager i praksis.

Finanstilsynet kan konstatere, at Fynske Banks lønpolitik ikke behandler området, ligesom det ikke ses reguleret i de interne retningslinjer, som er fremsendt i forbindelse med temaundersøgelsen. Finanstilsynet kan derfor ikke på baggrund af det foreliggende materiale se, hvordan banken sikrer, at reglerne om backtesting og clawback iagttages.

4.2. Interne retningslinjer for kontrol med lønpolitikken

Det fremgår af retningslinjerne for bestyrelsens kontrol med virksomhedens aflønning, at kontrollen udføres af lederen af den administrative del af HR-funktionen, der afgiver en erklæring om, hvorvidt lønpolitikken er i overensstemmelse med aflønningsreglerne. Om kontrollen fremgår følgende:

"Kontrollen skal omfatte en undersøgelse af om:

- *der udbetales ad hoc eller andre skønsmæssige beløb, som er i strid med lønpolitikken*
- *de aktuelle lønniveauer for bestyrelse, direktion, ovenfor anførte personkreds og andre væsentlige risikotagere sker ud fra principper, der understøtter bankens formål om at være konkurrencedygtig både med hensyn til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, skabe størst mulig værdi for kunderne samt sikre en sund og effektiv"*

Finanstilsynet bemærker, at retningslinjerne for kontrollen er meget begrænsede og ikke specificerer, hvordan kontrollen foretages eller hvilke forretningsenheder, der inddrages i processen. Det kan skabe usikkerhed omkring, hvad der lægger til grund for erklæringen til bestyrelsen om, hvorvidt lønpolitikken overholder aflønningsreglerne. Henset til at Finanstilsynets undersøgelse indebærer en række tilsynsreaktioner til banken, bør Fynske Bank overveje, hvorvidt de eksisterende retningslinjer er tilstrækkelige. Herudover fremgår det ikke, hvorvidt bestyrelsen på baggrund af kontrollen reelt får et indblik i den første lønpolitik i forhold til variabel aflønning.

Det følger af aflønningsbekendtgørelsens § 7, stk. 2, at bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen og ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger.

Har virksomheden nedsat et aflønningsudvalg, skal udvalget varetage denne kontrol.

Bestyrelsens aflønningsudvalg skal således inddrages i denne del af kontrolarbejdet. Finanstilsynet kan af det foreliggende materiale ikke se, hvordan kontrollen i praksis effektueres.

4.3. Interne retningslinjer for kontrol med lønpolitikken

Fynske Bank har fremsendt en række dokumenter, som omhandler væsentlige risikotagere, og som indeholder en liste over, hvem der er udpeget. Det bemærkes, at oversigten over hvem der er udpeget i bilag 6 og 12 divergerer og desuden ikke stemmer overens med lønpolitikken. Det skaber tvivl om, hvem banken reelt har udpeget, og det kan være med til at skabe tvivl intern i organisationen. Fynske Bank bør tilrette de interne oversigter og lønpolitikken således, at disse dokumenter stemmer overens.

5. Offentliggørelse

Finanstilsynet vurderer, at påbuddene i afrapporteringen skal offentliggøres, jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om finansielle virksomheders m.v. pligt til at offentliggøre Finanstilsynets vurdering af virksomheden m.v.

6. Klagevejledning

Finanstilsynets afgørelse kan indbringes for Erhvervsankenævnet senest fire uger efter, at den er modtaget. Det følger af § 372, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed. Klagen skal sendes pr. e-mail til ean@naevneneshus.dk eller pr. post til Erhvervsankenævnets sekretariat, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Det er forbundet med et gebyr at klage til Erhvervsankenævnet. Yderligere information om klagegebyr og opsættende virkning kan findes på Erhvervsankenævnets hjemmeside, <https://naevneneshus.dk/start-din-klage/erhvervsankenaevnet/>, og i bekendtgørelse nr. 1135 af 13. oktober 2017 om Erhvervsankenævnet.

Med venlig hilsen

Tobias Thygesen
Kontorchef

Emil Nørby Jeppesen
Fuldmægtig