

# Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder<sup>1</sup>

I medfør af § 77 h, stk. 1-4, og § 373, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 1447 af 11. september 2020, som ændret ved § 1 i lov nr. 641 af 19. maj 2020 og § 1 i lov nr. 2110 af 22. december 2020, § 111, stk. 1-4, og § 258, stk. 1, i lov nr. [X] af [X] om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter og § 48 d, stk. 1-3, og § 190, stk. 5, i lov om investeringsforeninger m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1718 af 27. november 2020, fastsættes:

## *Anvendelsesområde*

**§ 1.** Denne bekendtgørelse finder anvendelse på følgende virksomheder:

- 1) Pengeinstitutter.
- 2) Realkreditinstitutter.
- 3) Fondsmæglerselskaber.
- 4) Investeringsforvaltningsselskaber.
- 5) Fondsmæglerholdingvirksomheder.
- 6) Finansielle holdingvirksomheder.
- 7) Investeringsforeninger, som ikke har delegeret den daglige ledelse til et investeringsforvaltningsselskab eller et administrationsselskab, jf. § 1, stk. 5, i lov om investeringsforeninger m.v.

*Stk. 2.* Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

## *Udpejning af væsentlige risikotagere*

**§ 2.** I pengeinstitutter og realkreditinstitutter skal bestyrelsen identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere), i overensstemmelse med kriterierne i stk. 2.

*Stk. 2.* I pengeinstitutter og realkreditinstitutter omfatter væsentlige risikotagere som minimum:

- 1) Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- 2) Ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger.
- 3) Ansatte, som har ret til en betydelig aflønning i det foregående regnskabsår, forudsat følgende betingelser er opfyldt:
  - a) Den ansattes aflønning er lig med eller højere end 500.000 euro og lig med eller højere end den gennemsnitlige aflønning af medlemmerne af virksomhedens bestyrelse og direktionen.

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF, EU-Tidende 2017, L 176, side 338, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/878/EU af 20. maj 2019 om ændring af direktiv 2013/36/EU, for så vidt angår fritagne enheder, finansielle holdingselskaber, blandede finansielle holdingselskaber, aflønning, tilsynsforanstaltninger og -beføjelser og kapitalbevaringsforanstaltninger, EU-Tidende 2019, L 150, side 253 og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/2034/EU af 27. november 2019 om tilsyn med investeringsselskaber og om ændring af direktiv 2002/87/EF, 2009/65/EF, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU og 2014/65/EU, EU-Tidende 2019, L 314, side 64. I bekendtgørelsen er medtaget visse bestemmelser fra Europa-Parlamentets og Rådets forordning 575/2013/EU af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012, EU-Tidende 2013, L 176, side 1, visse bestemmelser fra Europa-Parlamentets og Rådets forordning 876/2019/EU af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 for så vidt angår gearingsgrad, net stable funding ratio, krav til kapitalgrundlag og nedskrivningsrelevante passiver, modpartskreditrisiko, markedsrisiko, eksponeringer mod centrale modparter, eksponeringer mod kollektive investeringsordninger, store eksponeringer og indberetnings- og oplysningskrav, og forordning (EU) nr. 648/2012, EU-Tidende 2019, L 150, side 1 og visse bestemmelser fra Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 1093/2010, (EU) nr. 575/2013, (EU) nr. 600/2014 og (EU) nr. 806/2014, EU-Tidende 2019, L 314, side 1. Ifølge artikel 288 i EUF-traktaten gælder en forordning umiddelbart i hver medlemsstat. Gengivelsen af disse bestemmelser i bekendtgørelsen er således udelukkende begrundet i praktiske hensyn og berører ikke forordningens umiddelbare gyldighed i Danmark.

- b) Den ansatte udfører arbejde i en væsentlig afdeling, og arbejdet er af en art, der har væsentlig indflydelse på den relevante afdelings risikoprofil.

**§ 3.** I investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger, fondsmæglerholdingvirksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal bestyrelsen under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere), i overensstemmelse med kriterierne i stk. 2.

*Stk. 2.* I investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger, fondsmæglerholdingvirksomheder og finansielle holdingvirksomheder omfatter væsentlige risikotagere som minimum:

- 1) Ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter.
- 2) Ledelsen af den del af organisationen, som investerer virksomhedens egne midler.
- 3) Porteføljeformere og andre ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, og som via finansielle instrumenter kan tage væsentlige risici på virksomhedens vegne for virksomhedens midler.
- 4) Lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision.
- 5) Ansatte, der opfylder som minimum et af følgende kriterier, medmindre den ansatte efter en konkret vurdering ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil:
  - a) Den ansatte blev tildelt en samlet aflønning svarende til 500.000 euro eller derover i det foregående regnskabsår.
  - b) Den ansatte er blandt de 0,3 pct. af virksomhedens ansatte, oprundet til nærmeste hele tal, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i virksomheden i det foregående regnskabsår.

**§ 4.** I fondsmæglerselskaber skal bestyrelsen identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter (væsentlige risikotagere), i overensstemmelse med kriterierne i stk. 2.

*Stk. 2.* I fondsmæglerselskaber omfatter væsentlige risikotagere som minimum:

- 1) Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- 2) Ansatte med ansvar for virksomhedens compliance, risikostyring, intern revision og øvrige kontroller.
- 3) Ansatte med en samlet løn, der mindst svarer til den laveste løn tildelt medlemmerne af bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere i regnskabsåret, og hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter.

#### Lønpolitik

**§ 5.** Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge virksomhedens lønpolitik for medlemmer af bestyrelsen og ansatte, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed, § 106, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 c, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v.

*Stk. 2.* Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

**§ 6.** Bestyrelsen skal gennemgå virksomhedens lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

**§ 7.** Bestyrelsen skal sikre, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om virksomhedens lønpolitik overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet af kontrollen skal rapporteres til bestyrelsen.

*Stk. 2.* 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.

**§ 8.** Virksomheden skal sikre, at ansatte, der medvirker til udarbejdelse af virksomhedens lønpolitik og kontrol med overholdelse heraf, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab. Virksomheden skal endvidere under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter sikre, at ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken, er uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.

**§ 9.** Virksomhedens lønpolitik skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring og må ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

*Stk. 2.* Virksomhedens lønpolitik skal fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable løndele, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

*Stk. 3.* Virksomhedens lønpolitik skal endvidere opfylde følgende:

- 1) Den skal være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.
- 2) Den skal være kønsneutral.
- 3) Den skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.
- 4) Den skal sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- 5) Den skal fastsætte kriterier for tildeling af faste lønde, der primært bør afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterier for tildeling af variable lønde, som bør afspejle vedvarende og risikostyret resultater, samt resultater ud over hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.
- 6) Den skal sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, og sikre overholdelse af de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af §§ 77 a og 77 b i lov om finansiel virksomhed, §§ 108 og 109 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a i lov om investeringsforeninger m.v.

#### *Variabel løn*

**§ 10.** Tildeler virksomheden bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere variabel løn, skal virksomheden sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, herunder

- 1) at der inden for rammerne af § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, og § 77 b, stk. 1 og 3, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1, nr. 1-3, og § 109, stk. 1 og 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om investeringsforeninger m.v. fastsættes et loft for den variable løndel, og
- 2) at den faste løndel udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn, så virksomheden kan føre en fleksibel bonuspolitik.

*Stk. 2.* En passende balance mellem faste og variable lønde kan variere afhængigt af modtagerens funktion og virksomhedens forhold i øvrigt.

**§ 11.** En variabel løndel, der er resultatafhængig, skal fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater.

*Stk. 2.* Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater, samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

*Stk. 3.* Ved vurderingen af den enkelte modtagers resultater skal der tages hensyn til både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Ved ikke-økonomiske kriterier forstås bl.a. overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af virksomhedens retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer.

**§ 12.** Bestyrelsen eller direktionen kan beslutte, at kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om investeringsforeninger m.v. kan fraviges i tilfælde, hvor den optjente variable løn udgør maksimalt 100.000 kr. om året, hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at fravigelsen er forsvarlig. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af kravene nævnt i 1. pkt.

#### *Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner*

**§ 13.** Indeholder en virksomheds aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

#### *Pension og særlige godtgørelser*

**§ 14.** Tildeler virksomheden pensionsydelse, som kan sidestilles med variabel løn, til bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere, skal virksomhedens pensionspolitik være i overensstemmelse med de krav, der følger af § 77 a, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter eller § 48 a, stk. 6, i lov om investeringsforeninger m.v.

**§ 15.** § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder samtlige af følgende betingelser:

- 1) Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- 3) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

*Stk. 2.* § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der indgås i forbindelse med fratrædelse, for den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusiv pension.

*Stk. 3.* Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af stk. 1 og 2, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

*Stk. 4.* Fratrædelsesgodtgørelser må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

*Stk. 5.* Fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov, indgår ikke i opgørelsen i stk. 1, nr. 3, eller stk. 2.

*Stk. 6.* Fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov, er ikke omfattet af § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v.

**§ 16.** § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der opfylder samtlige af følgende betingelser:

- 1) Aftalen om nyansættelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte nyansættelsesgodtgørelse er begrænset til det første ansættelsesår.
- 3) Virksomheden har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

**§ 17.** Lønpakker knyttet til compensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset virksomhedens interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel løn, jf. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v.

#### *Information til virksomhedens ansatte*

**§ 18.** Bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendt med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

#### *Oplysnings- og indberetningspligt*

**§ 19.** Investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger, fondsmæglerholdingvirksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal mindst én gang årligt offentliggøre følgende oplysninger om sin lønpolitik og praksis for aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere:

- 1) Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken, herunder oplysninger om:
  - a) Sammensætningen af og mandatet for et eventuelt aflønningsudvalg.
  - b) Eventuelle eksterne eksperter, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken.
  - c) De relevante berørte parter samt antallet af bestyrelsesmøder i løbet af regnskabsåret, hvor bestyrelsen har ført tilsyn med virksomhedens aflønning.
- 2) Sammenhængen mellem løn og resultater.
- 3) De vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer, udskyldelsespolitik og optjeningskriterier.
- 4) Forholdet mellem fast og variabel løn fastsat i henhold til § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om finansiel virksomhed, § 108, stk. 1, nr. 1-3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om investeringsforeninger m.v.
- 5) Hvilke resultatkrævier der lægges til grund for tildeling af rettigheder til aktier, optioner eller variable lønkomponenter.
- 6) De vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for variable komponenter og andre ikke-pekuniære fordele.
- 7) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområde.
- 8) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter ledelsen og de ansatte, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:
  - a) Lønsummen i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn og antal modtagere.

- b) Den variable løns størrelse og form fordelt på kontant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter eller andet.
  - c) Størrelsen af den udestående udskudte aflønning fordelt på optjente og ikke-optjente andele.
  - d) Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer.
  - e) Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt og udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne tildelinger og udbetalinger.
  - f) Størrelsen på den største fratrædelsesgodtgørelse, der er tildelt til en enkelt person i regnskabsåret.
- 9) Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover pr. regnskabsår, opdelt i lønintervaller på 500.000 euro ved lønninger på beløb svarende til mellem 1 mio. og 5 mio. euro og opdelt i lønintervaller på 1 mio. euro ved lønninger på 5 mio. euro og derover.

*Stk. 2.* Stk. 1, nr. 7 og 8, finder kun anvendelse på ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

*Stk. 3.* Stk. 1, nr. 8, litra e og f, finder kun anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

*Stk. 4.* Virksomheden kan under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter helt eller delvist undlade at offentliggøre en eller flere af de oplysninger, der er nævnt i stk. 1. En virksomhed, som ikke har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, og som har en balancesum på under 500 mio. kr. i to på hinanden følgende regnskabsår, kan undlade at offentliggøre de oplysninger, der er nævnt i stk. 1.

*Stk. 5.* Virksomheden skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning og senest 1. maj hvert år indsende de oplysninger, der er nævnt i stk. 1, nr. 7 og 8, til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

*Stk. 6.* Virksomheden skal samtidig med indsendelsen til Finanstilsynet efter stk. 5 offentliggøre oplysninger, der er nævnt i stk. 1, på sin hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Har virksomheden ikke en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Offentliggøres oplysningerne, der er nævnt i stk. 1, til opfyldelse af regnskabs-, børsnoterings- eller andre krav, anses oplysningspligten for overholdt herved. Er oplysningerne efter stk. 1 ikke indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

*Stk. 7.* Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

*Stk. 8.* Virksomheder, der efter stk. 4 kan undlade at offentliggøre en eller flere af de oplysninger, der er nævnt i stk. 1, kan ligeledes undlade at indsende oplysninger nævnt i stk. 1, nr. 7 og 8, til Finanstilsynet.

**§ 20.** Pengeinstitutter og realkreditinstitutter skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning og senest 1. maj hvert år indsende oplysningerne omfattet af artikel 450, stk. 1, litra g-i og k, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 876/2019/EU af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

*Stk. 2.* Virksomheden skal samtidig med indsendelsen til Finanstilsynet efter stk. 1 offentliggøre oplysningerne på sin hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Har virksomheden ikke en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Er oplysningerne efter artikel 450 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 876/2019/EU af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 ikke indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

*Stk. 3.* Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

*Stk. 4.* Pengeinstitutter og realkreditinstitutter, der efter artikel 450, stk. 2, 2. afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 876/2019/EU af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013 kan undlade at offentliggøre en eller flere af de oplysninger, der er nævnt i artikel 450, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 876/2019/EU af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013, kan ligeledes undlade at indsende en eller flere af de oplysninger, der er nævnt i artikel 450, stk. 1, litra g-i og k, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 876/2019/EU af 20. maj 2019 om ændring af forordning (EU) nr. 575/2013.

**§ 21.** Fondsmæglerselskaber, der ikke opfylder betingelserne for klassificering som små og ikke indbyrdes forbundne efter artikel 12, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber, skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning og senest 1. maj hvert år indsende oplysningerne omfattet af artikel 51, litra b og c, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

*Stk. 2.* Fondsmæglerselskabet skal samtidig med indsendelsen til Finanstilsynet efter stk. 1 offentliggøre oplysningerne omfattet af artikel 51 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringselskaber i overensstemmelse med artikel 46, stk. 4, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november om tilsynsmæssige krav til investeringselskaber 2019. Er oplysningerne nævnt i 1. pkt. ikke indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

*Stk. 3.* Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

**§ 22.** Virksomheder med en hjemmeside skal offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til kravene i § 5, stk. 1, § 6, § 7, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, §§ 8, 9, 11, 13, § 15, stk. 3, §§ 16 og 17, i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

*Stk. 2.* Virksomhedens offentliggørelse efter stk. 1 skal ske på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor det naturligt hører hjemme.

**§ 23.** Virksomheden skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden har optjent en samlet løn inklusiv pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro, til Finanstilsynet. Indberetningen skal ske i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

*Stk. 2.* Er virksomheden det øverste EU-selskab i en koncern, skal virksomheden ligeledes hvert år senest 1. maj indberette antallet af personer, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i et af virksomhedens datterselskaber har optjent en samlet løn inklusiv pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro, til Finanstilsynet. Forpligtelsen for det øverste EU-selskab gælder kun i relation til de af EU-selskabets udenlandske datterselskaber med hjemsted i EU, der i datterselskabets hjemland har tilladelse til at drive finansiell virksomhed som kreditinstitut, som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter eller investeringselskab, som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 22, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 2033/2019/EU af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringselskaber.

*Stk. 3.* Indberetningen til Finanstilsynet i medfør af stk. 1 og 2 skal omfatte oplysninger om antallet af personer fordelt på ansvars- og forretningsområder, om den enkelte unavngivne person er udpeget som væsentlig risikotager, størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension fordelt på fast og variabel løn, størrelsen af variable pensionsydelse efter § 77 a, stk. 6, i lov om finansiell virksomhed, § 108, stk. 6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 6, i lov om investeringsforeninger m.v. og størrelsen af den samlede variable løndel, der udskydes, med angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

#### *Regler om aflønning i koncernforbundne virksomheder*

**§ 24.** Et pengeinstitut, et realkreditinstitut og en finansiell holdingvirksomhed skal sikre, at virksomhedens lønpolitik og de specifikke aflønningskrav i §§ 2, 5-11, 13 og 14, § 15, stk. 3, §§ 16-18, 20, 22 og 23 samt § 77 a, stk. 1, nr. 2-7, og stk. 3-6, og § 77 b, stk. 3, i lov om finansiell virksomhed efterleves af dattervirksomheder inden for samme koncern.

*Stk. 2.* Datterselskaber, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, skal opfylde de sektorspecifikke krav til dem på individuelt niveau.

*Stk. 3.* Datterselskaber, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, er ikke omfattet af aflønningsreglerne nævnt i stk. 1, hvis modervirksomheden kan godtgøre overfor Finanstilsynet, at aflønningsreglerne strider imod lovgivningen i det tredjeland, hvor datterselskabet er etableret.

*Stk. 4.* Aflønningsreglerne nævnt i stk. 1 finder ikke anvendelse på koncernniveau, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Et datterselskab, der er etableret i et EU-land, er omfattet af særlige aflønningskrav i overensstemmelse med andre EU-retsakter.
- b) Et datterselskab, der er etableret i et tredjeland, ville være omfattet af særlige aflønningskrav i overensstemmelse med andre EU-retsakter, hvis de var etableret i Unionen.

*Stk. 5.* Uanset stk. 4 finder aflønningsreglerne nævnt i stk. 1 anvendelse på medarbejdere i datterselskaber, som ikke er omfattet af bekendtgørelsen, hvis

- a) datterselskabet er et porteføljeadministrationsselskab eller et selskab, der leverer de investeringservices og -aktiviteter, der er nævnt i afsnit A, nr. 2-4), 6) og 7), i bilag 1 til direktiv 2014/65/EU af 15. maj 2014 om markeder for finansielle instrumenter, og
- b) de pågældende medarbejdere har fået mandat til at udføre arbejde, der har direkte væsentlig indflydelse på virksomhedernes risikoprofil eller virksomhed indenfor koncernen.

**§ 25.** Et fondsmæglerselskab og en fondsmæglerholdingvirksomhed skal sikre, at virksomhedens lønpolitik og de specifikke aflønningskrav i §§ 4-11, 13 og 14, § 15, stk. 3, §§ 16-18 og 21-23 samt § 108, stk. 1, nr. 2-7, og stk. 3-6, og § 109, stk. 1 og 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservices og -aktiviteter, efterleves af fondsmæglerselskaber inden for samme koncern.

*Stk. 2.* Dattervirksomheder, der indgår i koncernen, men som er etableret i et tredjeland, er ikke omfattet af aflønningsreglerne nævnt i stk. 1, hvis modervirksomheden kan godtgøre overfor Finanstilsynet, at aflønningsreglerne strider med lovgivningen i det tredjeland, hvor datterselskabet er etableret.

*Straf*

**§ 26.** Overtrædelse af § 2, stk. 1, § 3, stk. 1, § 4, stk. 1, § 8, § 12, 2. pkt., § 15, stk. 3 og 4, § 19, stk. 1 og 5, og stk. 6, 1. og 4. pkt., § 20, stk. 1 og 2, § 21, stk. 1 og 2 § 22, stk. 1, og §§ 23-25 straffes med bøde. Med bøde straffes endvidere den, der ikke efterkommer et påbud om at foretage eller undlade at foretage bestemte handlinger med henblik på at overholde bekendtgørelsens bestemmelser.

*Stk. 2.* Der kan pålægges virksomheder m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

*Ikrafttræden*

**§ 27.** Bekendtgørelsen træder i kraft den 26. juni 2021.

*Stk. 2.* Bekendtgørelse nr. 2169 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger ophæves.

*Erhvervsministeriet, den dd.mm.yyyy*

Underskriver 1

/Underskriver 2