



Ny lov om skærpet ansvar for ledelsen i finansielle virksomheder og ændrede fit & proper-regler



Lars Hagbard Grønkjær
Partner

Folketinget vedtog den 18. april 2023 L 40: Forslag til lov om ændring af lov om finansiell virksomhed, straffeloven og forskellige andre love. Lovforslaget blev fremsat af Erhvervsministeren den 8. februar 2023 som en gennemførelse af Ansvarsudvalgets forslag om skærpet ansvarsvurdering for ledelsesmedlemmer m.v. i finansielle virksomheder og ændring af reglerne om egnethed og hæderlighed (fit & proper).

Det har fra politisk side været ønskeligt at skærpe ledelsesmedlemmers ansvar mv. i finansielle virksomheder for på denne måde, i højere grad end hidtil, at kunne gøre ledelsen erstatningsansvarlig for de dispositioner, de foretager i deres ledelseshverv. De nye lovændringer er et resultat heraf.

Lovændringerne træder allerede i kraft den 1. juli 2023, dog med særlige overgangsregler for aftaler om fratrædelsesgodtgørelse. Dette er alene et udvalg af ændringer i loven.

Overordnede ændringer

Væsentlige lovændringer omfatter:

- Der indføres **en ny straffebestemmelse om groft ledelsessvigt** i lov om finansiel virksomhed, så det bliver tydeligere, hvilken ledelsesadfærd, der er strafbelagt.
- Derudover indføres en række **erstatningsretlige skærpedelser**, herunder skal tilsidesættelse af interne retningslinjer mv. i de finansielle virksomheder indgå med større vægt i ansvarsvurderingen.
- Der indføres et **objektiveret hæftelsesansvar** for tab på en aftale, der indgås i et ledelsesmedlems interesse, hvis aftale ikke har været forelagt og godkendt i bestyrelsen i overensstemmelse med reglerne i lov om finansiel 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.
- Der indføres endvidere en forpligtelse til, at alle fratrædelsesaftaler, med en værdi over to års vederlag, skal offentliggøres. Ifølge lovforslaget følger det **at fratrædelsesgodtgørelse skal udbetales løbende og skal kunne stoppes**, hvis forudsætningerne for godtgørelsen ikke længere er opfyldt.
- Der indføres nye skærpede krav til **lønpolitik og vederlagsrapport** for visse parter.
- Slutteligt indfører loven **nye fit & proper**-regler, der vil blive suppleret af regler i bekendtgørelsesform.

Skærpet strafansvar

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det fremover skal være nemmere at placere et strafansvar for groft ledelsessvigt i finansielle virksomheder, hvorfor centrale dele af straffebestemmelsen i § 373 i lov om finansiel virksomhed omskrives.

Det er uændret, at ledelsesmedlemmer pålægges strafansvar for groft eller gentaget ledelsessvigt, som medfører tab eller risiko for tab for virksomheden eller dennes interessenter. Der angives dog i lovforarbejderne til § 373 konkrete eksempler på mulig strafbar adfærd for at øge klarheden om, hvornår der kan ifaldes straf. Mulig strafbar adfærd er bl.a. (i) klart uforsvarlige eksponeringer, (ii) meget store lån med et betydeligt blanco element eller store eksponeringer, der bevilges på et grundlag, der ikke er oplyst tilstrækkeligt og (iii) utilstrækkelig opfølgning på eksponeringer m.v. Det fremgår ligeledes, at det også kan betragtes som groft ledelsessvigt, såfremt en disposition påfører kunderne et økonomisk tab til trods for, at virksomheden ikke selvstændigt lider tab. Det bemærkes desuden, at det i lovændringerne betragtes som et selvstændigt kriminelt forhold, hvis der sker ledelsessvigt, som medfører en væsentlig øget risiko for, at den finansielle virksomhed anvendes som led i kriminalitet eller udsættes for kriminalitet.

Skærpet erstatningsansvar

De nye lovændringer tilsigter ifølge forarbejderne at fastholde culpabedømmelsen som ansvarsnormen for ledelsens erstatningsansvar. Ledelsesansvaret skærpes dog på en række områder, herunder ved

tilsidesættelse af interne regler m.v. Med de nye lovændringer fremhæves det, at virksomhedens interne retningslinjer, risikoprofil rettet mod direktionen i henhold til § 70 i lov om finansiel virksomhed er centrale for den forsvarlige drift af virksomheden. Det må derfor forventes, at tilsidesættelse af interne regler fremover vil blive tillagt større vægt i domstolens vurdering af erstatningsansvaret for ledelsesmedlemmer.

Der indføres desuden omvendt bevisbyrde i ansvarsbedømmelsen i erstatningssager mod bestyrelsesmedlemmer grundet dispositioner mellem virksomheden og bestyrelsesmedlemmerne selv, der har medført tab for virksomheden – altså sager, hvor der har været en interessekonflikt. Dette vil omfatte dispositioner, som er omfattet af de nuværende §§ 76 og 78, stk. 1 i lov om finansiel virksomhed og er godkendt af bestyrelsen, medmindre denne kan godtgøre, at det ikke var muligt at afværge tabet ved rettidig omhu.

Lovændringerne medfører et objektiveret hæftelsesansvar for ledelsesmedlemmer, hvis der er sket tab på en disposition, som er indgået i det pågældende ledelsesmedlems interesse, såfremt denne ikke var godkendt af bestyrelsen efter de nuværende regler i §§ 76 og 78, stk. 1 i lov om finansiel virksomhed. Når loven træder i kraft, vil nugældende § 76 i lov om finansiel virksomhed blive ophævet og nugældende § 78, stk.1 bliver affattet på ny.

Med de nye lovændringer bør finansielle virksomheder være særligt opmærksomme på, om politikker og interne retningslinjer for godkendelse, løbende overvågning og opfølgning af engagementer, trænger til opdatering. Her tænkes blandt andet på politikker udarbejdet iht. ledelsesbekendtgørelsen.

Som det fremgår af lovændringerne, er formålet blandt andet at skærpe ansvaret for ledelsesmedlemmer i finansielle virksomheder. Dette giver naturligt anledning til en overvejelse om, hvorvidt forsikringsdækningen i ansvarsforsikringen for ledelsen bør opdateres, og om der, udover forsikringsdækningen (i en vis udstrækning), bør ske yderligere friholdelse af ledelsen fra den finansielle virksomheds side.

Ledelsesansvarsforsikringer er generelt blevet dyrere de seneste par år, og da forsikringspræmien ikke skal være uforholdsmæssig høj, vælger selskaber ofte en grænse for dækningen, der selvfølgelig er vurderet passende, men ikke nødvendigvis vil dække alle mulige erstatningskrav. Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede kandidater til ledelsesposter kan det dog muligvis supplerende konkret være i den finansielle virksomheds og aktionærernes interesse, at ledelsesmedlemmer tilbydes passende skadesløsholdelse fra selskabet for visse krav rejst mod dem af tredjemand, og som udspringer af udførelsen af deres hverv.

Fratrædelsesgodtgørelser

De nye lovændringer medfører en forpligtelse for finansielle virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed til at offentliggøre alle fratrædelsesaftaler, som har en værdi på over to års vederlag. Fratrædelsesgodtgørelser og løn i opsigelsesperioden til registrerede direktører i finansielle virksomheder vil desuden fremover ikke kunne udbetales på én gang, men vil i stedet skulle udbetales månedsvis, uanset hvad direktørkontrakten måtte angive. Det anføres desuden i lovbemærkningerne, at bestyrelsen bør sikre sig, at den fratrædende direktørs resultater bliver afspejlet i fratrædelsesgodtgørelsen uden at belønne eventuelle forseelser eller manglende resultater. Såfremt forudsætningerne for fratrædelsesgodtgørelsen ikke længere er opfyldt, vil det med de nye lovændringer være muligt at stoppe udbetalingerne. Det fremgår af lovbemærkningerne, at formålet hermed er at sikre, at det er muligt for virksomheden at undersøge, om der er eventuelle forseelser mv., der kan tilregnes det fratrådte ledelsesmedlem.

Det bemærkes, at lovændringerne kommer til at gælde direktører i alle typer af finansielle virksomheder omfattet af lov om finansiell virksomhed.

Virksomheder omfattet af reglerne kan, i lyset af ovenstående, overveje, om visse direktørkontrakter skal opdateres, herunder vedrørende fratrædelsesgodtgørelse.

Skærpede krav vedrørende lønpolitik og vederlagsrapport

Den nye lov opstiller krav om, at penge- og realkreditinstitutter m.fl. skal godkende en lønpolitik som skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentlig tilgængelig på virksomhedens hjemmeside, så længe den er gældende. Forpersonen for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning på generalforsamlingen (virksomhedens øverste organ).

Bestyrelsen i penge- og realkreditinstitutter, investeringsforvaltningsselskaber og finansielle holdingselskaber skal tillige årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport.

Vederlagsrapporten skal indeholde oplysning om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen, som led i dette hverv, har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern de seneste 3 år, herunder oplysninger om fastholdelse- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold. Hertil kommer krav om en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Vederlagsrapporten skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside hurtigst muligt efter vedtagelse og forblive på hjemmesiden i mindst 10 år.

Ændring af fit & proper-reglerne

Ifølge fit & proper-reglerne skal ledelsesmedlemmer og nøglepersoner i en finansiell virksomhed være egnede ("fit") og hæderlige ("proper") til at varetage det pågældende hverv. Det forventes, at den nye lov på en række punkter vil blive suppleret med nye regler om egnethed og hæderlighed i bekendtgørelsesform.

Der etableres, via den nye lov og kommende bekendtgørelse, 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.

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 være egnet.

Formålet med formodningstilgangen er dermed ifølge bemærkningerne til den nye lov også at sikre transparens om kriterier, der anses for både relevante og tilstrækkelige for specifikke stillinger i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, systemisk vigtige finansielle institutter (SIFI) og globalt systemisk vigtige finansielle institutter (G-SIFI).

Med henblik på yderligere at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag, skal der, ifølge lovændringerne, 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 inden for en kort tidsperiode. Der kan ligeledes stilles betingelse om, at den manglende kompetence eller erfaring skal være til stede 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.

I DLA Piper rådgiver vi løbende finansielle institutioner og ledelser heri, og du er meget velkommen kontakte os, hvis du har spørgsmål.