

Finanstilsynet
Att.: Jasmine Zulfovski Hansen
Sendt til JAHA@ftnet.dk og ALN@ftnet.dk



**FINANS
DANMARK**

Vejledning om egnethed og hæderlighed (fit & proper)

Resumé

Finanstilsynet har sendt et udkast til ny vejledning om egnethed og hæderlighed (fit & proper) i høring.

Fit & proper-reglerne har stort fokus i praksis, og der er behov for vejledning på området. En opdatering af vejledningen fra 2014 er derfor nyttig, og vi kvitterer Finanstilsynet for udkastet til en ny vejledning, der fremstår langt mere brugervenlig end den eksisterende.

Timing af vejledningen medfører dog usikkerhed i forhold til rammerne for arbejdet med den kommende bekendtgørelse om formodningstilgangen, der skal ske med inddragelse af sektoren. Vejledningen ser ud til visse steder at fastlægge de foruddefinerede kriterier i formodningstilgangen med udgangspunkt i Kompetenceudvalgets anbefalinger. Men det er vigtigt, at disse kriterier først fastsættes i dialog med sektoren som led i arbejdet med bekendtgørelsen.

I vores høringssvar har vi derudover en række bemærkninger til vejledningen i form af både forslag til tydeliggørelser, præciseringer og eksempler, hvor vi mener, at vejledningen kommer til at gå for langt i forhold til lovgivningen med brug af termer som "skal" i stedet for "kan".

Høringssvar

29. april 2024
Dok: FIDA-300870041-279-v1

Hørings svar til Finanstilsynets vejledning om egnethed og hæderlighed

Generelle bemærkninger

Finans Danmark takker for muligheden for at give bemærkninger til Finanstilsynets udkast til vejledning til egnethed og hæderlighed (fit & proper).

Fit & proper-reglerne har stort fokus i praksis, og der er behov for vejledning på området. En opdatering af vejledningen fra 2014 er derfor nyttig, og vi vil indledningsvis gerne kvittere Finanstilsynet for udkastet til en ny vejledning, der fremstår langt mere brugervenlig end den eksisterende. Det gælder blandt andet i forhold til gennemgangen af de oplysninger, der skal indsendes til Tilsynet som led i fit & proper-vurderingen.

Nogle steder i vejledningen gentages dog primært bemærkninger fra forarbejderne, hvorfor der kan være et behov for yderligere – mere praksisnær – vejledning fra Tilsynet. Dertil og noget mere principielt mener vi, at vejledningen visse steder ved brugen af termer som "skal" i stedet for "kan" indirekte fastsætter krav, der ikke følger af lovgivningen. Vi vil komme nærmere ind på dette under de konkrete bemærkninger.

Endelig vil vi som en generel bemærkning fremhæve, at timingen af udstedelsen af vejledningen giver noget usikkerhed i forhold til arbejdet med den kommende bekendtgørelse om formodningstilgangen. Bekendtgørelsen skal indeholde de foruddefinerede kriterier i den formodningstilgang, der blev introduceret med governance-loven. Som der henvises til i vejledningen, vil udgangspunktet her være Kompetenceudvalgets anbefalinger. Det blev dog aftalt med sektoren i forbindelse med governance-loven, at den nærmere udformning af kriterierne skal ske med inddragelse af sektoren. Imidlertid ser vejledningen ud til en række steder at fastlægge de foruddefinerede kriterier selvom arbejdet med formodningsbekendtgørelsen endnu ikke er påbegyndt. Vi vil her opfordre til, at kriterierne i stedet fastsættes i bekendtgørelsesform, og at sektoren inddrages i arbejdet.

Konkrete bemærkninger

Nedenfor følger vores konkrete bemærkninger til vejledningen. Bemærkningerne angår både praktiske forhold og mere principielle spørgsmål.

Pkt. 1 - Indledning

Hørings svar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1



Vejledningen er afgrænset til ikke at omfatte hæderlighedsvurderinger, og der henvises i stedet til Tilsynets notat fra april 2022 om praksis og betragtninger ved hæderlighedsvurderinger. Vi vil gerne opfordre til, at hæderlighedsvurderinger også indgår i en samlet vejledning, idet der er behov for mere vejledning til lovgivningens krav end det, der følger af Tilsynets gennemgang af praksis. Finanstilsynets brug af interviews i forbindelse med ansøgningsprocessen, mener vi ligeledes der bør vejledes om i forhold til form og forventning, herunder i forhold til hvad der kan forventes af spørgsmål fra Tilsynet.

Pkt. 2.1 – Definitioner

I definitionen af "betingede godkendelser" bør det præcisere, at det udelukkende gælder for kandidater til stillinger som medlem af direktionen og nøglefunktioner. Derudover opfordrer vi til, at ordlyden ensrettes med bestemmelsen i lov om finansiel virksomhed, hvorefter der er tale om kandidater, der "ikke har tilstrækkelige faglige forudsætninger og ikke "næsten har tilstrækkelige..."

Hørings svar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1

Pkt. 3 - Ansøgningskema

I vejledningen opfordres til, at Finanstilsynets ansøgningskema anvendes, hvilket umiddelbart virker hensigtsmæssigt. Vi skal dog som en mere praktisk bemærkning nævne, at online-blanketten ser ud til ikke længere at indeholde et felt, hvor virksomheden kan uploade fit & proper-erklæringen, hvilket giver anledning til udfordringer i praksis.

Pkt. 3.1 - Oplysninger til brug for ansøgningen

Det fremgår, at hvis man tidligere er blevet egnetheds- og hæderlighedsvurderet i et andet EU/EØS-land bør man vedhæfte dokumentation for tidligere vurderinger. Det bemærkes, at det kan være vanskeligt for en ansøger at vedhæfte dokumentation for en tidligere vurdering, som er foretaget for lang tid siden eller fordi det af andre grunde ikke er muligt for ansøgeren at fremfinde den. Det opfordres til, at der her indføres et "eventuelt", hvilket der tidligere har stået i *virksom.dk*, og som også fremgår af afsnit 3.4. Derudover henvises eksplicit til EU/EØS-lande og ikke lande som Storbritannien og Schweiz, der måske også kunne være af relevans for Finanstilsynet.

Pkt. 3.6 – Erklæringer om egnethed fra virksomheden

Det følger af vejledningen, at egnethedserklæringen skal underskrives af virksomheden, dvs. dem der har beslutningskompetencen. Underskriftskravet kan volde udfordringer, da indhentning af direktionsmedlemmers fysiske underskrift er en tung proces. Det er derudover uklart om hele bestyrelsen skal underskrive erklæringen ved udpegelser af direktionsmedlemmer. Hvis det er tilfældet, vil det være



vidtgående og forlænge processen unødigt. Vi opfordrer derfor til en "fleksibel" tilgang til underskriftskravet.

Sidste sætning i afsnittet kan derudover læses som, at der ved valg af et menigt bestyrelsesmedlem til formandsposten skal foretages ikke kun en ny egnetheds-vurdering, men også en hæderlighedsvurdering. Vi antager, at der kun er tale om en ny egnethedsvurdering.

Pkt. 3.7 – Afsættelse af tid til at varetage hvervet eller stillingen

Det følger af vejledningen, at ansøger skal oplyse, om ansøger varetager hvervet eller stillingen fuldtid, og hvis det ikke er tilfældet, skal det angives, hvor mange timer årligt ansøger påtænker at bruge på hvervet eller stillingen. Det er uklart hvor kravet om angivelse af timer stammer fra, da FIL § 64 a foreskriver, at ledelsesmedlemmet løbende selv skal vurdere om den pågældende har afsat tilstrækkelig tid til varetagelse af sit hverv. Der fremgår heller ikke andet i forarbejderne om, at dette skal efterprøves af Finanstilsynet. Der opfordres derfor til, at kravet om angivelse af antal timer udgår.

Pkt. 3.11 – Sanktioner og civilretlige søgsmål

Ifølge 2. punkttegn, skal der oplyses om pålagte sanktioner. Vi vil her opfordre til, at sanktioner afgrænses, så det er klart, at det ikke omfatter påbud og lignende, men alene bøder og lignende "hårde sanktioner". I modsat fald vil det være en meget omfattende definition.

I forhold til afsnittets 3. punkttegn er det uklart, om der her sigtes til afslag, ansøger har modtaget i et andet EU/EØS-land. Vi antager, at der ikke er behov for, at ansøger selv anfører afslag modtaget af Finanstilsynet.

Pkt. 4 – Overordnede principper for kompetence- og erfaringskrav

I afsnittet understreges bl.a., at egnethedsvurderinger altid vil bero på en konkret, individuel vurdering, og at vurderingerne som udgangspunkt tager afsæt i en helhedsorienteret tilgang. Der er hermed tale om en samlet vurdering af kandidatens kompetencer, hvor bl.a. kandidatens erfaringer og kompetencer opnået i andre erhverv inddrages.

Vi støtter udgangspunktet om en helhedsvurdering og vil gerne kvittere for, at det er fremhævet i vejledningen. For Finans Danmark er det afgørende, at reguleringen og praksis er helhedsorienteret og ikke mere restriktiv end i andre europæiske lande, og at der herigennem sikres et bredere rekrutteringsgrundlag for sektoren. Dette afspejles også i forarbejderne til governance-loven, hvor der henvises til, at det er vurderingen, at rekrutteringsgrundlaget til ledelsesposter i den

Høringsvar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1



finansielle sektor gerne må blive bredere. Vi opfordrer til, at denne målsætning også eksplicit afspejles i vejledningen, da vi ser det som vigtigt for vejledningens rammesætning af praksis på området. Endvidere vil vi opfordre til, at der indarbejdes eksempler på, at kandidater kan godkendes til en stilling, selvom kandidatens primære erfaring ikke stammer lige fra dette stillingsområde.

I fjerde afsnit på s. 15 beskrives, at kandidaten løbende skal underrette Finanstilsynet, om ændringer, der har betydning for egnetheds- og hæderlighedsvurderingen. Vi foreslår afsnittet justeret, så det tydeliggøres, at det ikke er ved alle ændringer, at der skal foretages en ny vurdering: "for egnethedsvurderingen gælder det f.eks. hvis der sker **væsentlige** ændringer i den konkrete stilling som kandidaten er godkendt til. Dette kan f.eks. være, at kandidaten får flere ansvarsområder, **som kræver nye/andre kompetencer (i forhold til de ansvarsområder, som kandidaten i forvejen havde).**

Vejledningens beskrivelse af kompetence- og erfaringskrav

Som nævnt under de generelle bemærkninger ser vejledningen ud til at fastsætte en række foruddefinerede kriterier, der er koblet til formodningstilgangen. Det fremgår således bl.a. af vejledningen, at: "Som udgangspunkt opfylder en kandidat til stillingen som administrerende direktør i et pengeinstitut eller en real-kreditvirksomhed kravet om tilstrækkelig viden og faglig kompetence, hvis (...)".

Kriterierne ser ud til at være baseret på Fagudvalgets anbefalinger. Det gælder f.eks. i forhold til de kriterier, der oplistes under pkt. 4.1.1 om kompetence- og erfaringskrav til den administrerende direktør. Af andre eksempler kan nævnes afsnittene om kompetence- og erfaringskrav for risikostyringsfunktionen (pkt. 4.1.3), den ansvarlige for compliance (pkt. 4.1.4) og den ansvarlige for kreditområdet (pkt. 4.1.5).

Nogle steder ser vejledningen dertil ud til at gå videre end anbefalingerne fra Fagudvalget. Til eksempel fremgår det i forhold til den ansvarlige for kreditfunktionen, at det er udgangspunktet, at bl.a. kompetence inden for jura, herunder lov om finansiel virksomhed og ledelsesbekendtgørelsen, er relevant. I Fagudvalgets anbefalinger henvises imidlertid kun til juridisk forståelse. Endelig anvendes termen "skal" (i stedet for "kan") i forbindelse med f.eks. kompetence- og erfaringskravene for den ansvarlige for kreditområdet.

Principielt mener vi, at tærskelniveauer for de foruddefinerede kriterier for kompetence- og erfaringskrav skal fastlægges i bekendtgørelsesform i overensstemmelse med forarbejderne til FIL § 64, stk. 8, og vejledning om administrative forskrifter. Bindende forskrifter skal ikke fastlægges i vejledningen.

Hørings svar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1



Pkt. 4.1.1 – Kompetence- og erfaringskrav til den administrerende direktør

Det fremgår af vejledningen, at en administrerende direktør skal have nyligt opnået praktisk erfaring indenfor områder relateret til den konkrete virksomheds forretningsmodel, og en betydelig andel af denne erfaring bør være opnået gennem en ledelsesrolle, jf. side 18 i vejledningen. Det er uklart hvor dette krav stammer fra, og det kan ses som et eksempel på, at rekrutteringsudvalget af kandidater til stillingen som administrerende direktør skærpes.

Pkt. 4.1.2 – Kompetence- og erfaringskrav til medlemmer af direktionen og den faktiske ledelse

Der henvises under hvidvaskforebyggelse til, at kompetencerne er opnået gennem relevant uddannelse suppleret med minimum fem års relevant erfaring. Der er ikke sat specifikke åremål i forhold til de andre områder, og behovet for detalregulering ift. hvidvaskforebyggelse fremstår ikke klart, hvorfor vi opfordrer til at det udgår.

Af sidste sætning på s. 21 følger, at det altid er nødvendigt, at kandidaten har den relevante erfaring på det konkrete ansvarsområde. Andre steder i vejledningen og Finanstilsynets redegørelse fremhæves imidlertid, at der lægges vægt på anden erfaring. I redegørelsen gives et eksempel på en godkendelse af et direktionsmedlem med ansvar for et specifikt område, hvor kandidaten ikke havde konkret erfaring fra complianceområdet, som denne skulle have ansvaret for, jf. side 8-9 i redegørelsen. Sætningen nederst s. 21 i vejledningen virker derfor til at være i strid med den linje, der ellers lægges i vejledningen og redegørelsen (som vi støtter), hvorfor vi opfordrer til, at den slettes.

Endelig bemærkes det, at der ikke er særlige uddannelseskrav til kandidater til stillinger som medlem af direktionen og nøglefunktioner. Det fremgår imidlertid som en del af beskrivelsen af de specifikke stillinger i vejledningen, at det forventes, at kompetencer opnås gennem relevant uddannelse. Der opfordres her til, at det afspejles, at en kandidat ikke kan forventes at have tilstrækkelig viden, faglige kompetencer og erfaring baseret på relevant uddannelse, da det må forventes at dette opnås gennem praktisk erfaring.

Pkt. 4.1.4 – Kompetence- og erfaringskrav for den ansvarlige for compliance

Af afsnittet fremgår det, at erfaring med complianceopgaver også kan være opnået andre steder, som f.eks. i Finanstilsynet eller Nationalbanken. Det anbefales, at der gives yderligere eksempler på hvor erfaring med compliance opgaver også kan være opnået.

Hørings svar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1



Pkt. 4.1.6 - Kompetence- og erfaringskrav for den ansvarlige for den interne revision

Af afsnittet følger, at revisionsbekendtgørelsen kræver, at revisionschefen har en teoretisk uddannelse, som svarer til kravet for en godkendt revisor, og at den interne revisionschef ved ansættelsen har deltaget i revisionsarbejde i mindst tre år indenfor de senest fem år.

Der opfordres til, at Finanstilsynet også inddrager undtagelsen i bekendtgørelse om revisionens gennemførelse i finansielle virksomheder m.v. samt finansielle koncerner (herefter revisionsbekendtgørelsen), hvor det fremgår, at Finanstilsynet i særlige tilfælde kan dispensere fra disse krav, jf. § 18, stk. 5 i revisionsbekendtgørelsen. Dette vil give de finansielle virksomheder et indblik i, at der kan være kandidater, som ikke umiddelbart opfylder kravene efter revisionsbekendtgørelsen, men stadig kan tages i betragtning ud fra en helhedsorienteret tilgang.

Pkt. 4.1.7 – Kompetence- og erfaringskrav for ansvarlig for hvidvaskforebyggelse
Henvisningen i afsnittets 3. punkt tegn til kundeforhold og produkter i forhold til pengeinstituttets forretningsmodel kan give anledning til uklarhed. Punktet kan læses som, at kandidaten skal kende til det konkrete pengeinstituts kunder og produkter allerede inden, at vedkommende er påbegyndt i sin stilling. Det bør gøres klart, at det ikke her forventes, at kandidaten skal have et sådant konkret kendskab.

Pkt. 4.2 – Særlige krav til bestyrelsesformænd

Som det anføres i vejledningen, er det vigtigt at bevare bestyrelsens ret til at konstituere sig, hvilket er det selskabsretlige udgangspunkt.

De særlige krav til bestyrelsesformænd i form af krav om robusthed og gennemslagskraft indebærer imidlertid en risiko for en stor skønsbeføjelse hos Finanstilsynet, hvilket skal ses i sammenhæng med, at kravene ikke er kvantificerbare og svære at dokumentere. Sammenholdt med bestyrelsens ret til at konstituere sig, bør det kun være i helt åbenlyse tilfælde, at Tilsynet benytter muligheden for ikke at godkende bestyrelsesformanden.

I forhold til virksomhedens redegørelse følger det af vejledningen, at redegørelsen skal udarbejdes med afsæt i f.eks. kandidatens CV til Finanstilsynet, som efterprøver virksomhedens vurdering. Det følger endvidere, at det i redegørelsen er relevant at inddrage den pågældende kandidats erfaring fra bestyrelseserhverv eller topledertilstillinger i private virksomheder m.fl. Det er uklart, hvordan inddragelse af kandidatens erfaring, uddannelse, teoretisk og praktisk kendskab til virksomhedens kerneområder skal bevise, at kandidaten besidder den nødvendige

Høringsvar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1



robusthed og gennemslagskraft. Det er svært at måle de personlige egenskaber såsom robusthed og gennemslagskraft med udgangspunkt i en redegørelse.

Vi vil derfor opfordre til, at det gøres klarere, hvordan virksomheden kan bevise en kandidats robusthed og gennemslagskraft overfor Finanstilsynet, og hvordan virksomheden selv kan vurdere dette udover interviews (som der henvises til i forarbejderne). Derudover er det uklart, om det er virksomheden, der skal udarbejde redegørelsen, eller om det er kandidaten.

Forskellen mellem redegørelsen for bestyrelsesformandens egnethed og erklæringen om direktionsmedlemmer og nøglepersoners egnethed bør endelig tydeliggøres i vejledningen.

Pkt. 5 – Betingede godkendelser

Forarbejderne til FIL § 64, stk. 4 fremstår mere udførlige end vejledningen, og vi opfordrer derfor til, at vejledningen udbygges i overensstemmelse hermed.

Derudover fremgår det, at kandidater med en betinget egnethedsgodkendelse har en skærpet opmærksomhedspligt. Det formodes, at alle kandidater, uagtet om der er tale om en betinget godkendelse, har en opmærksomhedspligt, da der påhviler dem det samme ansvar, og grundlaget for at konkludere, at kandidater med en betinget godkendelse har en skærpet pligt, fremstår derfor ikke klart.

Med venlig hilsen

Kjeld Gosvig-Jensen

Direkte: 40838327

Mail: kgj@fida.dk

Hørings svar

29. april 2024

Dok. nr.:

FIDA-300870041-279-v1

