

Redegørelse om inspektion i Danske Bank A/S

1. Indledning

Finanstilsynet var i november 2013 på inspektion i Danske Bank A/S med fokus på bankens efterlevelse af reglerne om aflønning i finansielle virksomheder.

På inspektionen blev bankens efterlevelse af væsentlige områder gennemgået ud fra en risikobaseret vurdering, og Finanstilsynet havde især fokus på bankens lønpolitik, herunder processerne for fastlæggelsen af lønpolitikens indhold og bankens anvendelse af variabel løn, samt bankens udpegnings af væsentlige risikotagere..

2. Sammenfatning og risikovurdering

Bestyrelsen modtager alene fast løn. Direktionen og selskabets andre væsentlige risikotagere aflønnes med både faste og variable løndele. Direktionen kan modtage op til 20 % af deres faste løn som variabel løn. For andre væsentlige risikotagere er loftet fastsat til 200 % af den faste løn. Det er Finanstilsynets vurdering, at dette medfører en forøget risiko for, at denne personkreds har incitament til at foretage mere risikofyldte dispositioner.

Finanstilsynet har konstateret, at det ikke fremgår af Danske Bank A/S' lønpolitik, hvilke passende lofter der er fastsat for variable løndele for bankens væsentlige risikotagere. Generalforsamlingen har derfor ikke haft anledning til at drøfte rimeligheden af loftet. Finanstilsynet har påbudt banken at sikre, at loftet fastsættes i lønpolitikken fremadrettet.

Danske Bank koncernen havde, forinden undersøgelsen fandt sted, konstateret fire tilfælde, hvor aftaler om bonusudbetalinger, ikke var i overensstemmelse med bankens aflønningspolitik. Dette skyldtes, at aftalerne var indgået lokalt i koncernens selskaber og visse af bankens afdelinger.

På baggrund heraf havde banken ændret godkendelsesproceduren for kontrakter med elementer af variabel løn, så de fremadrettet på forhånd skal godkendes centralt i bankens HR/Group legal afdeling. Finanstilsynet tog på

det foreliggende grundlag den ændrede godkendelsesprocedure til efterretning.

.