



STATSADVOKATEN

Finanstilsynet
Århusgade 110
2100 København Ø

Dato: 17. juli 2017
J.nr.: SØK-10162-00044-17
Sagsbehandler: JHH

STATSADVOKATEN FOR SÆRLIG
ØKONOMISK OG INTERNATIONAL
KRIMINALITET

KAMPMANNSGADE 1
1604 KØBENHAVN V

TELEFON 72 68 90 00
FAX 45 15 00 16

E-mail: saoek@anki.dk
www.anklagemyndigheden.dk
www.politi.dk

Høring vedrørende diskussionspapiret "Fit & Proper-reglerne i gode tider"

Finanstilsynet har den 22. maj 2017 sendt diskussionspapiret "Fit & Proper-reglerne i gode tider" i høring.

Jeg skal indledningsvis bemærke, at SØIK ud fra et strafferetligt perspektiv finder kravet om grundkursus i bestyrelseskompetencer indenfor emner, der er centrale for drift af finansiel virksomhed, hensigtsmæssigt, idet et kompetenceløft og en tydeliggørelse af bestyrelsesansvaret må antages at kunne medvirke til at modvirke fejl og mere generelt skærpe opmærksomheden.

Jeg er tilsvarende af den opfattelse, at en mere detaljeret kortlægning af kompetencer og ansvar i ledelsen kan medvirke til at sikre, at ledelsen i de finansielle virksomheder har en hensigtsmæssig risikoadfærd.

En klar fordeling af kompetencer og ansvarsområder er hensigtsmæssig, da ansvarsområderne tydeliggøres frem for et ukonkret og kollektivt ansvar. Det ansporer det enkelte ledelsesmedlem til at være sin rolle og ansvar bevidst. På direktionsniveau må det anses for helt nødvendigt og sædvanlig praksis, at ansvarsområderne er fordelt mellem direktionsmedlemmerne. På bestyrelsesniveau er behovet formentlig ofte større f.eks. således at et eller flere udvalgte og kompetente bestyrelsesmedlemmer har en mere direkte dialog/arbejdsgruppe med kreditchefen og på den baggrund leverer beslutningsgrundlag for bestyrelsen, som træffer de overordnede beslutninger kollektivt om væsentlige nye udlån mv.

Jeg er af den opfattelse, at en kortlægning af kompetencer og ansvar vil være mere egnet for andre persongrupper end direktionen, idet de fleste direktioner må antages allerede at have fastlagte arbejds- og ansvarsområder som led i deres daglige arbejde. På bestyrelsesniveau vil en sådan kortlægning tilpasset deres overordnede funktion formentlig være mere relevant.

Under punkt 2.7 søges synspunkter i forhold til, om de eksisterende sanktionsmuligheder overfor ledelsesmedlemmer bør udvides.

Jeg er af den opfattelse, at Finanstilsynets reaktionsmuligheder i relation til fit & proper-reglerne allerede i et vist omfang har en effektiv virkning. Det fremgår af praksis, at selskaberne eller de konkrete ledelsesmedlemmer sørger for at efterleve Finanstilsynets afgørelser eller skridter til handling allerede, inden der foreligger en endelig afgørelse fra tilsynet.

STATSADVOKATEN FOR SÆRLIG
ØKONOMISK OG INTERNATIONAL
KRIMINALITET

SIDE 2

Som nævnt af Finanstilsynet er reglen om straf for ikke at træffe de nødvendige foranstaltninger med henblik på at undgå væsentlige tab ikke blevet anvendt i praksis. Det indikerer, at sådanne specifikke strafregler formentlig sjældent vil kunne bringes i anvendelse. Årsagen hertil er den såkaldte business judgment rule, der tillader, at en virksomhed påtager sig risici, som et nødvendigt led i dets forretning, så længe det sker på et oplyst og velovervejet grundlag. Hvornår et givet forhold er tilstrækkelig oplyst eller ej, må forudsætte en konkret vurdering. Det kan formentlig ikke alene bestemmes ud fra nogle forud definerede fit & proper krav.

Ligeledes vil det formentlig være vanskeligt i praksis at straffe en ledende medarbejder/ledelsesmedlem for faglig inkompetence. Det forudsætter bl.a., at det kan bevises, at en specifik faglig inkompetence har forårsaget tab eller risiko for tab, samt at der er handlet med den fornødne tilregnelser i forhold til udøvelsen af erhvervet, hvilket rejser mange praktiske problemstillinger. Man kan som bekendt tilegne sig faglige kompetencer af egen drift uden deltagelse i uddannelser/kurser mv. og omvendt er personens deltagelse på uddannelse/kurser ikke et håndfast bevis på, at personen har tilegnet sig et specifikt fagemne.

I forhold til hensigtsmæssigheden i at straffe ledende medarbejdere i visse tilfælde er jeg af den opfattelse, at det klare udgangspunkt må være, at ledelsen og/eller virksomheden som udgangspunkt bærer ansvaret for de ansattes uforsvarlige handlinger, mens det samtidig kan få ansættelsesretlige konsekvenser for den ansatte. Hvis det eksterne ansvar – herunder strafansvar – udstrækkes til at omfatte ansatte nøglemedarbejdere vil en afledt konsekvens kunne være, at det bliver sværere at pålægge ledelsen eller virksomheden et strafansvar for samme uforsvarlige adfærd – altså at det overordnede ledelsesansvar for bl.a. at sikre forsvarlige arbejdsgange i virksomheden bliver mindre klart.

Jeg er af den opfattelse, at en skærpelse af sanktionsmulighederne ikke nødvendigvis vil medvirke til at sikre, at ledelsen i finansielle virksomheder har en hensigtsmæssig risikoadfærd. Risikoen for at miste ledelsesposter og ifalde erstatningsansvar vil i mange tilfælde være tilstrækkeligt afskrækkende.

Morten Niels Jakobsen

STATSADVOKATEN FOR SÆRLIG
ØKONOMISK OG INTERNATIONAL
KRIMINALITET

SIDE 3

