



Lovtidende A

2017

Udgivet den 24. marts 2017

14. marts 2017.

Nr. 257.

Bekendtgørelse for Grønland om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder

I medfør af § 71, stk. 2, § 77 a, stk. 8, § 77 d, stk. 4, og § 373, stk. 4, i lov om finansiell virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning nr. 1252 af 15. december 2004, som ændret ved anordning nr. 838 af 14. august 2012, anordning nr. 1676 af 16. december 2015, anordning nr. 1687 af 16. december 2015 og anordning nr. 1688 af 16. december 2015, fastsættes:

Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse på finansielle virksomheder, jf. § 5, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiell virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, finansielle holdingvirksomheder, jf. § 5, stk. 1, nr. 10, i lov om finansiell virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, og forsikringsholdingvirksomheder, jf. § 5, stk. 1, nr. 13, i lov om finansiell virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning. De omfattede virksomheder benævnes herefter »virksomheden«.

§ 2. Bestemmelserne i denne bekendtgørelse om lønpolitik, aflønning og oplysningsforpligtelser finder anvendelse på virksomhedens lønpolitik, der vedrører bestyrelsen og direktionen samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Bestyrelsen har ansvaret for, at de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil og som dermed er omfattet af stk. 1, bliver udpeget.

Stk. 3. Ved ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil forstås, som udgangspunkt

- 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) ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, og som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på virksomhedens vegne for virksomhedens midler,

- 4) ledere af aktuarfunktion og reassurance, som kan tage en væsentlig risiko på virksomhedens vegne for virksomhedens midler,
- 5) ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning, og
- 6) ansatte, som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici.

Stk. 4. Bekendtgørelsens § 4 og § 11 finder anvendelse i forhold til de ansatte, der er involverede i kontrolfunktioner og revision, herunder ansatte, der arbejder med compliance og intern revision.

§ 3. Virksomhedens lønpolitik skal for personerne nævnt i § 2, stk. 1, leve op til de krav, der fremgår af §§ 8-15. For overenskomstansatte omfattet af § 2 finder §§ 8-15 alene anvendelse på pensions- og bonusordninger samt andre aftaler om variabel løn, i det omfang sådanne ordninger ikke er fastsat i medfør af overenskomst.

Lønpolitik

§ 4. Bestyrelsen skal fastlægge virksomhedens lønpolitik, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, for så vidt angår personerne nævnt i § 2 og har ansvaret for dens gennemførelse. Den fastlagte lønpolitik skal godkendes af virksomhedens øverste organ, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiell virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.

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

§ 6. Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Stk. 2. Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne revisionschef. Hvis virksomheden har nedsat et aflønningsudvalg i medfør af § 77 c, stk. 1, i lov om finansiell virksom-

hed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, skal udvalgt varetage denne kontrol.

§ 7. De ansatte, der er involverede i henholdsvis udarbejdelsen af lønpolitikken og kontrollen af, om den overholdes, skal være i besiddelse af den nødvendige sagkundskab og skal, under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter, være uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.

§ 8. Lønpolitikken skal, under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter, udformes i overensstemmelse med §§ 9-15 samt

- 1) være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- 2) være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
- 3) harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, og
- 4) sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Stk. 2. For personer nævnt i § 2, stk. 1, der optjener variabel løn, jf. § 5, stk. 1, nr. 42, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, på maksimalt 100.000 kr. om året, kan bestyrelsen eller direktionen, hvis det er forsvarligt, vurdere, at der kan undtages fra kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning. 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 i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, samt forsvarligheden heraf, jf. 1. pkt.

Variabel løn

§ 9. Såfremt virksomheden tildeler personerne nævnt i § 2, stk. 1, variabel løn, jf. § 5, stk. 1, nr. 42, i lov om finansiel virksomhed som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, skal lønpolitikken sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, herunder sikre

- 1) at der inden for rammerne af § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, samt § 77 b, stk. 1 og 3, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, fastsættes et loft for den variable løndel, og
- 2) at den faste løndel udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn, således at virksomheden kan føre en fleksibel bonuspolitik.

Stk. 2. Den passende balance mellem faste og variable lønde i stk. 1 kan variere afhængigt af modtagerens funktion og virksomhedens forhold i øvrigt.

Stk. 3. Virksomheden skal i tilfældet nævnt i stk. 1 sikre, at lønpolitikken tager stilling til de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af §§ 77 a og 77 b i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.

§ 10. En variabel løndel, der er resultatafhængig, skal fastsættes i overensstemmelse med § 77 a, stk. 7, 2. pkt., i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.

Stk. 2. Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel efter stk. 1, 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 efter stk. 1 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.

Aflønning af ansatte i særlige funktioner

§ 11. Såfremt virksomhedens aflønning af en ansat, der er involveret i virksomhedens kontrolfunktioner, indeholder en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Stk. 2. Såfremt forsikringsselskabets aflønning af en ansat, der fungerer som aktuar, indeholder en variabel løndel, skal den variable løndel afhænge af dennes rolle og må ikke være afhængig af afdelingens resultater.

Pension og særlige godtgørelser

§ 12. Såfremt virksomheden tildeler pensionsydelse til personerne nævnt i § 2, stk. 1, som kan sidestilles med variabel løn, skal virksomhedens pensionspolitik være i overensstemmelse med de krav, der følger af § 77 a, stk. 6, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.

§ 13. § 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder 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. 1-7, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, 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 inklusive 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, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder alene anvendelse på fratrædelsesgodtgørelser, der ikke kan udledes af lov, anordning eller overenskomst.

§ 14. § 77 a, stk. 1-7, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der opfylder 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.

Stk. 2. Stk. 1 finder alene anvendelse på nyansættelsesgodtgørelser, der ikke kan udledes af lov, anordning eller overenskomst.

§ 15. 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. 1-7, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.

Information til virksomhedens ansatte

§ 16. Personerne nævnt i § 2 skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendte med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

Oplysnings- og indberetningspligt

§ 17. Investeringsforvaltningsselskaber, forsikringsselskaber, finansielle holdingvirksomheder omfattet af kravene i § 170, stk. 1, 2 eller 3, jf. dog § 170, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, forsikringsholdingvirksomheder og fondsmægler-selskaber, som alene har tilladelse til investeringsservice i henhold til bilag 4, afsnit A, nr. 1, 2, 4 og 5, til lov om finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, og som ikke opbevarer kunders midler eller værdipapirer, skal mindst én gang årligt offentliggøre følgende oplysninger vedrørende sin lønpolitik og -praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 2, stk. 1:

- 1) Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken samt antallet af møder, som afholdes af bestyrelsen, der fører tilsyn med aflønningen i løbet af regnskabsåret, herunder oplysninger om sammensætningen af og mandatet for et eventuelt aflønningsudvalg og om den eksterne ekspert, som er blevet konsul-

teret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken, og de relevante berørte parter rolle.

- 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, udskydelsespolitik 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, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.
- 5) Hvilke resultatkriterier 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 ikkepekuniære fordele.
- 7) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområde.
- 8) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter ledelsen og de medarbejdere, 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 konstant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter eller andet.
 - c) Størrelsen af den udestående udskudte aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele.
 - d) Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer.
 - e) Nye nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne udbetalinger.
 - f) Størrelsen af de fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere af sådanne tildelinger og det højeste beløb, der er tildelt til en enkelt person.
- 9) Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover pr. regnskabsår, opdelt i lønintervaller på 500.000 euro ved lønninger på 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. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 7 og 8, finder alene anvendelse i forhold til ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 8, litra e og f, finder alene anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

Stk. 4. Virksomheden kan under hensyntagen til dens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af dens aktiviteter, helt eller delvist undlade at offentliggøre en eller flere af de i stk. 1 nævnte oplysninger. 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 i stk. 1 nævnte oplysninger.

Stk. 5. Virksomheden skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning indsende de i stk. 1, nr. 7 og 8, nævnte oplysninger til Finanstilsynet og samtidig hermed offentliggøre de i stk. 1 nævnte oplysninger på sin hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Hvis virksomheden ikke har en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Hvis der sker offentliggørelse af oplysningerne til opfyldelse af regnskabs-, børsnoterings- eller andre krav, anses oplysningspligten for overholdt herved. Hvis oplysningerne efter stk. 1 ikke er indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

Stk. 6. Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

Stk. 7. Virksomheder, der efter stk. 4 kan undlade at offentliggøre en eller flere af de i stk. 1 nævnte oplysninger, kan ligeledes undlade efter stk. 5 at indsende de i stk. 1, nr. 7 og 8, nævnte oplysninger til Finanstilsynet og at offentliggøre de i stk. 1 nævnte oplysninger på sin hjemmeside.

§ 18. Pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabs afslutning indsende oplysningerne offentliggjort i overensstemmelse med artikel 450, stk. 1, litra (g), (h) og (i), i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 (CRR), som sat i kraft for Grønland ved lov, til Finanstilsynet. Oplysningerne i artikel 450 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 (CRR), som sat i kraft for Grønland ved lov, skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme, samtidig med indsendelsen af oplysningerne til Finanstilsynet i henhold til 1. pkt. Hvis virksomheden ikke har en hjemmeside, skal interesserede ved henvendelse til virksomheden kunne få udleveret eller tilsendt oplysningerne. Hvis oplysningerne efter artikel 450 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 (CRR), som sat i kraft for Grønland ved lov, ikke er indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

Stk. 2. Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

Stk. 3. Pengeinstitutter, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber I, der efter artikel 450, stk. 2, 2. afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 (CRR), som sat i kraft for Grønland ved lov, kan undlade at offentliggøre en eller flere af de i artikel 450, stk. 1, litra (g), (h) og (i) i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2013/575/EU af 26. juni 2013 (CRR), som sat i kraft for Grønland ved lov, nævnte oplysninger, kan ligeledes undlade efter stk. 1 at indsende disse oplysninger til Finanstilsynet.

§ 19. Virksomheder med en hjemmeside skal offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til kra-

vene i § 4, stk. 1, 1. pkt., § 5, § 6, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 7, § 8, stk. 1, nr. 1-4, § 10, stk. 2 og 3, § 11, stk. 1, § 13, stk. 3, § 14 og § 15, 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.

§ 20. Virksomheden skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Stk. 2. Hvis virksomheden er det øverste selskab inden for Den Europæiske Union og Grønland i en koncern, skal virksomheden ligeledes hvert år senest 1. maj indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i et af virksomhedens datterselskaber har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro. Forpligtelsen for det øverste selskab, jf. 1. pkt., gælder kun i relation til de af selskabets udenlandske datterselskaber med hjemsted i Den Europæiske Union, der i datterselskabets hjemland har tilladelse til at drive finansiel virksomhed som kreditinstitut eller investeringsselskab som defineret i artikel 3, stk. 1, i 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.

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 finansiel virksomhed, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning, og størrelsen af den samlede variable løndel, der udskydes, med angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

Straffebestemmelser

§ 21. Overtrædelse af § 2, stk. 2, §§ 4 og 5, § 6, stk. 1, og stk. 2, 1. pkt., § 8, stk. 2, 2. pkt., § 9, stk. 1 og 3, §§ 10-16, § 17, stk. 1, og stk. 5, 1., 2. og 4. pkt., § 18, stk. 1, § 19 og § 20 foranstaltes efter kriminallov for Grønland med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) kriminalansvar efter reglerne i 5. kapitel i kriminallov for Grønland.

Ikrafttræden

§ 22. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. april 2017 jf. dog stk. 2-4.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 4, 2. pkt., har virkning for den enkelte virksomhed fra førstkommande generalforsamling

eller tilsvarende, der finder sted efter bekendtgørelsens ikrafttræden.

Stk. 3. §§ 13-15 finder anvendelse på aftaler, der indgås eller genforhandles, forlænges eller fornyes efter bekendtgørelsens ikrafttræden.

Stk. 4. Bestemmelsen i § 17, stk. 5, finder første gang anvendelse for det regnskabsår, der begynder den 1. januar 2017.

Finanstilsynet, den 14. marts 2017

JESPER BERG

/ Louise Buchter