

Utkast til forskrift om godtgjørelse i finansinstitusjoner:

Forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner.

Fastsatt av Finansdepartementet (dato) med hjemmel i lov 12. juni 1981 nr. 52 om verdipapirfond § 2-5 tredje ledd, lov 21. juni 1985 nr. 78 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner §§ 2-18 – 2-22 og lov 29. juni 2007 nr. 75 om verdipapirhandel § 9-11 syvende ledd.

I

§ 1 Virkeområde og formål

Holdingselskaper i finanskonsern, banker, finansieringsforetak, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond skal ha en godtgjørelsesordning for hele foretaket som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke høy risikotaking, og bidra til å unngå interessekonflikter.

Reglene skal tilpasses den enkelte virksomhet størrelse og organisering, og slik at også virksomhetens art, formål og kompleksitet tas i betraktning. Styret i det enkelte foretak skal hensynta disse forhold. Styrets redegjørelse skal oppbevares, og ved etterspørsel oversendes Finanstilsynet.

§ 2 Fastsettelse og gjennomgang av godtgjørelsesordning

Styret i foretak som nevnt i § 1 skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for hele foretaket. Godtgjørelsesordningen skal inneholde særskilte regler for ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og for andre ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver.

I forskriften her betyr uttrykket godtgjørelse det samme som "lønn og annen godtgjørelse" som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a.

Godtgjørelsesordning nevnt i første ledd skal være i samsvar med foretakets overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Praktiseringen av godtgjørelsesordningen skal minst en gang i året gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner, jf. forskrift 20. juni 1997 nr. 1057 om klargjøring av kontrollansvar, dokumentasjon og bekreftelse av den interne kontroll. Foretaket skal utarbeide en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen hvert år. Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

§ 3 Generelle krav til godtgjørelsesordninger

I ordningen skal det fastsettes hvilke grupper av ansatte som skal anses som ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver.

Foretaket skal offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning, herunder informasjon om hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse, kriterier for fastsettelse av eventuell variabel

godtgjørelse, samt kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering, og ansatte med kontrolloppgaver.

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over 5 mrd. kroner skal ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret.

§ 4 Godtgjørelse til ledende ansatte

Reglene skal tilpasses den enkelte virksomhet størrelse og organisering, og slik at også virksomhetens art, formål og kompleksitet tas i betraktning. Styret i det enkelte foretak skal hensynta disse forhold.

For ledende ansatte skal foretaket fastsette sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse. Sammensetningen skal være balansert, og slik at den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen.

Garantert variabel godtgjørelse kan bare benyttes i særlige tilfelle ved nyansettelser, og begrenset til det første året.

Dersom variabel godtgjørelse benyttes, skal minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse enten gis i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket eller et annet foretak i konsernet. Minst 40 % av den variable godtgjørelsen skal holdes tilbake i en periode på minst tre år. Hvis den variable godtgjørelsen er betydelig, skal minst 60 % holdes tilbake.

Variabel godtgjørelse skal reduseres dersom etterfølgende resultater i foretaket og resultatutviklingen i foretaket tilsier dette.

Variabel resultatbasert godtgjørelse skal baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende person, vedkommende forretningsenhet og foretaket som helhet. Ved måling av resultater skal risiko for foretaket og kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet hensyntas.

Grunnlag for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være en periode på minst tre år. Eventuell utbetaling av slik variabel godtgjørelse skal fordeles over en periode som tar hensyn til foretakets underliggende forretningscyklus og risikoen i foretaket.

Samlet variabel godtgjørelse skal ikke begrense institusjonens evne til å styrke den ansvarlige kapitalen.

Sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet.

Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer prestasjonsbetinget godtgjørelse.

§ 5 Godtgjørelse til ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering
Bestemmelsene i § 4 gjelder tilsvarende for ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering.

§ 6 Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver

Godtgjørelse til ansatte med kontrollansvar skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de kontrollerer.

Bestemmelsene i § 4 gjelder tilsvarende for ansatte med kontrolloppgaver.

§ 7 Godtgjørelse til tillitsvalgte

Bestemmelsene i § 4 og § 6 første ledd gjelder tilsvarende for tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering.

§ 8 Pålegg og sanksjoner

Finanstilsynet kan gi foretak som nevnt i § 1 pålegg om utforming, endring og reversering av godtgjørelsesordning. Finanstilsynet kan sette kvantitative grenser for foretakets omfang av variabel godtgjørelse i forhold til foretakets nettoresultat for å sikre kapitalgrunnet i foretaket.

Hvis et pålegg fra Finanstilsynet med hjemmel i denne forskriften ikke blir etterkommet, kan tilsynet fastsette at foretaket skal betale en daglig løpende mulkt til forholdet er rettet eller fastsette pålegg om avståelse fra variabel godtgjørelse. Pålegg om mulkt er tvangsgrunnlag for utlegg.

Denne forskrift har ingen innvirkning på rettigheter og forpliktelser som følger av bindende avtaler inngått før forskriften trer i kraft.

II

Forskriften trer i kraft (straks)