



Norges Fondsmeglerforbund

Norwegian Securities Dealers Association

Finansdepartementet
Finansmarkedsavdelingen
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

13. september 2010

Høring – regler om godtgjørelse i finansinstitusjoner

Det vises til departementets brev 25. juni 2010 og 31. august 2010.

Innledning

Norges Fondsmeglerforbund vil innledningsvis gi sin støtte til det overordnede mål for regulering av godtgjørelse i finanssektoren, nemlig at slike ordninger også 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 slik det er uttrykt i utkast til forskrift § 1. Det er heller ikke vanskelig å slutte seg til hovedprinsippene i EU-kommisjonens henstilling om avlønningsspolitikk i finanssektoren eller til FSB Principles for Sound Compensation Practices.

Vi kan derimot ikke se noen grunn til at norsk regulering skal avvike fra EU-bestemmelser og FSB prinsippene. Norske finansforetak bidro på ingen måte til finanskrisen som begynte i 2007. Det er godt mulig at usunne bonusordninger i de store internasjonale bankene og investeringsbankene kan ha vært ett av elementene som bidro til at disse bankene tok uansvarlig høy risiko ved utlån, kjøp av finansielle instrumenter, egenhandel og lignende. Det er imidlertid ikke påvist tilsvarende problemer i Norge. Departementet har etter hva vi kan se ikke noen begrunnelse for å regulere avlønningssystemer i norske verdipapirforetak annerledes og strengere enn standard internasjonalt, slik det legges opp til i utkastet §§ 4, 5 og 6.

Etter Norges Fondsmeglerforbunds syn bør Kommisjonens henstilling implementeres ved en tilnærmet ord for ord-gjengivelse av henstillingens pkt 1 til 12. Det samme gjelder bestemmelsene om godtgjørelse i CRD III slik de vil bli lydende etter endelig vedtak. Dette vil sikre norsk finansnæring like konkurransevilkår med resten av Europa og en fleksibilitet tilpasset virksomhetenes særtrekk. Vi vil senere i denne høringsuttalelsen peke på de utkast til bestemmelser som avviker fra Kommisjonens henstilling, CRD III bestemmelsene slik de lyder etter Europa Parlamentets votering 7. juli 2010 eller FSB-prinsippene.

Behov for likeartet regulering internasjonalt

Henstillingens fortale pkt 6 fremhever viktigheten av at godtgjørelsesprinsippene anvendes på samme måte i medlemsstatene:

"I betragtning af den store konkurrence i finanssektoren og det forhold, at mange finansielle virksomheder opererer på tværs af grænserne, er det vigtigt at sikre, at principperne for en forsvarlig aflønningspolitikk anvendes ens i alle medlemsstaterne. Der er dog en erkendelse af, at hvis principperne for en forsvarlig aflønningspolitikk skal være virkelig effektive, er det nødvendigt, at de gennemføres på en ensartet måde over hele verden" (vår utheving).

I forarbeidene til at lovendringene 14. juni 2010 fremgår det at endringene er ment å gjennomføre CRD III-direktivet i norsk rett, jfr Prop. 117 L (2009-2010) pkt 13.4. Utkastet til forskrift legger, uten nærmere drøftelse, opp til en strengere særnorsk regulering.

Norske verdipapirforetak (herunder banker) konkurrerer med filialer av utenlandske verdipapirforetak etablert i Norge, utenlandske verdipapirforetak som er fjernmedlemmer av norske markedsplasser samt verdipapirforetak som driver grensekryssende virksomhet i Norge. I den sterke konkurransen som norske verdipapirforetak nå har fra utenlandske verdipapirforetak, vil det være meget uheldig dersom norske verdipapirforetak underlegges en strengere regulering enn konkurrentene. Som tjenesteytende næring er personalets kompetanse kanskje det aller viktigste konkurranseparameter. Vi tør påstå at norske verdipapirforetak har bygget opp organisasjoner som er internasjonalt ledende på finansiering, analyse og megling innen sektorer som shipping, offshore, energi og fiskeopprett. Verdipapirforetakenes avlønningssystemer er helt opplagt en viktig forklaring på at norske verdipapirforetak har kunnet rekruttere og beholde et høyt kompetent personale som har gitt norske verdipapirforetak konkurransekraft i forhold til store internasjonale verdipapirforetak om en rekke større transaksjoner for norsk og internasjonalt næringsliv. Derfor er det viktig at norske regler om godtgjørelse i finanssektoren ikke avviker fra internasjonale standarder.

Forholdsmessighet

Den foreslåtte internasjonale regulering av avlønningspolitikken i finanssektoren har sitt utspring i overtramp fra store internasjonale finansforetak som har hatt uforsvarlig risikoeksponering. Reguleringen er først og fremst rettet mot de store internasjonale finansforetakene, fordi disse har en finansiell størrelse og betydning som kan påvirke det globale finanssystem dersom slike finansforetak får problemer. Det vises til FSB-prinsippene som i stor grad er ment å gjelde "Significant financial institutions". Også EU-reguleringen tar hensyn til at behovene for inngrep i form av regulering kan være forskjellig avhengig av størrelse og arten av virksomheten som drives. Det vises her til pkt 9 i fortalen til Kommisjonens henstilling hvor det sies:

"Disse generelle prinsipper kan være mere relevante for nogle kategorier af finansielle virksomheder end for andre set i lyset af gældende regler og fælles praksis i finanssektoren"

Videre viser vi til pkt 11 i fortalen hvor det sies:

"En given finansiell virksomheds aflønningspolitikk bør også tage hensyn til, hvor stor virksomheden er, hvilke aktiviteter den beskæftiger sig med, og hvor komplekse disse aktiviteter er"

Vi viser også til Kommisjonens henstilling avsnitt 1 pkt 1.3 hvor det heter:

“Når medlemsstaterne træffer foranstaltninger for at sikre, at de finansielle virksomheder efterlever disse principper, bør de være opmærksomme på de pågældende finansielle virksomheders størrelse og deres særlige aktivitetsområder”.

Videre viser vi til fortalen til CRD III pkt 4 hvor det sies:

..”Prinsipperne tilgodeser, at kreditinstitutter og investeringselskaber kan anvende bestemmelserne forskelligt afhængigt af deres størrelse, interne organisation og deres aktiviteter art, omfang og kompleksitet.

Til slutt viser vi til CRD III avdeling 11 artikkel 23 hvor det heter

.....”, skal de overholde følgende principper på en måde og i det omfang, som svarer til deres størrelse, interne organisation og arten, omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter”

Vi kan ikke se at utkastet til forskrifter har bygget inn Kommisjonens henstilling eller CRD III bestemmelser vedrørende anvendelsesområde og forholdsmessighet. Etter utkastet §§ 4, 5 og 6 vil reguleringen av avlønningssystemer måtte være den samme i et lite verdipapirforetak med en konsesjon avgrenset til mottak og formidling av ordre som i en systemkritisk storbank.

Verdipapirforetakene er forskjellige med ulik størrelse og virksomhet. For eksempel har foretak som driver kun investeringsrådgivning og formidling liten eller ingen risiko i sin virksomhet. Det sies eksplisitt i fortalen til Kommisjonens henstilling pkt 9 at honorarer og provisjoner til investeringsrådgivere ikke bør omfattes av reguleringen, da slike honorarer og provisjoner er dekket av MiFID-reglene. Det samme følger av fortalen til CRD III pkt 4. For øvrig vises det til Rundskriv 17/2010 fra Finanstilsynet.

Anvendelsesområde

Etter utkastet til forskrifter får en del av bestemmelsene anvendelse på ”ledende ansatte, for andre ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering”, jfr utkast §§ 2, 4 og 5 Denne personkretsen avviker fra EU-bestemmelsene.

For det første antar vi at ”ledende ansatte” er et videre begrep enn ”medlem av ledelsen” som i EU-henstillingen er definert til ”ethvert medlem af en finansiell virksomheds bestyrelse, direktion eller tilsynsorgan”, jfr henstillingen pkt 2.2. Engelsk versjon: “Director” means any member of the administrative, managerial or supervisory bodies of financial undertakings”.

For det andre anvendes EU henstillingen på ”de medarbejderkategorier, hvis erhvervsmæssige aktiviteter har **væsentlig** indflydelse på den finansielle virksomheds risikoprofil (vår utheving)”, henstillingen pkt 1.2. Engelsk versjon:” Member States should ensure that the principles contained in section 2, 3 and 4 apply to the remuneration of those categories of staff whose professional activities have a **material** impact on the risk profile of the financial undertaking (vår utheving)”. Vesentlighetskravet følger også av CRD III avdeling 11 artikkel 23 som fastsetter anvendelsesområdet til medarbeidere ”hvis arbejde entydigt har væsentlig indflydelse på kreditinstitutternes risikoprofil.” Uten at vesentlighetskravet tas inn, blir det vanskelig for foretakene å definere hvilke ansatte som faller innenfor reguleringen. Særlig i bankene vil det være et betydelig antall som kan sies å ha ”arbeidsoppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering.” Reguleringens formål tilsier for eksempel ikke at bankansatte med begrenset fullmakt til å innvilge kreditter skal være omfattet av de materielle reglene i utkastet § 4.

Materielle begrensninger for bonusutforming

Utkastet § 4, jfr. §§ 5 og 6 inneholder materielle begrensninger som også avviker fra Kommisjonens henstilling. Det heter i utkastet at "hovedelementet skal være den faste godtgjørelse" der hvor godtgjørelsen er sammensatt av en fast og variabel del. EU kommisjonens henstilling lyder: "*Indeholder aflønningen en variabel komponent eller en bonus, bør der i aflønningspolitikken være en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter*", jfr pkt 4.1. Slik utkastet er formulert, kan man lett tolke bestemmelsen dit hen at den anviser et bestemt prosentvis forhold mellom fast og variabel lønn. Dette følger ikke av Kommisjonens henstilling som dessuten har bestemmelser som åpner for ulik vurdering av hva som er passende balanse mellom avlønningskomponentene, jfr pkt 4.1 annen setning som lyder: "*En sådan passende balance mellem aflønningskomponenterne kan variere fra medarbejder til medarbejder afhængigt af markedsf forholdene og den specifikke sammenhæng, som den finansielle virksomhed opererer i*".

Videre viser vi til CRD III 11. avdeling artikkel 23 pkt L hvor det heter:

"Der er en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter; den faste aflønningskomponent udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn og gør det muligt for virksomheden at føre en helt igennem fleksibel politik for variable aflønningskomponenter, herunder eventuelt helt undlade at udbetale variable aflønningskomponenter. Institutterne bør fastlægge et passende forhold mellem den faste og den variable del af den samlede løn. Det Europæiske Banktilsynsudvalg sikrer, at der findes retningslinjer for opstilling af specifikke kriterier til fastlæggelse af det passende forhold mellem den faste og den variable del af den samlede løn".

Etter ordlyden i CRD III vil det ikke være noe i veien for at en samlet kompensasjon kan bestå av for eksempel $\frac{1}{4}$ fastlønn og $\frac{3}{4}$ variabel lønn (bonus) gitt at den faste lønnen oppfyller vilkåret i første setning. Den norske bestemmelsen kan leses slik at fastlønnen må være høyere enn den variable lønnen. Mao må fastlønnen dobles for en norsk berørt, men ikke for en utenlandsk berørt, i tilfelle samme samlet kompensasjon. Det bør være kjent for departementet at samlet kompensasjon til enkelte kan bli meget høy i år med god aktivitet i kapitalmarkedet. Fastlønnøkningen kan dermed bli svært store i norske verdipapirforetak som følge av det særnorske regelverket. Norges Fondsmeglerforbund legger til grunn at en slik konsekvens ikke har vært departementets intensjon. Vi vil også peke på at den foreslåtte norske bestemmelsen kan medføre at verdipapirforetakene må bære med seg slike store faste lønnkostnader inn i "dårligere tider" med redusert inntjening. I verste fall må foretakene bruke av egenkapitalen for å bære disse økte lønnkostnadene hvilket igjen vil svekke de norske verdipapirforetakenes konkurranseevne. Som kjent er verdipapirforetakenes driftsinntekter sterkt konjunkturavhengige. Den særnorske ordlyden i utkastet vil dermed virke motsatt av intensjonen med regelverket. Etter vår oppfatning er det lite tvilsomt at fleksible avlønningssystemer med moderate faste lønninger bidrar til at norske verdipapirforetak ser ut til å klare seg brukbart gjennom perioder med lav aktivitet i kapitalmarkedene.

I utkastet § 4 tredje ledd bestemmes at minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse skal gis i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter. For foretak som ikke har utstedt egenkapitalinstrumenter skal halvparten av variabel godtgjørelse fordeles jevnt over en periode på tre år.

Denne bestemmelsen er ikke i samsvar med Kommisjonens henstilling. Kommisjonens henstilling er mer fleksibel og lyder:

4.3. I tilfælde hvor der tildeles en større bonus, bør hovedparten af bonussen udskydes i en minimumsperiode. Hvor stor en del af bonussen der skal udskydes, bør fastsættes i forhold til bonussens samlede størrelse sammenholdt med den samlede løn.

4.4. Ved fastsættelsen af den udskudte bonuskomponent bør der tages hensyn til de bestående risici ved de aktiviteter, som bonussen er knyttet til, og den kan bestå af aktier, optioner, kontanter eller andre midler, hvis udbetaling er udskudt i udskydelsesperioden. Målinger af de fremtidige resultater, som den udskudte komponent er knyttet til, bør risikostyres som beskrevet i punkt 5.

Vi viser også til fortalen til CRD III pkt 9 hvor det legges opp til fleksibel praktisering av bestemmelsene om fordeling av variabel lønnskomponent mellom aksjer og kontanter. Vi siterer :

”Når der er tale om ikke-noterede kreditinstitutter, bør udbetalingen om muligt ske på anden måde end som kontant betaling eller i form af andre langfristede finansielle instrumenter, der i tilstrækkelig grad afspejler virksomhedens kreditkvalitet. I denne forbindelse er proportionalitetsprincippet meget vigtigt, eftersom det ikke altid vil være hensigtsmæssigt at stille sådanne krav i forbindelse med små kreditinstitutter og investeringsselskaber”.

Som kjent skal verdipapirforetak være organisert som AS, ASA eller kredittinstitusjon. Alle disse har utstedt egenkapitalinstrumenter og må ved en strikt ordfortolkning forholde seg til kravet i § 4 annet ledd om at minst halvparten av årlig bonus skal gis i form av egenkapitalinstrumenter. Av ca 150 verdipapirforetak med konsesjon i Norge, er det kun et fåtall verdipapirforetak som har utstedt egenkapitalinstrumenter som prisen i et marked. De aller fleste verdipapirforetak er eiet av en eller et fåtall aksjonærer, for eksempel datterselskap av finansinstitusjon eller foretak eiet av enkeltpersoner. Tatt på ordet krever utkastet at slike foretak (ikke-børsnoterte) enten emitterer aksjer eller at eksisterende aksjonærer selger aksjer til bonusmottakere. Uten omsetning vil det videre være svært krevende å prissette aksjene. Tilsvarende problemstilling vil selvsagt også oppstå når verdipapirforetaket eventuelt må bytte tilbake aksjene mot kontanter. Kravet om bindingstid vil gjøre prisingsspørsmålet ytterligere komplisert da bindingstiden vil redusere aksjenes verdi. Det vil med andre ord være ytterst vanskelig å praktisere forslaget for det store flertall av norske verdipapirforetak.

En annen konsekvens er at bestemmelsen kan tvinge frem uønskede endringer på eiersiden i foretak som ikke er børsnoterte. Verdipapirhandelloven (MiFID) gir rom for alt fra ene-eide verdipapirforetak til børsnoterte foretak. Dette har gitt et mangfold av norske verdipapirforetak og sikret konkurranse og dynamikk i markedet. Det må etter vår oppfatning være eieren(e) i foretak som ikke er børsnoterte som tar beslutningen om ansatte skal slippes inn på eiersiden. ”Påtvungne” endringer i eierstruktur som følge av bonusbestemmelsene, kan være meget uheldig.

Den foreslåtte bestemmelse er etter vår oppfatning uegnet for andre enn store verdipapirforetak som er børsnoterte og som jevnlig benytter incentivprogrammer i form av aksjer eller opsjoner rettet mot ansatte. Vi antar at ideen til bestemmelsen er hentet fra FSB prinsippene pkt 8. Det må da minnes om at FSB prinsippene først og fremst er rettet mot ”significant financial institutions” på global basis.

Skatt

Den modellen utkastet § 4 legger opp til reiser skattemessige spørsmål, som ikke er belyst nærmere av departementet. Vi antar at utbetaling i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter etter gjeldende skatteregler vil utløse skatteplikt umiddelbart. For ansatte som betaler 50 pst marginalsatt vil det innebære at kontantdelen må brukes til innbetaling av skatt. Dette betyr at de berørte ikke vil få noen likviditetsøkning ved utbetaling av variabel lønnskomponent. Norges Fondsmeglerforbund vil derfor sterkt anmode om at det i forskriften bygges inn at det er godtgjørelse etter skatt som skal fordeles mellom aksjer/andre egenkapitalinstrumenter og kontanter

Norske filialer i utlandet

Et forhold som ikke er berørt i utkastet til forskrifter er praktiseringen av regelverket i norske filialer i EU/EØS- området og i filialer utenfor EU/EØS. Norges Fondsmeglerforbund ber om at det bygges inn en bestemmelse om at finansforetakene kan velge å følge vertslandet bestemmelser. Det er svært viktig at norske finansforetak må ha anledning til å tilby samme avlønningssystemer som er gjeldende i vertslandet. Ellers vil det ikke være mulig for norske finansforetak å bygge opp konkurransedyktig virksomhet internasjonalt.

Offentliggjøring

Utkastet § 3 annet ledd fastsetter at foretaket skal gi ”kvantitativ informasjon om godtgjørelse av ledende ansatte” Vi vil her peke på at det i følge EU-reguleringen dreier seg om aggregerte tall, jfr fortalen til CRD III pkt 21 hvor det heter:

Gode forvaltningsstrukturer, gennemsiktighet og offentliggjørelse er viktige for forsvarlige aflønningspolitikker. For at markedet kan få tilstrækkelig innsikt i deres aflønningsstrukturer og de tilhørende risici, bør kreditinstitutterne og investeringsselskaberne videregive detaljerte opplysninger om deres aflønningspolitikk og -praksis og, af hensyn til fortroligheden, de samlede beløb for de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Disse oplysninger bør være tilgængelige for alle de berørte parter (aktionærer, ansatte og offentligheden). Denne forpligtelse bør dog gælde med forbehold af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger⁽⁸⁾.

Norges Fondsmeglerforbund legger til grunn at utkastet § 3 annet ledd også legger opp til at det er aggregerte tall som skal offentliggjøres.

Tilbakevirkningsspørsmål

Grunnloven § 97 setter forbud mot tilbakevirkning av lover. Finanstilsynet påpekte i sin pressemelding 3. mars 2010 i forbindelse med oversendelse av forslag til forskrift om godtgjørelser i finansinstitusjoner til Finansdepartementet at forskriften ikke skulle gripe inn i gjeldende avtaler. Tilbakevirkningsspørsmålet er ikke berørt i departementets høringsbrev.

Norges Fondsmeglerforbund forutsetter på bakgrunn av ovennevnte at forslaget ikke er ment å sensurere innholdet i arbeidsavtaler inngått før forskriften trer i kraft.


Avslutning

Utkastet til bestemmelser om utforming av variabel godtgjørelse avviker som påvist fra de internasjonale standarder som etablerer seg i tråd med EU-regelverk og annen global

regulering. Det norske regelverket er strengere og mindre fleksibelt. Det finnes etter vår oppfatning ingen faglig begrunnelse for et slikt avvik. Det internasjonale regelverket er først og fremst rettet mot de store globale finansforetakene som i stor grad forårsaket finanskrisen. Disse har muligens hatt uheldige bonusordninger som har ført til uansvarlighet hos ledelsen. Norske verdipapirforetak (herunder banker) har på ingen måte bidratt til finanskrisen og det er heller ikke påvist at bonusordninger i norske verdipapirforetak har ført til uansvarlig risikoeksponering.

Vi oppfatter Kommisjonens henstilling og utkast til direktivbestemmelser (CRD III) som en fleksibel regulering som lettere kan tilpasses den enkelte virksomhets størrelse og organisering, enn hva som følger av forskriftsutkastet. Norges Fondsmeglerforbund mener således at forskriften i størst mulig grad bør basere seg på en ord for ord gjengivelse av EU-kommisjonens henstilling og bestemmelsene i CRD III. Dette vil også sikre at norske verdipapirforetak kan praktisere konkurransedyktige bonussystemer på linje med internasjonale konkurrenter. Avvik fra EU-reguleringen vil etter vår oppfatning føre til en svekket norsk finansnæring.

Med vennlig hilsen
Norges Fondsmeglerforbund



Per Broch Mathisen
Adm dir