



Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO

02.03.2010

SAKSBEHANDLER:
Øyvind Jenssen

DIR.TLF:
22 93 98 73

VÅR REFERANSE:
10/1825

ARKIVKODE:
371.2

DERES REFERANSE:

Forslag til endringer av kapitalkravsforskriften som følge av endringer i kapitaldekningsdirektivene - forskriftsbestemmelser om godtgjøring

Vi viser til tidligere kontakt med Finansdepartementet om å innta forskriftsbestemmelser om godtgjøring ved gjennomføring av endringer i kapitaldekningsdirektivene 2006/48/EC og 2006/49/EC i norsk rett. Finanstilsynet har på bakgrunn av de vedtatte endringene i kapitaldekningsdirektivene (CRD II og CRD III) utarbeidet forslag til endringer i kapitalkravsforskriften og andre forskrifter.

Vedlagt oversendes utkast til høringsnotat og forslag til endringer i kapitalkravsforskriften knyttet til godtgjøringsordninger. Finanstilsynet vil oversende et utkast til høringsnotat med tilhørende forslag til andre forskriftsendringer som følger av CRD II og CRD III i annen halvdel av mars 2010.

Med hilsen

Bjørn Skogstad Aamo
finansstilsynsdirektør

Emil Steffensen
avdelingsdirektør

2. mars 2010

Utkast til høringsnotat og bestemmelser i kapitalkravsforskriften om godtgjøring.

1. Innledning

Forslaget til regler om godtgjøring gjennomfører bestemmelser i CRD III (som endrer 2006/48/EC annekks V, avdeling 11 og annekks XII, del 2, punkt 15). Direktivet gir i disse nye bestemmelsene dels retningslinjer for hvordan ordninger for ansattes godtgjøring skal utformes, og dels pålegges virksomheter å offentliggjøre informasjon om de ordninger virksomheten har for godtgjøring av sine medarbeidere.

Som begrunnelse for de nye direktivbestemmelsene vises det i fortalen til at overdreven risikotaking i banksektoren i enkelte tilfelle har ført til sammenbrudd i finansinstitusjoner, i tillegg til problemer knyttet til finansiell stabilitet i enkelte land innenfor EU og globalt. Det vises til at det er enighet blant tilsynsmyndigheter og lovgivere, herunder G20 og Committee of European Banking Supervisors, om at uheldige godtgjøringsmodeller har vært en medvirkende faktor. Det er pekt på at godtgjøring som kan oppfordre til å ta risiko som overstiger det generelle nivået for risikotoleranse for institusjonen, kan undergrave en god og effektiv risikostyring. Det uttales at kravene i direktiv 2006/48/EC derfor bør suppleres med en uttrykt forpliktelse for institusjonene til å etablere en kompensasjonspolitik og praksis som er forenlig med god risikostyring.

2. Norsk utgangspunkt

På bakgrunn av det internasjonale arbeidet med insentivsystemer, gjennomførte Finanstilsynet i 2009 en spørreundersøkelse hos et utvalg av finansforetak vedrørende hva slags insentivsystemer de har tatt i bruk.

Undersøkelsen gjaldt avtaler som var i kraft pr. 01.01.2008, og inkluderte derfor ikke eventuelle endringer som er gjort som følge av finanskrisen. Spørreundersøkelsen ble begrenset til insentivlønsordninger som kan gi mer enn 20% uttelling i forhold til fastlønn. I tillegg til de rene kvantitative spørsmål i undersøkelsen, ble foretakene også bedt om å redegjøre om prosedyrer for godkjenning, fornyelse og eventuelle andre rutiner og krav, knyttet til insentivordninger.

Formålet med kartleggingen var å få et bilde av insentivlønspraksis når det gjelder hvilke kategorier av medarbeidere som har avtaler og hva som er basis for vurdering av måloppnåelse. Det var også et formål å få en oversikt over kortsiktighet versus langsiktighet i avtalene.

Undersøkelsen viste at avtalestrukturene er forholdsvis enkle, og at kun et mindre antall hadde opptjening over flere år. Det var også et gjennomgående trekk at insentivlønn utbetales årlig, men om lag 13 prosent av avtalene ble utbetalt over en lengre tidsperiode. Avtaler med utbetaling over flere år hadde ikke betingelser om avkorting ved en ugunstig resultatutvikling i påfølgende år, selv om dette skjer i løpet av bindingsperioden.

Nesten alle ledere, dvs. toppledelse og nivået under hadde en insentivavtale pr. 01.01.2008. Aksjer, eller binding i aksjer, ble anvendt hos to av foretakene. For toppledelsen utgjorde aksjeandelen i gjennomsnitt ca 12 prosent av insentivlønnen. Dette viser at kontantbaserte insentiver er mer vanlig som insentivform enn aksjer. Kun en mindre andel av avtalene benyttet risikojustert resultat som grunnlag for evaluering av måloppnåelse, mens hovedtyngden av avtaler benytter resultatelementer og kvalitative faktorer som kriterium.

Nivåene for insentivstørrelser samsvarer med resultater fra tidligere undersøkelser som Finanstilsynet gjorde i 2004 og 2008, hvor Finanstilsynet konkluderte med at ordningenes maksimale mulige utbetalinger og de faktiske utbetalingene for ledende ansatte i banksektoren syntes å være på et nøkternt nivå.

Tall fra Statistisk Sentralbyrås lønnsstatistikk viser at bonuser til administrerende direktører i bank- og forsikringsvirksomhet tilnærmet ble halvert i 2009 i forhold til 2008. Dette resulterte i en gjennomsnittlig månedslønn for denne gruppen på 107 900 kroner, som var 12,3 prosent lavere enn på tilsvarende tidspunkt året før. Gjennomsnittlig månedslønn eksklusive overtidsgodtgjørelse for heltidsansatte i finanssektoren utgjorde i følge deres statistikk 47 700 kroner per september 2009, en nedgang på om lag 1 900 kroner, eller 3,8 prosent, fra samme tidspunkt i 2008. Dette skyldes hovedsaklig lavere bonusutbetalinger.

Det vises også til foreløpig rapport fra Det teknisk beregningsutvalget for inntektsoppgjørene som ble publisert 19. februar 2010. I pressemeldingen fra utvalget fremgår det at veksten i lederlønningene i 2009 i de næringene det foreligger lønnsstatistikk for, i flere næringer var lavere enn for lønnstakerne ellers. For administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i finansnæringen, falt gjennomsnittslønnen med 17,6 prosent i 2009 mot en vekst på hele 28,6 prosent i 2008. Bonuser inngår i disse tallene, mens opsjons- og naturalytelser er ikke med.

Det er Finanstilsynets oppfatning at det relativt moderate omfang av bonusordninger i norske banker har bidratt til at risikotaking gjennomgående har vært holdt på et forsvarlig nivå. Selv om eksisterende praksis er moderat, mener Finanstilsynet at den alminnelige tillit til og omdømme for norske banker vil være tjent med et regelverk som avgrenser og sikrer gode prosesser for godtgjøringssystemer. Også fra et rent norsk synspunkt fremstår det internasjonale regelverket som nå er utarbeidet for formålet som et godt utgangspunkt for reglene.

3. Finanstilsynets forslag – anvendelsesområde

De nye direktivreglene har blant annet på grunn av proporsjonalitetsprinsippet som legges til grunn, mer preg av retningslinjer enn konkrete regler. På bakgrunn av finanskrisen og de forskjellene som er avdekket i insentivordninger i ulike land mener Finanstilsynet at dette kan være en hensiktsmessig innfallsvinkel.

Direktivet retter seg mot kredittinstitusjoner og verdipapirforetak og inneholder et generelt prinsipp om proporsjonalitet i bruken av reglene. Proporsjonalitetsprinsippet vil innebære at reglene må tilpasses den enkelte virksomhetens størrelse og organisering, og slik at også virksomhetens art, formål og kompleksitet tas i betraktning. Reglene er etter sin begrunnelse særlig ment å anvendes på systemviktige institusjoner for å bidra til å sikre finansiell stabilitet, og vil derfor særlig rette seg mot noen få banker. I tillegg fyller de store bankene en viktig samfunnsfunksjon.

Finanstilsynet foreslår at det i forskrift stilles generelle krav til utforming av godtgjøringsordninger som fremmer god risikostyring i alle banker uavhengig av størrelse og virksomhet. Det samme gjelder generelle krav til offentliggjøring av informasjon om godtgjøring til medarbeidere som har arbeidsoppgaver som påvirker institusjonens risikoprofil. Direktivets detaljerte retningslinjer om utforming av godtgjøringsordninger, det vil si prinsippene som er omtalt i avsnitt 5 bokstav a) til m) nedenfor, foreslås ikke tatt inn i forskrift. Finanstilsynet vil informere om disse retningslinjene i et rundskriv. Finanstilsynet legger til grunn at de detaljerte retningslinjene bør gjelde for banker som i mer enn 12 måneder har hatt en samlet forvaltningskapital på mer enn 30 milliarder kroner, og holdingselskaper for slike banker. Retningslinjene kan også være relevante for mindre banker. De konkrete vurderinger av hvordan tilpasning skal gjøres må i første rekke utføres av den enkelte institusjonen, med det mål å gjennomføre prinsippene for gode godtgjøringsordninger så langt de passer i den aktuelle virksomheten.

De norske verdipapirforetakene og forvaltningsselskapene for verdipapirfond med tillatelse til å yte aktiv forvaltning anses ikke som systemkritiske og forretningsrisikoen vurderes som vesentlig lavere enn hva som er tilfellet for de store bankene. Disse institusjonenes atferd har imidlertid betydning for den generelle tillit til det finansielle systemet. Finanstilsynet foreslår derfor at verdipapirforetakene og forvaltningsselskapene for verdipapirfond med rett til aktiv forvaltning omfattes av kravet til offentliggjøring av informasjon om godtgjøringsordninger, samt generell vurdering av risiko forbundet med godtgjøringsordninger. Det er Finanstilsynets siktemål at tilsvarende aktiviteter i verdipapirmarkedet, utenfor og innenfor bankvirksomhet i utgangspunktet må likebehandles ved anvendelse av reglene, for å begrense arbitrasje i markedet.

Finanstilsynet antar at det etter hvert som man har høstet erfaring med regelverket kan være hensiktsmessig å lage en supplerende veiledning til dette regelverket.

I fortalen til direktivet heter det at retningslinjene bør gjelde de kategorier av medarbeidere hvis arbeidsmessige aktiviteter har en reell påvirkning på risikoprofilen, for å hindre at uheldig utformede kompensasjonsstrukturer skal kunne motarbeide god risikostyring og kontroll av risikotakingsatferd hos enkeltpersoner. Retningslinjene bør derfor minst inkludere ledelsen, risikotakere og personer med kontrollfunksjoner. I forslaget til nye forskriftsbestemmelser er denne gruppen av personer betegnet som medarbeidere som i tjenesten kan påvirke institusjonens risikoprofil. Det legges til grunn at det skal dreie seg om en ikke uvesentlig innflytelse på risikonivået. Finanstilsynet viser for øvrig til at begrensningene i adgangen til å motta resultatavhengig godtgjørelse kan følge av annet regelverk, eksempelvis verdipapirhandellovens regler om uavhengig kontrollfunksjon (compliance).

Forslaget reiser skattemessige spørsmål som ikke er vurdert i denne sammenheng. Dette gjelder særlig behandlingen av utsatt godtgjøring.

Det foreslås at forskriften trer i kraft 1. januar 2011. Dette innebærer at reglene og retningslinjene for godtgjøring til medarbeidere som kan påvirke institusjonens risikonivå, vil gjelde for godtgjørelse som besluttes basert på resultater fra og med regnskapsåret 2011. Tilsvarende vil gjelde godtgjørelse som besluttes i 2011, men som gjelder tiden før 1. januar 2011, såfremt disse forhold ikke er regulert i allerede bindende avtaler.

4. Tilgrensende regelverk og teknisk utforming

Finanstilsynet foreslår at de nye reglene om godtgjøring gjennomføres ved endringer i kapitalkravsforskriften. Det foreslås at bestemmelsene om opplysningsplikt tas inn i kapitalkravsforskriften kapittel 46. Kapittel 46 har overskriften "Opplysninger om arter av risiko", og har blant annet bestemmelser om opplysningsplikt knyttet til kredittrisiko, motpartsrisiko og operasjonell risiko. Det foreslås at reglene om opplysningsplikt knyttet til godtgjøringsordninger tas inn i en ny § 46-11. Generelle regler for hvordan godtgjøringen skal utformes foreslås tatt inn i kapitalkravsforskriften Del X. Krav til styring og kontroll. Det foreslås et nytt kapittel 49 Særlige krav - godtgjøring.

Det finnes allerede krav om noteopplysninger i årsregnskap vedrørende godtgjøring til ledende ansatte. I tillegg er det i anbefalingen om foretaksstyring fra "Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse" omtalt styrets arbeid, og bruken av kompensasjonsutvalg i forbindelse med godtgjøring til ledende ansatte. De nye prinsippene som foreslås kan i noen tilfeller være overlappende i forhold til hva som allerede er gjeldende standard i Norge, både med hensyn til offentliggjøring av informasjon, og retningslinjer for styrets arbeid. Regnskapsloven § 7-31 og § 7-31b stiller således krav om noteopplysninger om godtgjøring til ledende personer. Det er imidlertid ikke fullt ut samsvar mellom regnskapslovens krav og kravene som nå tas inn i direktiv 2006/48/EF, verken med hensyn til hvem eller hva det skal gis opplysninger om. Det foreslås derfor ikke å samordne disse regelsettene nå. Man må dermed forholde seg til to sett av regler for offentliggjøring av informasjon, men slik at de samme opplysninger i noen grad gis henholdsvis i notene til regnskapet og offentliggjøres med grunnlag i kapitalkravsforskriften. Dette er imidlertid også situasjonen i dag for rapportering av annen finansiell informasjon etter henholdsvis regnskapsloven og kapitalkravsforskriften.

Finanstilsynet har vurdert om det er behov for lovendring for å gjennomføre endringene i direktivet, men legger til grunn at finanstilsynsloven § 4 og finansieringsvirksomhetsloven § 2-9b og 2-9c gir tilstrekkelig hjemmel for forslaget som fremmes i dette høringsnotatet. Det kan likevel være hensiktsmessig at finansieringsvirksomhetsloven § 2-9b ved en passende anledning endres slik at sammenhengen mellom godtgjøringsordninger og forsvarlig risikohåndtering kommer til uttrykk, slik det nå gjør i direktivet artikkel 22, etter endringen.

5. Risikostyring

Gjeldende kapitalkravsforskrift § 47-2 første ledd slår fast at institusjonens retningslinjer og rutiner for styring og kontroll av risiko minst skal omfatte nærmere angitte risikoer. Det foreslås å nevne risiko forbundet med godtgjøringsordninger som en egen risikotype i ny bokstav i.

Forslaget til ny § 49-1 stiller generelle krav til utforming av godtgjøringsordninger. Med godtgjøring forstås alle direkte og indirekte ytelser fra institusjonen til en medarbeider innenfor rammen av ansettelsen eller annet tilknytningsforhold, herunder lønn og annen kontant utbetaling, ytelser i form av aksjer eller andre instrumenter, årets pensjonsavsetninger, og start- og sluttvederlag.

Første og annet punktum gir uttrykk for hovedprinsippene for reguleringen av godtgjøringsordninger. Formålet er å gi klare retningslinjer for gode godtgjøringsordninger, med en struktur som ikke oppmuntrer til at medarbeidere tar overdreven risiko, samtidig som ordningene er tilpasset virksomhetens risikovilje, verdier og langsiktige interesser.

Tredje punktum slår fast proporsjonalitetsprinsippet som gjelder for anvendelsen av regelverket. Bankene kan tilpasse anvendelsen av bestemmelsene til virksomhetens størrelse og organisering, og slik at virksomhetens art, formål og kompleksitet tas i betraktning.

Direktivet gir nærmere retningslinjer for utformingen av godtgjøringsordninger i Vedlegg V, Avdeling 11. Samtidig presiseres det i fortalen at i hvilken grad prinsippene får anvendelse skal avhenge av institusjonens størrelse og virksomhet. De overordnede prinsipper for godtgjøringsordninger som foreslås i forskriften vil suppleres av disse retningslinjene. Som Finanstilsynet vil informere om gjennom rundskriv. Retningslinjene vil i første omgang gjelde for banker som har en samlet forvaltningskapital på over 30 milliarder kroner, men Finanstilsynet antar at også andre institusjoner bør kunne anvende disse retningslinjene for å etablere godtgjøringsordninger som bidrar til god risikostyring. Retningslinjene som i direktivet er utgangspunktet for vurderingen av institusjonenes godtgjøringsordninger kan gjengis på følgende måte:

- a) institusjonene skal minst en gang i året gjennomgå praktiseringen av godtgjøringsordningene i henhold til institusjonenes retningslinjer og rutiner,
- b) ansatte med kontrollansvar skal være uavhengige av forretningsenheten de fører kontroll med, skal ha tilstrekkelig myndighet, og skal godtgjøres ut fra eget arbeid, uavhengig av resultatet i forretningsenheten de kontrollerer,
- c) sammensetningen av faste og variable komponenter i godtgjøringen skal være balansert. Den faste komponenten skal utgjøre en tilstrekkelig del til å sikre fleksibilitet med hensyn til å gi variabel godtgjøring, herunder at institusjonen har mulighet til å ikke betale variabel godtgjøring,
- d) den totale variable godtgjøringen må ikke begrense institusjonens evne til å styrke den ansvarlige kapitalen;
- e) minst 50 % av den variable godtgjøringen gis i aksjer eller lignede instrumenter knyttet til institusjonen. Institusjonen skal ha regler for utsatt disposisjonsadgang for aksjer og lignende instrumenter som tar hensyn til de grunnleggende prinsippene for fastlegging av godtgjøring.
- f) minst 40 % av den variable godtgjøringen holdes tilbake i en periode på minst 3 år. Hvis den variable godtgjøringen er betydelig, skal minst 60 % holdes tilbake.
- g) variabel godtgjøring, inkludert den utsatte delen, skal bare utbetales dersom det er forenlig med institusjonens finansielle situasjon, og er rimelig i forhold til resultatene i forretningsenheten og den ansattes prestasjoner. Ugunstig resultatutvikling for institusjonen skal medføre betydelig reduksjon i den variable godtgjøring institusjonen yter;

h) sluttvederlag skal stå i forhold til oppnådde resultater over tid, og være utformet på en måte som ikke belønner manglende prestasjoner,

i) garantert variabel godtgjøring skal bare unntaksvis avtales, og bare ved nyansettelser, og da begrenset til det første året;

j) godtgjøring som er knyttet til prestasjoner skal baseres på en kombinasjon av individuelle prestasjoner og den aktuelle forretningsenhetens resultat, samt institusjonens samlede resultat. Ved vurdering av individuell prestasjon skal det tas hensyn til både finansielle og ikke-finansielle kriterier,

k) vurdering av prestasjoner skal gjøres over flere år;

l) prestasjonsmålinger som brukes for å beregne variabel godtgjøring skal justeres for nåværende og fremtidige risikoer, og ta hensyn til kapitalkostnaden og nødvendig likviditet;

m) ansatte skal ikke anvende personlige sikringsordninger for å sikre fremtidig godtgjøring.

Bokstav a) forutsetter at institusjonen har skriftlige retningslinjer for godtgjøring vedtatt av styret. Denne plikten følger av kapitalkravsforskriften § 47-1 og § 47-2, etter den foreslåtte endringen i sistnevnte bestemmelse. Det framgår av § 47-1 (1) at retningslinjene skal godkjennes og regelmessig vurderes av styret. Styret skal ifølge § 47-1 (2) fastsette retningslinjer som forebygger interessekonflikter. Utformingen av kompensasjonspolitikken skal på denne måten være en integrert del av risikostyringen av finansinstitusjonen. De skriftlige retningslinjene bør beskrive hvilke persongrupper som regnes for å kunne påvirke institusjonens risikonivå.

Bokstav d) gir uttrykk for prinsippet om at institusjonene må sikre at den samlede variable godtgjøringen ikke begrenser virksomhetens mulighet til å styrke kapitalen.

Bokstav e) bestemmer videre at en vesentlig andel av eventuell variabel godtgjøring skal gis i aksjer eller lignende instrumenter knyttet til institusjonen. Eierkapitalbevis er eksempel på lignende instrument, og for øvrig vil den juridiske organiseringen av institusjonen det gjelder være avgjørende. Direktivet omtaler også aksjerelaterte instrumenter. Også for ikke børsnoterte institusjoner bør kravet så vidt mulig oppfylles ved at godtgjøringen gis i instrumenter som ikke er kontanter. I direktivets fortale uttales det at prinsippet om proporsjonalitet i denne sammenheng er av stor betydning, siden disse kravene ikke alltid vil passe like godt å anvende på små institusjoner. Når det gjelder tilbakeholdelse av aksjer eller lignende instrumenter innebærer kravet at medarbeideren ikke gis adgang til å disponere over godtgjøringen før tidligst ved utløpet av treårsperioden. Ved fastsettelsen av tidsperiodens lengde utover tre år, skal det tas hensyn til virksomhetens art og risikoer, og den ansattes oppgaver.

Ifølge bokstav g) skal ugunstig resultatutvikling for institusjonen medføre betydelig reduksjon i den variable godtgjøring institusjonen yter. Direktivets uttrykk "negative" er her oversatt til "ugunstig" for å få fram at også et overskudd etter omstendighetene kan føre til at variabel godtgjøring må reduseres, dersom dette er et dårlig resultat for institusjonen.

Bokstav j) og k) er utslag av hovedprinsippet om at godtgjøringspolitikken bør søke å avstemme de ansattes personlige interesser med de langsiktige interessene til institusjonen. Formålet er å sikre at vurderingsprosessen er basert på langsiktige prestasjoner og at prestasjonsbasert godtgjøring tar hensyn til den underliggende forretningsssyklusen for institusjonen og dets forretningsrisikoer. Vurderingen av prestasjonsbaserte elementer i kompensasjonen skal således baseres på langsiktige prestasjoner og ta hensyn til utestående risiko forbundet med prestasjonen. Med variabel godtgjøring forstås her vederlag hvor omfanget ikke er fastsatt på forhånd, og som normalt er resultatavhengig. Provisjonsbasert godtgjøring som ikke har sammenheng med risikotaking som kan influere på virksomhetens resultat er derimot ikke omfattet. Vanlig "akkordlønn" er dermed ikke omfattet.

Institusjonens medarbeidere skal forplikte seg til å ikke bruke personlige sikringsordninger for å sikre fremtidig godtgjøring. Dette er slått fast i annet ledd bokstav m). I direktivet nevnes personlige hedging-strategier eller forsikringer knyttet til godtgjøringen eller ansvar.

Det bes om høringsinstansenes syn på den foreslåtte utformingen av kravene.

6. Offentliggjøring av informasjon

Bestemmelsen i forskriftens § 46-11 gjennomfører 2006/48/EC Vedlegg XII punkt 15 om offentliggjøring av informasjon om godtgjøringsordninger.

Bestemmelsen må leses i sammenheng med kapitalkravforskriften § 45-1 som gir generelle regler om offentliggjøring av finansiell informasjon, og også gjelder informasjon om godtgjøring. Informasjonen nevnt i § 46-11 skal følgelig offentliggjøres på internett, og være tilgjengelig i minst fem år fra offentliggjøringen, jf. § 45-1 annet ledd. Informasjonen skal offentliggjøres og oppdateres årlig, med mindre annet er bestemt, jf. § 45-1 tredje ledd.

Plikten til å offentliggjøre opplysninger om lønn mv. gjelder for alle medarbeiderne som har arbeidsoppgaver som påvirker institusjonens risikoprofil, også de som ikke har et innslag av variabel godtgjøring.

Der det er aktuelt skal institusjonen i informasjonen om beslutningsprosessen, jf. bokstav a), gjøre rede for sammensetningen og mandatet for kompensasjonsutvalget, bruk av eksterne rådgivere for å utforme godtgjøringsordningene, og eventuelt rollen til andre involverte. Beskrivelsen av hovedprinsipper i godtgjøringssystemet skal inneholde informasjon om kriterier som anvendes for måling av prestasjoner og risikojustering, samt prinsippene for utsatt betaling og kriterier for når godtgjøringen anses sikret for den ansatte.

Direktivets regler for offentliggjøring av informasjon reiser flere tolknings spørsmål, og gir etter Finanstilsynet vurdering rom for ulike forståelser med hensyn til hvilke opplysninger som skal gis. Dette gjelder særlig informasjonen som er omhandlet i forslaget § 46-11 første ledd bokstav e). Direktivet gir her detaljerte regler for kvantitativ informasjon om godtgjøring. Det foreslås ikke å gi like detaljerte bestemmelser i forskriften. Finanstilsynet antar imidlertid at det med utgangspunkt i direktivets oppregning kan være aktuelt å utdype bestemmelsene i rundskriv når man har fått erfaring med anvendelsen av reglene.

Noe forenklet kan det sies at direktivet angir at følgende kvantitative informasjon skal gis etter forskriftsforslaget bokstav e):

- 1) utbetalt godtgjøring i regnskapsåret, fordelt på fast og variabel godtgjøring og antall mottagere;
- 2) utbetalt variabel godtgjøring i regnskapsåret, fordelt på kontanter, aksjer og aksjetilknyttede instrumenter og annet;
- 3) totalt utestående beløp av utsatt godtgjøring, fordelt på andeler som er innvunnet og ikke innvunnet;
- 4) utsatt godtgjøring som er tildelt i løpet av regnskapsåret, betalt ut og redusert som følge av justering for prestasjoner;
- 5) utbetalinger tilknyttet nye avtaler om start- og sluttvederlag, og antall mottakere av slike betalinger; og
- 6) samlede utbetalinger av sluttvederlag i regnskapsåret, antall mottakere, og høyeste beløp til en enkelt mottaker.

7. Kompensasjonsutvalg

I bestemmelsen i forskriftens § 49-2 foreslås det i tråd med direktivet, at styret i større banker skal utpeke kompensasjonsutvalg som skal forberede avgjørelser om godtgjøring. Kompensasjonsutvalget vil være et arbeidsutvalg for styret og rapportere til styret. Finanstilsynet legger til grunn som et utgangspunkt at banker med en samlet forvaltningskapital på mer enn 30 milliarder kroner bør ha et kompensasjonsutvalg, og at andre institusjoner bør vurdere behovet. Det legges til grunn at utvalget skal settes sammen på en slik måte at kompensasjonspolitik og -praksis blir vurdert uavhengig og med tilstrekkelig kompetanse. Kompensasjonsutvalg skal ifølge direktivet etableres av virksomheter som er betydelige med hensyn til størrelse og intern organisering, egenart, og omfang og kompleksitet i aktiviteter. Den enkelte bank må dermed gjøre en konkret, skjønnsmessig vurdering av om den skal ha et eget kompensasjonsutvalg. Det foreslås ikke å forskriftsfeste et minste antall medlemmer i utvalget, men Finanstilsynet antar at det normalt bør være to eller flere personer i kompensasjonsutvalget. Det foreslås ikke å stille krav om representasjon av eksterne i kompensasjonsutvalget.

8. Finanstilsynets oppfølging

Finanstilsynet vil følge opp det nye regelverket ved å gi et rundskriv med veiledning til forskriften og tilsynets anbefalinger, når forskriften er gitt av Finansdepartementet. Rundskrivet vil ta utgangspunkt i de retningslinjer som er inntatt i avsnitt 5 bokstav a) til m) ovenfor.

I rundskrivet vil Finanstilsynet også varsle at tilsynet innen 1. juni 2011 vil be institusjoner som er underlagt regelverket om en rapport hvor det gjøres rede for de vedtak som er gjort i medhold av forskriften, blant annet hvilke skriftlige retningslinjer som er utarbeidet og hvordan foretaket har definert persongrupper som påvirker risikoen i foretaket.

Finanstilsynet vil på grunnlag av disse rapportene, og erfaringer fra Norge og internasjonalt, vurdere om det er behov for supplerende retningslinjer, og eventuelle justeringer i det regelverket som nå foreslås. Rundskrivet vil også søke å gi ytterligere presiseringer av begreper som er brukt i dette notatet, på bakgrunn av erfaringene som høstes.

9. Forslag til endring av kapitalkravsforskriften

I forskrift av 14.12.2006 nr. 1506 om kapitalkrav for forretningsbanker, sparebanker, finansieringsforetak, holdingselskaper i finanskonsern, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond mv. gjøres følgende endringer:

Ny § 46-11:

§ 46-11. Godtgjøring

Institusjonen skal offentliggjøre informasjon om godtgjøringen til medarbeidere som har arbeidsoppgaver som påvirker institusjonens risikoprofil. Det skal gjøres rede for:

- a) beslutningsprosessen som anvendes for å fastsette godtgjøringen og hovedprinsippene i godtgjøringssystemet;
- b) tilknytning mellom godtgjøring og prestasjon;
- c) prestasjonskriterier som er grunnlag for tildeling av aksjer, opsjoner eller andre variable komponenter;
- d) de viktigste kriterier for tildeling av variabel godtgjøring, og begrunnelsen for valg av kriterier;
- e) kvantitativ informasjon om godtgjøring for gruppene ledende ansatte og medarbeidere med arbeidsoppgaver som påvirker institusjonens risikoprofil

Endret § 47-2 gjennom første ledd ny bokstav i.:

§ 47-2. Risikostyring og kontroll

(1) Institusjonens retningslinjer og rutiner for styring og kontroll av risiko skal minst omfatte følgende risikoer:

- i. risiko forbundet med godtgjøringsordninger.

Ny § 49-1:

§ 49-1. Godtgjøring

Banker skal utforme godtgjøringsordninger som er forenlig med, og fremmer god risikostyring, og som ikke oppmuntrer til at det tas høyere risiko enn banken har toleranse for. Godtgjøringen skal være i tråd med bankens forretningsstrategi og langsiktige interesser. Ved utformingen av godtgjøringsordningene skal det tas hensyn til bankens størrelse, samt virksomhetens art, omfang og kompleksitet.

Ny § 49-2:

§ 49-2. Kompensasjonsutvalg

I banker som er betydelige med hensyn til størrelse eller kompleksitet skal styret utpeke et kompensasjonsutvalg. Utvalget skal forberede alle avgjørelser som tas om godtgjøring i institusjonen. Utvalget skal ledes av et medlem i styret som ikke innehar noen utøvende myndighet i institusjonen.

Kapittel 49 blir nytt kapittel 50

§ 49-1 blir ny § 50-1

§ 49-2 blir ny 50-2