



FINANSTILSYNET

THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY

Rundskriv

Godtgjørelsesordninger i finansforetak og verdipapirforetak

RUNDSKRIV:

2/2020

DATO:

19.05.2020

RUNDSKRIVET GJELDER FOR:

Banker
Holdingforetak i finanskonsern
Kredittforetak
Finansieringsforetak
Verdipapirforetak
Livsforsikringsforetak
Skadeforsikringsforetak

FINANSTILSYNET

Postboks 1187 Sentrum

0107 Oslo

1 Innledning

Finansforetaksloven kapittel 15 og finansforetaksforskriften ("forskriften") kapittel 15 inneholder regler om godtgjørelsesordninger. Foretakene skal ha en skriftlig godtgjørelsesordning som skal bidra til å fremme god styring og kontroll med risikoene i foretaket, samt motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Forskriften kapittel 15 del I gjennomfører kravene til godtgjørelsesordninger som følger av EUs kapitalkravsdirektiv (CRD IV), og gjelder for følgende foretak:

- holdingforetak i finanskonsern
- banker
- kredittforetak
- finansieringsforetak
- verdipapirforetak

Reglene i del II gjelder for følgende foretakstyper:

- forsikringsforetak
- pensjonsforetak

Det reviderte tjenestepensjonsdirektivet (direktiv (EU) 2016/2341, IORP II) inneholder nye bestemmelser om godtgjørelsesordninger for pensjonsforetak. I høringsnotat 31. januar 2019 om virksomheten og tilsynet med pensjonsforetak (gjennomføring av IORP II i norsk rett) har Finanstilsynet foreslått endringer i finansforetaksforskriften § 15-10 om godtgjørelsesordninger i pensjonsforetak. Siden det reviderte tjenestepensjonsdirektivet ikke er gjennomført i norsk rett ennå, vil ikke regler for pensjonsforetak bli nærmere omtalt i dette rundskrivet.

Med hjemmel i artikkel 94 nr. 2 i kapitalkravsdirektivet er det fastsatt to kommisjonsforordninger som gjelder godtgjørelse. Kommisjonsforordning 604/2014 fastsetter kvantitative og kvalitative regler som skal brukes for å definere kategorier av ansatte som har arbeidsoppgaver med vesentlig påvirkning på foretakets risikoprofil. Anvendelsen av kommisjonsforordningen er nærmere omtalt i rundskrivets punkt 3.1. Kommisjonsforordning 527/2014 fastsetter regler for hvilke type instrumenter som i tilstrekkelig grad reflekterer foretakets kredittkvalitet ved fortsatt drift, og er egnet til å bli brukt til variabel godtgjørelse.

Reglene om godtgjørelsesordninger i forsikringsforetak følger av delegert kommisjonsforordning 2015/35, som utfyller reglene i Solvens II-direktivet. Forordningen er gjort til norsk rett gjennom henvisning i Solvens II-forskriften § 53.

Finanstilsynets oppfølging av godtgjørelsesreglene vil være risikobasert og blant annet skje som del av stedlig tilsyn og ved stikkprøvekontroller. Videre vil retningslinjer fra Den europeiske banktilsynsmyndigheten (EBA) og Den europeiske tilsynsmyndigheten for forsikring og tjenestepensjon (EIOPA) bli lagt til grunn for Finanstilsynets oppfølging av foretakenes godtgjørelsesordninger.

Både EBA og EIOPA har i tilknytning til utbruddet av covid-19 og tiltakene som er iverksatt i den forbindelse, gitt uttrykk for at foretakene må påse at godtgjørelsesordningene fremmer god risikostyring og reflekterer den aktuelle økonomiske situasjonen. Godtgjørelse, og spesielt den variable delen, bør fastsettes konservativt. Foretakene bør vurdere å øke den delen av variabel godtgjørelse som ikke kan disponeres fritt, og/eller forlenge utsettelsesperioden. Se uttalelse fra EBA 31. mars 2020 og fra EIOPA 2. april 2020.

Dette rundskrivet erstatter rundskriv 15/2014.

2 Generelle regler

2.1 Typer godtgjørelser som omfattes

Godtgjørelse er det samme som "lønn og annen godtgjørelse", som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a.

Dette omfatter lønn og annen godtgjørelse i form av:

- naturalytelser
- bonuser
- tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet eller i andre selskaper innenfor det samme konsernet
- pensjonsordninger
- etterlønnsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel, må vurderes konkret. En godtgjørelse vil som regel anses som fast når

- tildelingen og størrelsen er basert på forutbestemte, ikke-skjønsmessige kriterier,
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,
- den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av foretaket,
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

2.2 Unntak

Finanstilsynet legger til grunn at ekstrabetalinger eller fordeler til den ansatte som ikke utgjør mer enn halvannen månedslønn per år, ikke omfattes av godtgjørelsesreglene. Foretakene kan enten benytte en lik prosentsats eller et likt beløp for alle ansatte. Dersom det benyttes et likt beløp for alle ansatte, skal månedslønnen til den ansatte med lavest lønn legges til grunn ved beregningen.

Fordelen eller ekstrabetalingene må være del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt politikk, som omfatter hele foretaket, og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av foretaket.

2.3 Hvilke ansatte omfattes

Foretakene skal ha retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordninger for alle ansatte.

Spesielle krav til godtgjørelsesordninger er omtalt under punkt 3 og 4, og vil gjelde for:

- ledende ansatte
- ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering
- ansatte med kontrolloppgaver.

I kredittinstitusjoner og verdipapirforetak gjelder spesielle krav også for tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering samt tillitsvalgte med kontrolloppgaver.

2.4 Styret og godtgjørelsesutvalg

Styret skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som gjelder for hele foretaket og datterselskapene. Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med foretakets overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

I utformingen og oppfølgingen av foretakenes godtgjørelsespolitikk skal administrasjonen/ledelsen forelegge styret innspill fra alle relevante funksjoner, for eksempel risikostyringsfunksjonen, etterlevelsfunksjonen (compliance), HR og sentrale funksjoner for strategisk planlegging. I verdipapirforetak skal det innhentes råd fra compliancefunksjonen før godtgjørelsesordningen fastsettes.

Godtgjørelsesordningen bør være skriftlig og tilgjengelig for alle ansatte.

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over fem milliarder kroner skal ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret. Godtgjørelsesutvalget skal ha minst én representant for de ansatte og skal for øvrig bestå av hele eller deler av styret. Ledende ansatte bør ikke være en del av godtgjørelsesutvalget.

Utvalget skal ha tilstrekkelig kunnskap og erfaring med risikoanalyser for å kunne vurdere om godtgjørelsesordningen er passende. Finanstilsynet anbefaler at foretakets kontrollfunksjoner får anledning til å gi synspunkter til godtgjørelsesutvalget på foretakets fremgangsmåte for å fastsette risikojustert resultat, jf. punkt 3.3.1.

Kravet til godtgjørelsesutvalg fritar ikke styret for det overordnede ansvaret for håndtering av risikoer som er forbundet med variabel godtgjørelse.

Foretaket skal minst én gang i året gå gjennom praktiseringen av godtgjørelsesordningen. Det skal utarbeides en skriftlig rapport etter hver gjennomgang, som skal gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner.

2.4.1 Opptjeningsperiode

Formålet med forskriften tilsier at grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets risikjusterte resultater skal være en periode på minst ett år, og at opptjeningsperioden ikke bør være kortere enn ett år. For ledende ansatte mv. gjelder spesielle regler for opptjening og beregningsgrunnlag. Reglene er omtalt under punkt 3.3.

3 Særlige krav til godtgjørelsesordninger i kredittinstitusjoner og verdipapirforetak

Finansforetaksforskriften § 15-4 inneholder særlige krav til godtgjørelse av ledende ansatte i kredittinstitusjoner og verdipapirforetak. Kravene gjelder tilsvarende for ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, ansatte med kontrolloppgaver og tillitsvalgte, jf. forskriften §§ 15-5 til 15-7.

3.1 Identifisering av ansatte som omfattes av de særlige kravene

3.1.1 Ledende ansatte

Følgende kategorier av ansatte vil normalt omfattes av begrepet ledende ansatte:

- daglig leder
- andre medlemmer av ledergruppen
- ledere av vesentlige forretningsområder / geografiske områder
- ledere av forretningsområder eller funksjoner som har vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, eksempelvis likviditetsstyring, kredittgivning, kapitalforvaltning, aktivaallokering
- ledere av kontrollfunksjoner, eksempelvis risikostyring, compliancefunksjon og internrevisjon

3.1.2 Andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering

Ved avgjørelsen av om en ansatt skal anses som en ansatt med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, skal foretaket benytte de kvalitative og kvantitative kriteriene som følger av kommisjonsforordning 604/2014.¹ En ansatt anses for å ha vesentlig påvirkning på foretakets risikoprofil dersom ett eller flere av kriteriene i forordningen er oppfylt.

¹ Merk at EBA har sendt utkast til ny teknisk standard på høring. Etter planen vil EBA inngi en endelig rapport til EU-kommisjonen i juni 2020.

Når det gjelder de kvantitative kriteriene følger det av kommisjonsforordning 604/2014 artikkel 4 at en person anses for å være risikotaker dersom vedkommende i forrige regnskapsår ble tildelt en samlet godtgjørelse på 500 000 euro eller mer, tilhørte de 0,3 prosent av ansatte i foretaket som ble tildelt høyest samlet godtgjørelse, eller ble tildelt samlet godtgjørelse lik eller høyere enn et medlem av foretakets operative ledelse.

Godtgjørelse som tildeles i annen valuta enn euro, skal omregnes til euro ved å benytte valutakursen som foretaket har benyttet ved utarbeidelse av konsolidert regnskap, eller valutakurs notert av Norges Bank for den måneden godtgjørelsen ble tildelt eller ved årsslutt. Foretaket skal dokumentere hvilken metode som er benyttet for omregningen.

Foretaket kan bestemme at vedkommende som oppfyller et av de kvantitative kriteriene, likevel ikke skal anses for å være en risikotaker dersom et av vilkårene i artikkel 4 nr. 2 er oppfylt.

Foretak som unntar ansatte som i forrige regnskapsår mottok samlet godtgjørelse på 500 000 euro eller mer, skal gi Finanstilsynet melding om dette, jf. artikkel 4 nr. 4. Meldingen skal angi på hvilket grunnlag foretaket har vurdert at vedkommende oppfyller et av vilkårene i nr. 2.

For visse grupper ansatte kreves forhåndsgodkjenning av Finanstilsynet for å unnta disse fra å bli ansett som risikotakere, jf. artikkel 4 nr. 5. Dette gjelder:

- ansatte som ble tildelt en samlet godtgjørelse på 750 000 euro eller mer i forrige regnskapsår
- ansatte som er blant de 0,3 prosent med høyeste samlede godtgjørelse i forrige regnskapsår

Foretaket må i søknaden til Finanstilsynet godtgjøre at et av vilkårene i artikkel 4 nr. 2 er oppfylt. Dersom den ansatte ble tildelt en samlet godtgjørelse på 1 000 000 euro eller mer i forrige regnskapsår, gis forhåndsgodkjenning kun i ekstraordinære tilfeller. Før søknaden avgjøres, skal Finanstilsynet forelegge den for EBA.

Ved beregningen av inntekt for forrige regnskapsår og praktiseringen av melding og søknad om forhåndsgodkjenning, vil Finanstilsynet legge til grunn punkt 5 og 5.1 i EBAs retningslinjer 2015/22 ("Guidelines on sound remuneration policies"). Dette innebærer blant annet at:

- Samlet godtgjørelse tildelt (men ikke nødvendigvis utbetalt) i forrige regnskapsår er relevant.
- Melding skal sendes inn senest seks måneder etter utløpet av forrige regnskapsår.
- Søknad om forhåndsgodkjenning skal sendes inn snarest mulig, og senest seks måneder etter utløpet av forrige regnskapsår. Finanstilsynet skal så vidt mulig behandle søknaden innen tre måneder etter mottak av fullstendig dokumentasjon.
- For inntekt som er meldepliktig, men ikke søknadspliktig, skal melding sendes inn det første året meldeplikten inntre. I påfølgende år er ny melding ikke nødvendig, med mindre det skjer endringer i den ansattes forretningsenhet.

- For inntekt som er søknadspliktig, skal søknad sendes inn for hvert år terskelen for søknadsplikt passerer. Første gang det søkes, omfatter søknaden inneværende og påfølgende år. Neste gang det søkes, omfatter søknaden kun påfølgende år.

3.1.3 Ansatte med kontrolloppgaver

Ansatte med kontrollansvar i henhold til finansforetaksforskriften § 15-6 vil normalt omfatte sentrale medarbeidere innenfor internrevisjon, compliance og risikostyringsfunksjonen.

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

3.1.4 Rapportering

Melding og søknad om forhåndsgodkjenning omtalt i punkt 3.1.2 skal sendes til Finanstilsynet per e-post til: post@finanstilsynet.no.

Et utvalg banker og verdipapirforetak skal rapportere data som inngår i en årlig benchmark-undersøkelse i regi av EBA. Se omtale på Finanstilsynets nettsted.²

3.2 Krav til forholdet mellom fast og variabel godtgjørelse

Sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse skal være balansert, men likevel slik at det gjelder visse grenser for hvor stor den variable delen kan være, jf. omtale nedenfor. Videre skal den faste delen av godtgjørelsen være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen. Foretaket må konkret vurdere hva som utgjør tilstrekkelig høy fast godtgjørelse.

Variabel godtgjørelse skal ikke utgjøre mer enn 100 prosent av den faste godtgjørelsen. Generalforsamlingen, eller tilsvarende organ, kan imidlertid beslutte at grensen kan økes til 200 prosent dersom kravene til behandling i selskapets styrende organer mv. i finansforetaksforskriften § 15-4 andre ledd er oppfylt. Finanstilsynet skal orienteres i tråd med kravene i bestemmelsen.

Begrensningen på 100 (eller 200) prosent gjelder ikke for verdipapirforetak som ikke er omfattet av CRD IV, jf. forskriftens § 15-1 andre ledd.

For daglig leder og medlemmene av ledergruppen i en bank kan ikke variabel godtgjørelse utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen.

3.2.1 Neddiskontering

I finansforetaksforskriften § 15-4 tiende ledd gis foretakene anledning til å foreta en neddiskontering av inntil 25 prosent av den variable godtgjørelsen til i) ledende ansatte og ii) daglig leder og medlemmene av ledergruppen i en bank.

² <https://www.finanstilsynet.no/rapportering/fellesrapporteringer/crd-iv-rapportering-av-godtgjorelse/?parent=5908>

Dette gjelder under forutsetning av at denne variable godtgjørelsen utbetales i instrumenter med løpetid på minst fem år, og som bare kan disponeres fritt av den enkelte ansatte med en forholdsmessig andel fordelt over en periode på minst fem år. Instrumentene skal videre være underlagt tilsvarende reguleringsbestemmelser som gjelder for utsatt variabel godtgjørelse.

Ved beregningen av den variable godtgjørelsen etter forskriften § 15-4 tiende ledd har Finanstilsynet fastsatt at foretakene kan benytte en neddiskonteringsfaktor i samsvar med prinsippene i EBAs retningslinjer 2014/01 ("Guidelines on the applicable notional discount rate for variable remuneration"). Eksempel 2 i nevnte anbefaling viser hvordan neddiskontert verdi skal beregnes for den delen av variabel godtgjørelse som oppfyller forutsetningene i forskriftens § 15-4 tiende ledd.

Neddiskontert verdi skal beregnes på det tidspunktet instrumentene besluttes tildelt. Formelen som skal benyttes, fremgår av eksempel 2 på side 21 i EBAs retningslinjer.

3.3 Fastsettelse av variabel godtgjørelse

Etter finansforetaksforskriften § 15-4 femte ledd skal variabel godtgjørelse baseres på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og foretakets resultat.

Foretakets resultater fra ulike forretningsområder varierer over tid. Foretakets resultat og ansattes bidrag til dette må måles over en periode som er lang nok til å fange opp svingninger. Måleperioden må derfor tilpasses foretakets konjunktursyklus. Perioden skal være minst to år.

3.3.1 Vurdering av foretakets finansielle resultat

Finanstilsynet legger til grunn at utgangspunktet for fastsetting av variabel godtgjørelse skal være risikojustert resultat. Prosessen for å fastsette godtgjørelsen skal ta høyde for samtlige risikoer som følger av foretakets virksomhet, inklusive kostnader forbundet med nødvendig kapital og likviditet.

Foretakene må vurdere hvilken metode som er best egnet for å fastsette risikojustert resultat, avhengig av virksomhetens størrelse, kompleksitet og type. Eksempler på metoder som kan være relevante å anvende, er:

- risikojustert avkastning på kapital (RAROC)
- avkastning på risikojusterte aktiva (RORAC)
- normalisert avkastning beregnet over flere år
- regnskapsresultater justert for konjunktursykluser

For å komme frem til risikojustert resultat må det foretas en rekke subjektive vurderinger. Ettersom det er viktig med transparens og mulighet for å kontrollere hvordan foretaket fastsetter sine variable godtgjørelser, skal vurderingene og justeringene dokumenteres.

3.3.2 Vurdering av den ansattes resultat

Den ansattes resultater skal vurderes ut fra på forhånd fastsatte finansielle og ikke-finansielle kriterier.

Finansielle kriterier kan for eksempel være resultat og måloppnåelse i foretaket, i den aktuelle avdelingen eller til den enkelte ansatte. I den grad det er mulig, bør foretaket legge de samme finansielle kriteriene til grunn for den ansattes prestasjoner som benyttes for all resultatvurdering, det vil si risikojustert resultat.

Ikke-finansielle kriterier kan for eksempel være oppnåelse av strategiske mål, kundetilfredshet, etterlevelse av interne eller eksterne regler, lederskap, teamwork, kreativitet, motivasjon og samarbeid med andre forretningsenheter, interne kontrollfunksjoner og selskapsfunksjoner.

For å få så stor effekt som mulig på den ansattes atferd, bør kriteriene som benyttes være koblet til den ansattes beslutninger og mulighet til å påvirke utfallet.

3.4 Utbetaling av variabel godtgjørelse

3.4.1 Tildeling av aksjer mv.

Minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse – eller minst 60 prosent når den variable godtgjørelsen utgjør et meget stort beløp sett i lys av blant annet foretakets virksomhet og lønnsnivået i foretaket – skal gis i form av aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket eller et annet foretak i konsernet, eller i form av betinget kapital som avspeiler foretakets verdiutvikling.

Midlene skal ikke kunne disponeres fritt av den ansatte tidligere enn jevnt fordelt over en periode på minst tre år, jf. finansforetaksforskriften § 15-4 sjettedde.

Den variable godtgjørelsen som gis i form av instrumenter som ikke kan disponeres fritt, skal bestå av en passende balanse av:

- a) aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket eller et annet foretak i konsernet, eller andre bundne midler for ikke-børsnoterte foretak, og
- b) hvis mulig, andre instrumenter som oppfyller forutsetningene i kommisjonsforordning nr. 527/2014.

3.4.2 Justering av utsatt betaling

Variabel godtgjørelse som ikke utbetales umiddelbart, skal reduseres dersom resultatutviklingen i foretaket eller etterfølgende resultater tilsier dette, jf. finansforetaksforskriften § 15-4 sjettedde. Variabel godtgjørelse skal kun utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling.

Før hver utbetaling skal det foretas en risikojustering, det vil si en risikosamordningsmekanisme hvor godtgjørelsen reduseres ved bruk av malus-arrangementer eller inndragelsesklausuler ("clawback"), for eksempel ved reduksjon av bundne midler, eller ved å tildele færre antall instrumenter. Risikojusteringen skal være prestasjonsrelatert. Teknikker som for eksempel er basert på størrelsen av utbytte eller endring i aksjepris, vil ikke være tilstrekkelige.

Malus er en metode som gir foretaket mulighet til å redusere hele eller deler av den utsatte delen av variabel godtgjørelse på grunnlag av etterfølgende risikojusteringer. Effekten av

denne vurderingen skal ikke kunne reduseres ved å utbetale kunstig høy rente (over markedsrente) på den utsatte delen av godtgjørelsen.

Ansatte som omfattes av de særlige kravene til godtgjørelsesordninger, kan ikke ha forsikringsordninger mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

4 Godtgjørelsesordninger i forsikringsforetak

Godtgjørelsesordninger i forsikringsforetak skal, i tillegg til de generelle kravene i finansforetaksloven, oppfylle krav i Solvens II-forskriften § 53, som fastsetter at delegert kommisjonsforordning 2015/35 gjelder som forskrift. Ifølge forordningen artikkel 258 nr. 1 bokstav l skal forsikringsforetak ha skriftlige retningslinjer for godtgjørelsesordninger. Artikkel 275 beskriver prinsippene som skal ligge til grunn for retningslinjene om godtgjørelsesordninger. Kravene har likhetstrekk med kravene som gjelder for kredittinstitusjoner og verdipapirforetak, men er mindre detaljerte. EIOPA uttrykte i en uttalelse 7. april 2020 forventninger til de nasjonale tilsynsmyndighetenes oppfølging av godtgjørelsesordninger.

Forsikringsforetakene skal ha retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordninger for alle ansatte. Retningslinjene skal inneholde særskilte regler for godtgjørelse til medlemmer av administrasjons-, ledelses- og kontrollorganer³, personer som faktisk leder foretaket eller utøver andre sentrale funksjoner, samt andre kategorier av medarbeidere hvis arbeidsoppgaver har en vesentlig innvirkning på foretakets risikoprofil. Punktene nedenfor omtaler disse særlige kravene.

4.1 Krav til forholdet mellom fast og variabel godtgjørelse

Sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse skal være balansert. Videre skal den faste delen av godtgjørelsen være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen. Foretaket må konkret vurdere hva som utgjør tilstrekkelig høy fast godtgjørelse.

4.2 Fastsettelse av variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse skal baseres på en kombinasjon av vurdering av den ansattes prestasjoner og resultater, forretningsenhetens resultat og foretakets resultat. Ved vurderingen av en medarbeiders resultater skal det tas hensyn til forhåndsdefinerte finansielle og ikke-finansielle kriterier. Videre skal enhetens/foretakets resultat risikojusteres. Omtalen i punkt 3.3.1 og 3.3.2 i dette rundskrivet gjelder tilsvarende for forsikringsforetak.

³ Ansatte med kontrollansvar i henhold til artikkel 275 nr. 2 bokstav h omfatter risikostyringsfunksjonen, compliancefunksjonen, internrevisjonfunksjonen og aktuarfunksjonen, jf. artikkel 269 til 272.

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

4.3 Utbetaling av variabel godtgjørelse

Betalingen av en vesentlig del av den variable delen av godtgjøringen skal, uavhengig av i hvilken form den skal utbetales, omfatte en fleksibel, utsatt del, som tar hensyn til arten av og tidsrammen for foretakets virksomhet. Utsettelsesperioden skal være minst tre år og tilpasses foretakets virksomhet og risikoer samt de berørte ansattes virksomhet.

EIOPA har uttalt at i utgangspunktet anses en utsettelse av 40 prosent av variabel godtgjørelse som en vesentlig del, men Finanstilsynet kan vurdere behovet for en større andel utsatt betaling og/eller en lengre utsettelsesperiode.

Ansatte som omfattes av de særlige kravene til godtgjørelsesordninger, kan ikke ha forsikringsordninger mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

Lenker:

Lov 10. april 2015 nr. 17 om finansforetak og finanskonsern:

<https://lovdata.no/lov/2015-04-10-17>

Forskrift 9. desember 2016 nr. 1502 om finansforetak og finanskonsern:

<https://lovdata.no/forskrift/2016-12-09-1502>

Forskrift 25. august 2015 nr. 999 til finansforetaksloven om gjennomføring av Solvens II-direktivet (Solvens II-forskriften):

<https://lovdata.no/forskrift/2015-08-25-999>

Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on access to the activity of credit institutions and the prudential supervision of credit institutions and investment firms, amending Directive 2002/87/EC and repealing Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32013L0036>

Directive (EU) 2016/2341 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2016 on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORPs):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016L2341>

Commission Delegated Regulation (EU) No 604/2014 of 4 March 2014 supplementing Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards with respect to qualitative and appropriate quantitative criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014R0604>

Commission Delegated Regulation (EU) No 527/2014 of 12 March 2014 supplementing Directive (EU) No 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards specifying the classes of instruments that adequately reflect the credit quality of an institution as a going concern and are appropriate to be used for the purposes of variable remuneration:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32014R0527>

Commission delegated regulation (EU) 2015/35 of 10 October 2014 supplementing Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Council on the taking-up and pursuit of the business of Insurance and Reinsurance (Solvency II):

https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2015/35/oj

EBA Guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2015/22):

<https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies>

EBA Guidelines on the discount rate for remuneration (EBA/GL/2014/01):

<https://eba.europa.eu/guidelines-on-the-applicable-notional-discount-rate-for-variable-remuneration>

EBA Statement on dividends distribution, share buybacks and variable remuneration (31 March 2020):

<https://eba.europa.eu/eba-provides-additional-clarity-on-measures-mitigate-impact-covid-19-eu-banking-sector>

EIOPA opinion on the supervision of Remuneration Principles in the insurance and reinsurance sector (7 April 2020):

https://www.eiopa.europa.eu/content/eiopa-publishes-opinion-supervision-remuneration-principles-insurance-and-reinsurance-sector_en

EIOPA Statement on dividends distribution and variable remuneration policies in the context of COVID-19 (2 April 2020):

https://www.eiopa.europa.eu/content/eiopa-statement-dividends-distribution-and-variable-remuneration-policies-context-covid-19_en

