



**FINANSTILSYNET**

THE FINANCIAL SUPERVISORY  
AUTHORITY OF NORWAY

Rundskriv

# Godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond

**RUNDSKRIV:**

15/2014

**DATO:**

01.12.2014

**RUNDSKRIVET GJELDER FOR:**

Banker  
Holdingselskaper  
Finansieringsforetak  
Forvaltningsselskaper  
for verdipapirfond  
Verdipapirforetak  
Livsforsikringselskaper  
Skadeforsikringselskaper  
Pensjonsforetak

**FINANSTILSYNET**

Postboks 1187 Sentrum

0107 Oslo

# 1 Bakgrunn

Forskrift om godtgjørelsesordninger i holdingselskaper i finanskonsern, banker, finansieringsforetak, forsikringsselskaper, pensjonsforetak, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond ble fastsatt av Finansdepartementet 1. desember 2010 med endringer 20. desember 2010 og 22. august 2014.

Forskriften gjennomfører EUs kapitalkravsdirektivs (CRD IV) krav til godtgjørelsessystemer. Kravene skal redusere overdreven risikotaking og fremme en sunn og effektiv risikohåndtering i finansielle foretak. Forskriften gjelder alle foretak i finansnæringen, uavhengig av det enkelte foretakets størrelse og kompleksitet.

I forbindelse med det nye kapitalkravsdirektivet er det fastsatt to kommisjonsforordninger som gjelder godtgjørelse. Kommisjonsforordning 604/2014 fastsetter kvantitative og kvalitative regler som skal anvendes ved definisjon av ansatte som har arbeidsoppgaver med vesentlig påvirkning på institusjonens risikoprofil. Anvendelsen av kommisjonsforordningen er nærmere omtalt i rundskrivets punkt 4.1. Kommisjonsforordning 527/2014 fastsetter regler for hvilke type instrumenter som kan anvendes i forbindelse med variabel godtgjørelse, og som i tilstrekkelig grad reflekterer institusjonens kredittkvalitet som "going concern". Mer informasjon om anvendelsen av kommisjonsforordningen fremgår av punkt 4.6.2.

Den europeiske banktilsynsmyndighetens (EBA) retningslinjer vil bli lagt til grunn for Finanstilsynets oppfølging av foretakenes godtgjørelsesordninger. Et godtgjørelsessystem som inneholder variabel godtgjørelse, skal oppfordre til langsiktighet. Foretaket må derfor ta hensyn til hvilke effekter ansattes handlinger har på foretakets totale resultat på kort og lang sikt. Foretakets resultater fra ulike forretningsområder varierer over tid. Foretakets resultat og ansattes bidrag til dette, kan være misvisende hvis ikke det måles over en periode som er lang nok til å fange opp fluktuasjoner. Måleperioden må derfor tilpasses foretakets konjunktursyklus.

Dette rundskrivet beskriver hvordan Finanstilsynet vil tolke og følge opp forskriften i sitt tilsyn med de institusjonene som er berørt.

For verdipapirforetak som yter investeringstjenesten investeringsrådgivning, suppleres dette rundskrivet av Finanstilsynets rundskriv 17/2010.

Forskriftsendringene av 22. august 2014 trer i kraft 1. januar 2015. Endringene gjelder avtaler som inngås eller endres etter fastsettelsen av endringsforskriften. Dette rundskrivet erstatter rundskriv 11/2011 fra 1. januar 2015.

## 2 Generelle regler

### 2.1 Hvilke typer godtgjørelse som omfattes av forskriften

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

Dette omfatter lønn og i tillegg 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
- etterlønsordninger
- alle former for variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen

## 2.2 Hvilke ansatte som omfattes

Kravene til at foretakene skal ha retningslinjer og rammer for godtgjørelsesordninger, og opplysningsplikt i henhold til § 3 annet ledd gjelder for alle ansatte. Spesielle krav til godtgjørelsesordninger er omtalt under punkt 4 og vil gjelde for:

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

## 2.3 Bestemmelser om godtgjørelsespolitikk og variabel godtgjørelse som gjelder alle institusjoner

### 2.3.1 Styret og godtgjørelsesutvalg

Foretak med flere enn 50 ansatte og foretak med forvaltningskapital over 5 mrd. kroner skal ha et eget godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget skal bestå av hele eller deler av styret. Ledende ansatte bør ikke være en del av godtgjørelsesutvalget.

Utvalget skal ha tilstrekkelige kunnskaper og erfaring med risikoanalyser for å kunne vurdere om godtgjørelsespolitikken er passende. Finanstilsynet anbefaler at foretakets kontrollfunksjoner får anledning til å gi synspunkter til godtgjørelsesutvalget på foretakets prosesser for risikojustering av resultater.

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

Kravene til styremedlemmenes kompetanse i forbindelse med godtgjørelsesordninger anses ivaretatt gjennom at foretak under tilsyn skal følge anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse fra Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES).

Styret skal vedta godtgjørelsespolitikken, herunder endringer eller unntak fra denne, og overvåke effektene. Prosedyrer for å fastsette godtgjørelse skal være dokumentert og transparente internt. Dette er særlig viktig for beslutningsprosessen, utvelgelsen av ansatte

som omfattes av § 3 første ledd, tiltak for å unngå interessekonflikter, kriterier for å fastsette forholdet mellom fast og variabel godtgjørelse og hvilke risikojusteringsmekanismer som anvendes.

I utformingen og oppfølgingen av institusjonens godtgjørelsespolitikk skal administrasjonen/ledelsen forelegge styret innspill fra alle relevante funksjoner, for eksempel risikostyring, compliance, HR, strategisk planlegging etc.

### 2.3.2 Opptjeningsperiode

Formålet med forskriften tilsier at grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets risikojusterte 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. Disse er omtalt under punkt 4.3.

## 3 Unntak

Finanstilsynet legger til grunn at ekstrabetalinger eller fordeler til den ansatte som ikke utgjør mer enn halvannen månedslønn pr. år, ikke omfattes av forskriften. Foretakene kan enten benytte en lik presentsats 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 institusjonen, og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av institusjonen.

## 4 Spesielle krav til godtgjørelsesordninger (forskriften § 4)

### 4.1 Identifisering av ansatte

#### 4.1.1 Institusjoner som omfattes av kapitalkravsdirektivet

Finanstilsynet legger til grunn at banker, kredittforetak, finansieringsselskap, holdingselskap i finanskonsern og verdipapirforetak, som omfattes av kapitalkravsdirektivet, vurderer hvilke personer som skal omfattes av § 4 i forskriften etter de kriterier som følger av Kommisjonsforordning 604/2014.<sup>1</sup>

Finanstilsynet legger til grunn at bestemmelser som gjelder forhåndsgodkjenning etter art. 4 i nevnte forordning ikke gjelder før forordningen tas inn i EØS-avtalen.

---

<sup>1</sup> Commission Delegated Regulation (EU) No 604/2014:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0604&from=EN>

#### 4.1.2 Øvrige institusjoner

Øvrige institusjoner skal selv identifisere ansatte som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering. Identifiseringsprosessen skal dokumenteres.

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

- Daglig leder
- Andre medlemmer av ledergruppen
- Ledere av regionområder
- Ledere av medarbeidere som er definert som risikotakere
- Ledere av forretningsområder eller funksjoner som har vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, eksempelvis:
  - kapitalforvaltning, aktivaallokering
  - økonomi, finans, juridisk, HR, IT, analyse
  - internrevisjon, compliance, controller, risikostyring
- Ansatte som har en total godtgjørelse på nivå med ledende ansatte og risikotakere, som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning på foretakets risikoeksponering

Følgende skal normalt anses som risikotakere:

- Ansatte som inngår reassuranseavtaler
- Kapitalforvaltere som kan eksponere selskapet eller konsernet for betydelig risiko
- Ansatte som arbeider med aktivaallokering
- Sentrale medarbeidere innenfor aktuarfunksjonen
- Ansatte som har avgjørende innflytelse på utvikling eller salg av nye produkter
- Ansatte som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering

Følgende ansatte vil normalt ikke anses som risikotakere:

- Kapitalforvaltere som bare forvalter midler på vegne av kunder utenfor konsernet
- Ansatte som formidler finansielle instrumenter på vegne av kunder
- Ansatte som bistår kunder med rådgivning om forretningsstrategi, kapitalinnhenting, oppkjøp og fusjoner
- Ansatte som bare yter investeringsrådgivning
- Analytikere

Ansatte med kontrollansvar i henhold til forskriften § 6, vil normalt omfatte sentrale medarbeidere innenfor compliance, økonomi, internrevisjon og risikostyring.

## 4.2 Særlige krav til forholdet mellom fast og variabel godtgjørelse

### 4.2.1 Ansatte

For ansatte som er omfattet av forskriften § 4 annet ledd skal variabel godtgjørelse ikke utgjøre mer enn 100 % av den faste godtgjørelsen. Generalforsamlingen, eller tilsvarende organ, kan beslutte at grensen kan økes til 200 % dersom kravene til behandling i selskapets styrende organer mv. er oppfylt.

For daglig leder samt medlemmene av ledergruppen i en bank skal det fastsettes at variabel godtgjørelse ikke kan utgjøre mer enn halvparten av den faste godtgjørelsen.

### 4.2.2 Neddiskontering

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

Neddiskontert verdi skal beregnes på det tidspunkt instrumentene besluttet tildelt. Formelen som skal benyttes fremgår av eksempel 2 på side 21 i anbefalingen.

Formelen er:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

og består av følgende faktorer:

dvr = neddiskontert verdi av de årlige pro rata-beløpene

vrpr = det årlige pro rata-beløpet

n = lengden på utsatt-perioden. Denne må være større eller lik 5 år

r i formelen er sammensatt av:

$1 + i + g + id$ ; i er konsumprisindeksen, g = renten på statsobligasjoner, id = insentivfaktor ved utsatt betaling

"i" som skal benyttes, er den sist kjente 12 måneders prosentvise endring i konsumprisindeksen i Norge, og "g" er sist kjente månedsgjennomsnitt for 10 års norske statsobligasjoner på samme tidspunkt. Insentivfaktoren som skal benyttes, skal følge de satser som er oppgitt i "Guidelines on the applicable notional discount rate for variable remuneration". Satsen er 2 % for hvert av de første fem årene, og deretter 4 % for hvert av de påfølgende år.

---

<sup>2</sup> "Guidelines on the discount rate for remuneration":

[https://www.eba.europa.eu/documents/10180/643987/EBA-GL-2014-01+\(Final+Guidelines+on+the+discount+rate+for+remuneration\).pdf](https://www.eba.europa.eu/documents/10180/643987/EBA-GL-2014-01+(Final+Guidelines+on+the+discount+rate+for+remuneration).pdf)

Hvis endringen i konsumprisindeks er 2 % og statsobligasjonsrenten er 2,73 % og utsatt periode  $n$  er 6 år, blir  $r$ :

$$r = 1 + 0,02 + 0,0273 + 0,14$$

Hvis det årlige pro rata-beløpet utgjør 6.250, blir formelen:

$$dvr = 6.250 * \frac{(1,1873^6 - 1)}{1,1873^6 * (1,1873 - 1)}$$

Dette gir en neddiskontert verdi av de årlige pro rata-beløpene på 21.457,07.

## 4.3 Opptjeningsperiode

Grunnlaget for variabel godtgjørelse skal være minimum to år.

Finanstilsynet legger til grunn at variabel godtgjørelse kan opptjenes årlig, basert på vurderinger av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over minimum to år, og at beløpene som avsettes skal være underlagt forutsetningene omtalt i punkt 4.4, 4.5 og 4.6.

## 4.4 Måling av risikojustert resultat og metoder

### 4.4.1 Generelt

Etter forskriften § 4 skal variabel godtgjørelse baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende person, vedkommende forretningsenhet og foretaket som helhet. Ved måling av resultater skal det tas hensyn til risiko for foretaket og kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet.

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 kostnaden forbundet med nødvendig kapital og likviditet.

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

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

Foretaket må justere resultatet på bakgrunn av subjektive vurderinger. Disse vurderingene må dokumenteres. Ettersom det bør være transparens og mulighet for å kontrollere hvordan foretaket fastsetter sine variable godtgjørelser, bør foretaket dokumentere de vurderingene som ligger til grunn for manuelle justeringer av resultat når det fastsetter det totale beløpet for

variabel godtgjørelse.

#### 4.4.2 Vurdering av den ansattes resultat basert på finansielle og ikke finansielle kriterier

For ledende ansatte og risikotakere skal resultatet vurderes ut ifra på forhånd fastsatte finansielle og ikke-finansielle kriterier. 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.

For å få så stor effekt som mulig på den ansattes atferd, bør kriteriene som ligger til grunn for godtgjørelsen, kobles til den ansattes muligheter til å påvirke utfallet. Foretaket bør derfor fastsette og dokumentere på forhånd hvilke vurderinger som vil legges til grunn ved fastsettelsen av den variable godtgjørelsen.

Ikke-finansielle kriterier som kan ligge til grunn for vurderingen, er for eksempel oppnåelse av strategiske mål, atferd overfor kunder, etterlevelse av så vel eksterne regelverk og interne regler og retningslinjer, samt samarbeid med compliance og risikokontrollfunksjoner.

Uansett hvilke kriterier som brukes, skal disse spesifiseres og dokumenteres for alle nivåer og kategorier av ansatte.

### 4.5 Utsatt betaling

Godtgjørelse i form av aksjer, andre egenkapitalinstrumenter eller bundne midler, kan bare disponeres med en forholdsmessig andel over en periode på minst tre år.

I løpet av perioden bør det foretas en ex post risikojustering, det vil si en risikosamordningsmekanisme hvor godtgjørelsen justeres ved bruk av malus arrangementer eller inndragelsesklausuler (clawback-klausuler), for eksempel ved reduksjon av bundne midler, eller ved å tildele færre antall instrumenter. Risikojustering skal være prestasjonsrelatert. Teknikker som for eksempel er basert på størrelsen av dividende eller endring i aksjepris, vil ikke være tilstrekkelig. Prestasjonstiltak som gjøres på dette stadiet, vil gjøre det mulig for institusjonen å gjennomføre en analyse (tilsvarende tilbaketesting) som viser om den opprinnelige ex ante risikojusteringen var korrekt. Ex ante risikojusteringer representerer justeringer som gjøres i beregningsgrunnlaget for variabel godtgjørelse ved utløpet av opptjeningsperioden. Det bør være en forbindelse mellom opprinnelig prestasjonsmål og tilbaketestingen. Behovet for ex post risikojusteringer avhenger av kvaliteten (nøyaktigheten) på ex ante risikojusteringen.

Malus er en metode for gjennomføring av risikojustering og reduksjon av verdien av deler av den utsatte godtgjørelsen, hvor man tar hensyn til risikoutfall av den underliggende prestasjon for institusjonen totalt, forretningsenheten og, hvis mulig, for den ansatte. Effekten av denne vurderingen skal ikke kunne reduseres ved å utbetale kunstig høy rente (over markedsrente) på den utsatte andelen til den ansatte. Maluser virker ved at de påvirker prosessen tilknyttet sikring, og bør ikke anvendes etter utløpet av den utsatte perioden.



## 4.6 Tildeling av aksjer

### 4.6.1 Generelt

I § 4 sjette ledd er det fastsatt at minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse 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. For foretak som ikke har tilgang til aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter, kan variabel godtgjørelse gis i form av bundne midler. For forvaltningsselskaper for verdipapirfond kan variabel godtgjørelse også gis i form av fondsandeler. I perioden hvor midlene ikke kan disponeres fritt, skal midlene verdijusteres. Nærmere prinsipper for verdijustering er omtalt under punkt 4.5.

Verdipapirforetak og finansieringsforetak som er omfattet av kapitalkravsdirektivet, kan også benytte instrumenter som omtalt under punkt 4.6.2, forutsatt at vilkårene i Kommisjonsforordning No 527/2014 er oppfylt.

### 4.6.2 Bruk av instrumenter, som ikke kan disponeres fritt, i banker, kredittforetak og holdingselskaper som er omfattet av kapitalkravsdirektivet

I banker, kredittforetak og holdingselskaper som er omfattet av kapitalkravsdirektivet, skal minimum 50 % av den variable godtgjørelsen gis i form av:

- a) Aksjer eller andre egenkapitalinstrumenter utstedt av foretaket eller et annet foretak i konsernet, eller andre bundne midler for ikke-børsnoterte institusjoner
- b) Hvis mulig, andre instrumenter som oppfyller forutsetningene i Kommisjonsforordning No 527/2014<sup>3</sup>

Hvis det er mulig, skal den variable godtgjørelsen som gis i form av instrumenter som ikke kan disponeres fritt, bestå av en passende balanse av a) og b). Finanstilsynet legger til grunn at institusjonene selv skal avgjøre hva som utgjør "en passende balanse".

## 5 Informasjonskrav

Foretaket skal etter forskriften § 3 annet ledd offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning.

Det følger av regnskapsloven §§ 7-31 og 7-31b at regnskapspliktige skal opplyse om arten og omfanget av forpliktelser til å gi daglig leder eller leder av styret bonus. Det skal også opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte. Finanstilsynet legger til grunn at forskriftens krav til informasjon vil være oppfylt ved at det gis opplysninger i regnskapet om de relevante bonusavtalene.

---

<sup>3</sup> Commission Delegated Regulation (EU) No 527/2014:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0527&from=EN>

## 6 Oppfølging

Oppfølgingen av forskriften vil blant annet skje som del av stedlig tilsyn og ved stikkprøvekontroller.

Morten Baltzersen  
finanstilsynsdirektør

Erik Lind Iversen  
fungerende direktør for bank- og  
forsikringstilsyn

### **Kontaktpersoner:**

Tilsynsrådgiver Jan Petter Borvik, tlf. 22 93 97 58, e-post: [jan.petter.borvik@finanstilsynet.no](mailto:jan.petter.borvik@finanstilsynet.no)  
Seniorrådgiver Silje Slotterøy Dahlheim, tlf. 22 93 97 74, e-post: [ssd@finanstilsynet.no](mailto:ssd@finanstilsynet.no)  
Førstekonsulent Henriette F. Stenbeck, tlf. 22 93 99 22, e-post: [hfs@finanstilsynet.no](mailto:hfs@finanstilsynet.no)

### **Lenker:**

Forskrift 1. desember 2010 nr. 1507 om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og forvaltningsselskap for verdipapirfond  
<http://lovdata.no/forskrift/2010-12-01-1507>

Forskrift 22. august 2014 nr. 1094 om endring i forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og forvaltningsselskap for verdipapirfond  
<http://lovdata.no/forskrift/2014-08-22-1094>

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:

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

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:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0527&from=EN>

Guidelines on the discount rate for remuneration:

[https://www.eba.europa.eu/documents/10180/643987/EBA-GL-2014-01+\(Final+Guidelines+on+the+discount+rate+for+remuneration\).pdf](https://www.eba.europa.eu/documents/10180/643987/EBA-GL-2014-01+(Final+Guidelines+on+the+discount+rate+for+remuneration).pdf)



