

Haavind Nyhetsbrev 9. juli 2010 Corporate - Arbeidsliv

Strengere regler om lønn og bonus i finanssektoren fra 1. januar 2011

Alle ansatte innenfor finans må forberede seg på et helt nytt og strengt regime for lønn og bonus fra nyttår. Reglene vil bl.a. gjelde for meglerhus, banker og finansieringsforetak, og omfatte samtlige ansatte i foretaket. For sentrale ansatte kategorier blir det krav om at fastlønnen utgjør hovedelementet av hele godtgjørelsen. Videre skal minst halvparten av årlig bonus enten utbetales i aksjer, opsjoner e.l. som først blir disponible etter en frist eller utbetales i like store deler over minst tre år.

Av Amund Fougner Bugge og Herman Roksund

Stortinget har allerede vedtatt rammene for regelverket, og Finansdepartementet har utarbeidet en forskrift som ventes å tre i kraft 1. januar 2011. Finanstilsynet vil følge opp med ytterligere regler i rundskriv og vil kreve rapport fra foretakene om gjennomføringen allerede i juni 2011.

Forslaget har følgende hovedelementer:

- Styret i foretaket skal fastsette og sørge for at foretaket har og praktiserer retningslinjer for godtgjørelse som skal gjelde for hele foretaket.
- Ordningen skal være i samsvar med foretakets overordnede mål og langsiktige interesser og bl.a. bidra til god styring av og kontroll med foretakets risiko og motvirke høy risikotaking.
- Foretaket skal offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning og hvert år utarbeide rapport om praktiseringen av denne.
- For ledende ansatte, ansatte med kontrollansvar og med oppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering vil følgende særregler gjelde:
 - o Sammensetningen av fast lønn og bonus o.l. må være balansert. Hovedelementet av lønnen skal være den faste godtgjørelsen.
 - o For bonus må minst halvparten av årlig bonus gis i form av aksjer e.l. i foretaket, og som først kan disponeres etter en frist.
 - o Dersom foretaket ikke utsteder aksjer e.l., skal minst halvparten av årlig bonus o.l. utbetales i like deler over minst tre år.
 - o Bonusen skal reduseres dersom etterfølgende resultater i foretaket og resultatutviklingen i foretaket tilsier dette.
 - o Beregningsgrunnlaget for bonus knyttet til foretakets resultater skal være minst to år, og bygge på en kombinasjon av resultatet for den enkelte, avdelingen og foretaket.
 - o Godtgjørelse til ansatte med kontrollansvar skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet de kontrollerer.
- Garantert bonus kan bare benyttes i særlige tilfelle ved nyansettelser, og da kun første året.
- Sluttvederlag skal tilpasses resultatene over tid, og manglende resultater skal ikke belønnes.

For mer informasjon, kontakt en av følgende:

Amund Fougner Bugge (partner Corporate)
a.bugge@haavind.no, tel. 911 45 982

Herman Roksund (fast advokat, Arbeidsliv)
h.roksund@haavind.no, tel. 913 71 120