

Retningslinjer for godtgjøringsordninger:

- 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 prosent av den variable godtgjøringen gis i aksjer eller lignende 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 prosent av den variable godtgjøringen holdes tilbake i en periode på minst 3 år. Hvis den variable godtgjøringen er betydelig, skal minst 60 prosent 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.