



FINANSTILSYNET

THE FINANCIAL SUPERVISORY
AUTHORITY OF NORWAY

Rundskriv

Organisering av verdipapirforetak

RUNDSKRIV:

4/2015

DATO:

16.04.2015

RUNDSKRIVET GJELDER FOR:

Verdipapirforetak

FINANSTILSYNET

Postboks 1187 Sentrum

0107 Oslo

Innhold

1	Innledning og rettslig utgangspunkt	3
2	Taushetsplikt og informasjonshåndtering	4
2.1	Generell taushetsplikt	4
2.2	Særlig om innsideinformasjon	4
2.3	Informasjonshåndtering	4
3	Informasjonssperrer	5
3.1	Innledning	5
3.2	Godkjenningssfunksjon for oppdrag	5
3.3	Organisatoriske informasjonssperrer	6
3.4	Systemmessige informasjonssperrer	6
3.5	Fysiske informasjonssperrer	6
3.6	Informasjonsdeling	7
3.7	Overvåkingslister	7
4	Andre organisatoriske krav	8
4.1	Innledning	8
4.2	Faktisk ledelse	8
4.2.1	Krav til relevante kvalifikasjoner og yrkeserfaring	8
4.2.2	Antall ledere i små verdipapirforetak	8
4.2.3	To faktiske ledere for samme investeringstjeneste	9
4.2.4	Rapporteringslinjer	9
4.2.5	Ledelsens tilstedeværelse	10
4.2.6	Krav til filialledere	10
4.3	Styret	10
4.3.1	Antall styremedlemmer	10
4.3.2	Eksternt styremedlem	10
4.3.3	Ansatt som styremedlem	10
4.3.4	Ansattes adgang til å ha styreverv i andre verdipapirforetak	11

Dette rundskrivet erstatter rundskriv 39/1995.

1 Innledning og rettslig utgangspunkt

Verdipapirforetak skal organiseres og drives på en forsvarlig måte. Dette innebærer blant annet at foretakene skal ha en klar organisasjonsstruktur og ansvarsfordeling, jf. verdipapirhandelloven (vphl.) § 9-11 og verdipapirforskriften (vpf.) § 9-7 til 9-13.

Verdipapirhandelloven med tilhørende forskrifter inneholder en rekke krav som har til hensikt å bidra til forsvarlig organisering og drift av verdipapirforetakene, herunder regler om ledelse og styre, taushetsplikt og informasjonshåndtering og håndtering av interessekonflikter. Formålet med dette rundskrivet er å klargjøre Finanstilsynets tolkning og forvaltningspraksis knyttet til reglene om verdipapirforetakenes organisering mv.

Investerings-tjenestevirksomhet har en rekke iboende interessekonflikter. Enkelte investeringstjenester og kombinasjoner av slike tjenester vil være mer utsatt for interessekonflikter enn andre. Med interessekonflikt menes her tilfeller hvor ulike parter – verdipapirforetaket, verdipapirforetakets ulike avdelinger, dets kunder og/eller ansatte – har ulik interesse av utfallet av en transaksjon, et oppdrag eller en tjeneste.

Verdipapirforetak skal treffe alle rimelige forholdsregler med hensyn til å identifisere interessekonflikter mellom foretaket og kundene og kundene imellom, samt være bygget opp og organisert på en slik måte at risikoen for slike interessekonflikter begrenses til et minimum, jf. vphl. §§ 10-10 (1) og 9-11 (1) nr. 2.

Verdipapirforetak vil tidvis også kunne besitte innsideinformasjon. På samme tid kan foretaket være engasjert i aktiviteter knyttet til det aktuelle selskapet eller finansielle instrumenter som innsideinformasjonen gjelder. Innsideinformasjon er underlagt taushetsplikt, og besittelse av innsideinformasjon vil normalt forhindre personer på foretakets megler- eller analyseavdeling fra å rådgive kunder og/eller utarbeide analyser vedrørende det aktuelle selskapet eller finansielle instrumentet, jf. punkt 2.2 i dette rundskrivet. Dette må det tas hensyn til ved verdipapirforetaks organisering. Ansatte i verdipapirforetak har også en generell taushetsplikt om det de under sin virksomhet får kjennskap til om andres forhold, jf. punkt 2.1 i rundskrivet.

Dette rundskrivet utfyller rundskriv 5/2012 når det gjelder egnethetsvurderinger av ledelse og styret i verdipapirforetak. Dette rundskrivet omhandler også krav til verdipapirforetaks håndtering av innsideinformasjon, som også er behandlet i Finanstilsynets veiledning "Lov om verdipapirhandel – enkelte kommentarer til kapittel 3 og 4", datert 25. april 2014.

Investerings-tjenestene som definert i vphl. § 2-1 første ledd, omtales i dette rundskrivet på følgende måte: Mottak og formidling av ordre (vphl. § 2-1 første ledd nr. 1), utførelse av ordre (vphl. § 2-1 første ledd nr. 2), egenhandel (vphl. § 2-1 første ledd nr. 3), aktiv forvaltning (vphl. § 2-1 første ledd nr. 4), investeringsrådgivning (vphl. § 2-1 første ledd nr. 5) og corporate (vphl. § 2-1 første ledd nr. 6).

2 Taushetsplikt og informasjonshåndtering

2.1 Generell taushetsplikt

Ansatte, tillitsmenn og personer med bestemmende innflytelse i verdipapirforetak har etter vphl. § 10-9 taushetsplikt om det de under sin virksomhet får kjennskap til om andres forhold, med mindre annet er bestemt i lov eller forskrifter gitt med hjemmel i lov.

Verdipapirforetak bør med utgangspunkt i ovennevnte bestemmelse pålegge alle ansatte å undertegne en taushetserklæring. Erklæringen bør som minimum inneholde henvisning til relevante lovbestemmelser og en presisering av at taushetsplikten gjelder overfor enhver, også overfor personer internt i verdipapirforetaket som ikke har et saklig behov for den aktuelle informasjonen i sitt arbeid.

Verdipapirforetak skal videre gjennom intern opplæring sørge for at ansattes bevissthet om regelverket er høy.

2.2 Særlig om innsideinformasjon

Det følger av vphl. § 3-4 at den som har innsideinformasjon ikke skal gi slike opplysninger til uvedkommende, og at vedkommende skal utvise tilbørlig aktsomhet i sin behandling av slike opplysninger, slik at innsideinformasjonen ikke kommer uvedkommende i besittelse eller misbrukes. Ansatte i verdipapirforetak som besitter innsideinformasjon, er også underlagt rådgivningsforbud, jf. vphl. § 3-7.

Ansatte i verdipapirforetak har som klar hovedregel ikke adgang til å videreformidle innsideinformasjon verken internt i foretaket eller eksternt. Innsideinformasjon kan kun videreformidles til personer internt eller eksternt som har et saklig behov for tilgang til opplysningene ("need-to-know basis"). Dette gjelder også innenfor de ulike avdelingene i foretaket.

Verdipapirforetak skal føre lister over hvem som internt eller eksternt mottar innsideinformasjon fra foretaket tilsvarende kravene for utstederforetakene i vphl. § 3-5. Verdipapirforetak bør utarbeide en mal for føring av slike innsidelister, samt utarbeide konkrete rutiner for hvem som er ansvarlig for opprettelse og føring av listene.

2.3 Informasjonshåndtering

Verdipapirforetak skal ha rutiner for håndtering av informasjon som sikrer nødvendig konfidensialitet, jf. vpf. § 9-7 (2). Verdipapirforetak som regelmessig er i besittelse av innsideinformasjon, skal også ha rutiner for sikker behandling av innsideinformasjon, herunder oppbevaring av saksdokumenter, kopiering, arkivering, makulering og forsendelse av slike opplysninger. Rutinene må være tilpasset virksomheten og tilstrekkelig konkrete til at de kan fungere som et effektivt arbeidsverktøy for foretakets ansatte i deres daglige arbeid.

3 Informasjonssperrer

3.1 Innledning

Potensielle interessekonflikter og hindring av spredning av konfidensiell informasjon må ivaretas gjennom detaljerte rutiner og krav til organisering av verdipapirforetak (informasjonssperrer). Med informasjonssperrer menes her ethvert tiltak som tar sikte på å hindre at konfidensiell informasjon som er kjent hos personer i en del av foretaket, kan tilflyte personer i en annen del av foretaket. Informasjonssperrer har med andre ord et tosidig formål, som er å minimere risikoen for interessekonflikter og å hindre spredning av konfidensiell informasjon mellom foretakenes ulike avdelinger.

Det skal foreligge informasjonssperrer mellom verdipapirforetakets ulike virksomhetsdeler (avdelinger). Informasjonssperrene skal separere interne virksomhetsdeler og utformes slik at de hindrer interessekonflikter og flyt av konfidensiell informasjon internt i foretaket. Dersom verdipapirforetak har effektive informasjonssperrer, vil personer på den andre siden av sperren ikke bli ansett for å inneha informasjon som er i foretaket.

Verdipapirforetak skal også ha informasjonssperrer internt på ulike virksomhetsdeler (avdelinger). Informasjonssperrenes karakter og omfang her må bero på en totalvurdering hvor forhold som avdelingens størrelse målt ut fra antall ansatte, oppdragenes sensitivitet og oppdragsgivers behov må tas særlig hensyn til.

Finanstilsynet presiserer at formelle rutiner og bruk av informasjonssperrer ikke i seg selv er tilstrekkelig til å hindre informasjonsflyt mellom ulike avdelinger i foretaket så fremt sperrene ikke respekteres og følges opp internt. Det viktigste i den forbindelse er at ledelse og ansatte i verdipapirforetaket er bevisst når det gjelder interessene de skal tjene og bygger en kultur i foretaket som understøtter dette og gir tillit utad.

Nedenfor gis enkelte anbefalinger om tiltak som det etter Finanstilsynets syn vil være hensiktsmessig å innføre. Finanstilsynet understreker at dette bare er et utgangspunkt og at det enkelte verdipapirforetaks organisering kan tilsi at det må gjøres andre tiltak som supplement til og/eller erstatning for tiltakene omtalt under.

3.2 Godkjenningssfunksjon for oppdrag

Med mindre verdipapirforetaket har begrenset virksomhet og tjenestespekter, bør verdipapirforetaket ha en overordnet funksjon (en godkjenningssfunksjon for oppdrag, også ofte omtalt som Engagement Committee, Evaluation Committee, Deal Committee e.l.), som skal ha totaloversikt over alle foretakets engasjementer.

Funksjonen (heretter omtalt som komiteen) skal ved hvert nytt oppdrag kartlegge potensielle interessekonflikter og påse at det blir iverksatt tiltak for å håndtere eventuelle interessekonflikter. I ytterste konsekvens kan komiteens beslutning måtte bli at foretaket ikke kan påta seg oppdraget fordi interessekonfliktene ikke kan håndteres på en forsvarlig måte. Med "oppdrag" menes i denne forbindelse primært oppdrag innen foretakets corporate

finance/investment banking-virksomhet (både relatert til aksjer og obligasjoner). Etter omstendighetene vil imidlertid også oppdrag innen foretakets annenhåndsvirksomhet (både relatert til aksjer og obligasjoner) kunne være relevant, dersom oppdraget vurderes som spesielt (på grunn av størrelse, oppdragsgiver o.l.).

Komiteen bør begrenses så langt det er mulig i omfang, samtidig som den må være innrettet/sammensatt på en slik måte at den har oversikt over alle foretakets engasjementer uavhengig av informasjonssperrer. Grunnen til dette er at det skal kunne foretas en reell vurdering av eventuelle interessekonflikter knyttet til et potensielt oppdrag. Foretakets compliance-funksjon bør delta i komiteen. I banker med konsesjon til å yte investeringstjenester bør komiteen også ha medlemmer fra bankens kredittområde. Komiteen bør videre, så langt det er praktisk mulig, bestå av administrative, og ikke operative, personer. I den grad operative personer deltar i komiteen, bør det søkes å unngå at vedkommende person deltar i oppdrag hvor han/hun, gjennom komiteen, får tilgang til informasjon som kan gjøre det vanskelig å håndtere interessekonflikter og/eller innsideinformasjon.

Foretaket må utarbeide rutiner for komiteens organisering, oppgaver og saksbehandling.

3.3 Organisatoriske informasjonssperrer

Verdipapirforetak skal som utgangspunkt ha egne faktiske ledere for investeringstjenestene aktiv forvaltning og corporate.

Hvorvidt det kreves egen faktisk leder for investeringstjenesten egenhandel, beror på en konkret vurdering av hvilken virksomhet verdipapirforetaket yter i forbindelse med denne investeringstjenesten.

3.4 Systemmessige informasjonssperrer

Avdelinger som regelmessig er i besittelse av konfidensiell informasjon, skal ha egne områder i foretakets IKT-system, som ansatte ved andre av foretakets avdelinger ikke skal ha tilgang til.

Det skal også etableres systemmessige informasjonssperrer internt på avdelinger som regelmessig er i besittelse av innsideinformasjon, som sikrer at kun de som jobber på de aktuelle sakene har elektronisk tilgang til disse.

3.5 Fysiske informasjonssperrer

Avdelinger/ansatte som regelmessig er i besittelse av innsideinformasjon som ledd i ordinær forretningsførsel, som avdelinger/ansatte som yter investeringstjenesten corporate og tilknyttet tjeneste som definert i vphl. § 2-1 annet ledd nr. 3 innenfor egen- og fremmedkapital, skal være fysisk atskilt og avlåst fra foretakets øvrige virksomhet/ansatte. Tilsvarende gjelder for avdelinger som yter investeringstjenesten aktiv forvaltning. I større kredittinstitusjoner bør det også være fysiske informasjonssperrer mellom meglerbordet og kredittinstitusjonens øvrige virksomhet.

Verdipapirforetak må vurdere om foretakenes ovennevnte avdelinger er av en slik størrelse at det også er behov for fysiske informasjonssperrer internt på avdelingene for å sikre at informasjonen ikke spres til andre ansatte enn de som har saklig behov for tilgang til informasjonen.

Møter for ovennevnte avdelinger skal holdes på egne møterom atskilt fra foretakets øvrige virksomhet og uten innsyn fra andre medarbeidere.

3.6 Informasjonsdeling

Tidvis vil det være nødvendig å dele innsideinformasjon som befinner seg innenfor en informasjonssperre med en ansatt som befinner seg utenfor sperren ("wall-crossing"). På grunn av forholdet til innsidelovgivningen, vil en ansatt som på denne måten får tilgang til innsideinformasjon, ha innskrenkninger i muligheten til å utføre sine ordinære arbeidsoppgaver. Finanstilsynet understreker at beslutninger om "wall-crossing" kun skal forekomme unntaksvis.

Foretaket må ha rutiner for slike "wall-crossing"-beslutninger. Rutinene må inneholde informasjon om prosedyrene for en slik beslutning, samt hvem som har kompetanse til å treffe beslutningen. For å sikre at det foretas tilstrekkelige diskusjoner om behovet for deling av informasjon med ansatte utenfor informasjonssperren og tidspunkt for og konsekvenser av slik informasjonsdeling, samt for å sikre at den aktuelle ansatte gjøres kjent med sine forpliktelser som innsider og betydningen dette har for hans ordinære arbeidsoppgaver i foretaket, bør foretakets compliance-funksjon involveres i enhver slik beslutning.

Foretaket bør også utarbeide rutiner for beslutninger om å opphøre informasjonsdelingen overfor den aktuelle ansatte.

Beslutninger om å dele innsideinformasjon med en ansatt som befinner seg utenfor informasjonssperren, og beslutninger om at slik informasjonsdeling skal opphøre, bør være skriftlige. Ansatte som på denne måten får tilgang til innsideinformasjon skal på ordinært vis føres opp i foretakets innsidelister, se punkt 2.2. ovenfor.

3.7 Overvåkingslister

Verdipapirforetak skal føre overvåkingslister som inneholder oversikt over alle oppdrag foretaket til enhver tid har som i seg selv utgjør innsideinformasjon eller som inneholder innsideinformasjon, samt indikasjoner på slike oppdrag. Listen skal være konfidensiell og kun tilgjengelig for dem som har et saklig behov for tilgang til listen. Medlemmer i godkjenningssfunksjonen for oppdrag vil normalt ha slikt saklig behov, jf. punkt 3.2 ovenfor. Foretakets compliance-funksjon har ansvar for at overvåkingslisten blir ført.

4 Andre organisatoriske krav

4.1 Innledning

Styremedlemmer, daglig leder og andre som faktisk deltar i ledelsen av verdipapirforetak, skal ha relevante kvalifikasjoner og yrkeserfaring, ha ført en hederlig vandel, og for øvrig ikke ha utvist utilbørlig atferd som gir grunn til å anta at stillingen eller vervet ikke vil kunne ivaretas på forsvarlig måte, jf. vphl. § 9-9. I det følgende vil Finanstilsynet presisere enkelte krav i tilknytning til verdipapirforetaks ledelse og styre.

4.2 Faktisk ledelse

4.2.1 Krav til relevante kvalifikasjoner og yrkeserfaring

Faktisk leder i verdipapirforetak må normalt ha operativ erfaring fra den aktuelle investeringstjenestevirksomheten. Erfaringen bør som utgangspunkt være opparbeidet i to av de siste fem årene.

Hvilken erfaring som anses som relevant, vurderes på bakgrunn av hvilke investeringstjenester vedkommende skal være leder for. Generell erfaring fra verdipapirmarkedet vil ikke nødvendigvis være tilstrekkelig.

Personer som skal være ledere for investeringstjenesten aktiv forvaltning, må i utgangspunktet ha operativ erfaring fra forvaltningsselskap for verdipapirfond eller aktiv forvaltning.

Hvorvidt erfaring fra en annen investeringstjeneste eller annet område i verdipapirforetak enn vedkommende skal være faktisk leder for er tilstrekkelig relevant erfaring, vurderes konkret. Eksempelvis vil en person med erfaring fra analysevirksomhet i verdipapirforetak kunne tilfredsstille kravene som faktisk leder for investeringstjenesten corporate. En forutsetning for dette er at vedkommende har vært involvert i corporate-oppgaver gjennom sitt analysearbeid. Tilsvarende vil en person med erfaring fra tjenester i forbindelse med andeler i KS/ANS kunne tilfredsstille kravene som faktisk leder for en investeringstjeneste, i den grad erfaringen er relevant for den aktuelle investeringstjenesten.

Ved vurderingen ses det også hen til lederens teoretiske bakgrunn. Særlig relevant utdanning kan kompensere noe for eventuelt manglende operativ erfaring, men vil ikke være tilstrekkelig alene.

4.2.2 Antall ledere i små verdipapirforetak

Utgangspunktet er at verdipapirforetakets faktiske ledelse skal utøves av minst to personer, og at Finanstilsynet kan gjøre unntak fra dette kravet. Med minst to personer i den faktiske ledelsen menes daglig leder og minst én faktisk leder. Finanstilsynet har i små verdipapirforetak gjort unntak fra kravet om minst to personer i den faktiske ledelsen, med mindre foretakets tjenestespekter eller virksomhetens kompleksitet tilsier at foretaket må ha flere faktiske ledere, jf. punkt 3.3.

Rollen som daglig leder av et verdipapirforetak med få ansatte kombineres ofte med arbeidsoppgaver som hører inn under den operative investeringstjenestevirksomheten. Dersom foretaket i slike tilfeller skulle ha to personer i den faktiske ledelsen, vil daglig leder rapportere til faktisk leder når det gjelder investeringstjenestevirksomheten, samtidig som vedkommende i andre sammenhenger er øverste leder for virksomheten. En slik organisering vil medføre uklare og kompliserte ansvarsforhold. Finanstilsynet har derfor lagt til grunn at verdipapirforetak med få ansatte som utgangspunkt ikke kan ha mer enn én person i den faktiske ledelsen. Dersom daglig leder kun har administrative oppgaver, kan foretakets faktiske ledelse bestå av to personer.

4.2.3 To faktiske ledere for samme investeringstjeneste

Finanstilsynet legger til grunn at verdipapirforetak som utgangspunkt ikke kan ha flere faktiske ledere for samme investeringstjeneste. Dette er begrunnet i verdipapirforetakenes plikt til å ha en klar organisasjonsstruktur og ansvarsfordeling.

Unntak fra dette utgangspunktet er akseptert dersom verdipapirforetaket er stort nok til å være organisert med klare skiller mellom ulike avdelinger som yter samme investeringstjenester. To faktiske ledere for samme investeringstjeneste kan eksempelvis aksepteres dersom foretaket ønsker å skille "aksjebord" og "rentebord", og anser det hensiktsmessig å ha egne faktiske ledere for disse enhetene. Tilsvarende kan en slik løsning være akseptabel dersom foretaket skiller virksomheten under investeringstjenesten corporate i egne enheter for egenkapital og fremmedkapital.

En forutsetning for at slike enheter kan ha egne egnethetsvurderte faktiske ledere er at de organisatoriske skillene er gjennomført fullt ut, og at ansvarsområdene til den enkelte faktiske leder er klare. Det må ikke være tvil om hvilken virksomhet som hører under den enkelte enhet og leder, og hvilke ansatte som rapporterer til hvilken leder. Ansatte kan ikke flyttes mellom enhetene med mindre det i enkelttilfeller foreligger spesielle omstendigheter som tilsier slik flytting.

4.2.4 Rapporteringslinjer

Filialleder skal rapportere direkte til faktisk(e) leder(e) for de investeringstjenestene som ytes i filialen. Finanstilsynet legger videre til grunn at faktisk leder skal rapportere direkte til daglig leder.

I større kredittinstitusjoner kan det være hensiktsmessig at faktisk leder rapporterer til en leder direkte underlagt daglig leder, eksempelvis en konserndirektør, som har ansvar for forretningsområdet der den aktuelle investeringstjenestevirksomheten utøves. Hvorvidt en slik organisering kan aksepteres, beror på en konkret vurdering hvor virksomhetens størrelse, omfang og kompleksitet tillegges vekt. Det er videre en forutsetning at lederen som faktisk leder rapporterer til, er egnethetsvurdert av Finanstilsynet. Det vil ikke stilles særlig omfattende krav til kvalifikasjoner og yrkeserfaring innenfor verdipapirirområdet for denne lederen.

I større kredittinstitusjoner kan det videre være hensiktsmessig at filialleder rapporterer til en leder direkte underlagt faktisk leder, eksempelvis en regionsleder. Denne lederen vil normalt også anses som filialleder i verdipapirhandellovens forstand, og må egnethetsvurderes av Finanstilsynet. Hvorvidt en slik organisering kan aksepteres, beror på en konkret vurdering hvor virksomhetens størrelse, omfang og kompleksitet tillegges vekt.

4.2.5 Ledelsens tilstedeværelse

Daglig leder og faktiske ledere skal ha sitt faste arbeidssted ved verdipapirforetakets hovedkontor. Dersom en investeringstjeneste kun ytes i en av foretakets filialer, har Finanstilsynet imidlertid lagt til grunn at faktisk leder for denne investeringstjenesten kan ha arbeidssted i filialen.

4.2.6 Krav til filialledere

Filialer av verdipapirforetak skal ha en egnethetsvurdert leder som tilfredsstillende de samme kravene som faktiske ledere, jf. punkt 4.1.1. Filialleder må som utgangspunkt ha operativ erfaring fra den aktuelle investeringstjenestevirksomheten som ytes i filialen. Filialleder skal ha sitt faste arbeidssted i filialen.

Dersom en filial har et tjenestespekter som nødvendigvis krever informasjonssperre, må filialen ha egne faktiske ledere for disse investeringstjenestene, jf. punkt 3.2.

4.3 Styret

4.3.1 Antall styremedlemmer

Verdipapirforetaks styre skal ha minst tre medlemmer.

4.3.2 Eksternt styremedlem

Verdipapirforetaks styre skal ha minst ett eksternt medlem. Dette eksterne styremedlemmet må tilfredsstillende lovens krav til kvalifikasjoner og yrkeserfaring, eventuelt sammen med andre eksterne styremedlemmer.

Det følger av rundskriv 5/2012 at med "eksternt" menes at vedkommende ikke har tilknytning til foretaket i form av å være ansatt eller eier. Finanstilsynet har den senere tid strammet inn praksis når det gjelder kravet om eksternt styremedlem ved at det eksterne styremedlemmet heller ikke kan ha slik tilknytning til andre selskaper i samme konsern som verdipapirforetaket.

Verdipapirforetak som per i dag ikke tilfredsstillende ovennevnte krav, må være i overensstemmelse med kravene ved utløpet av foretakets neste ordinære generalforsamling, og senest innen 1. juli 2016.

4.3.3 Ansatt som styremedlem

Ansatte i verdipapirforetak kan som hovedregel ikke være styreleder i foretaket.

Hvorvidt daglig leder eller andre ledende ansatte i et verdipapirforetak kan være medlem av foretakets styre, vil bero på en konkret vurdering av i hvilken grad en slik organisering er til hinder for at styret kan utøve sitt kontrollansvar for virksomheten. Dersom daglig leder eller andre ledende ansatte er medlem av styret, må foretaket organisere styrets arbeid slik at behandling av styresaker er tilstrekkelig uavhengig av den daglige ledelsen.

4.3.4 Ansattes adgang til å ha styreverv i andre verdipapirforetak

Hvorvidt en ansatt i et verdipapirforetak kan være styremedlem i et annet verdipapirforetak, vil bero på en konkret vurdering. Det må blant annet vurderes om den ansatte får tilgang til opplysninger som kan medføre risiko for at vedkommende vil overtre sentrale bestemmelser i verdipapirhandelloven knyttet til informasjonshåndtering. Både den ansattes rolle og arbeidsoppgaver i verdipapirforetaket hvor vedkommende er ansatt og hvilke investeringstjenester som ytes i de aktuelle foretakene, vil være av betydning.

Anne Merethe Bellamy
direktør for markedstilsyn

Marte Voie Opland
seksjonssjef

Kontaktperson:

Seniorrådgiver Brita Daae Hrenovica, tlf. 22 93 99 36
e-post: brita.daae.hrenovica@finanstilsynet.no

