

Høring om ny forskrift  
om retningslinjer og  
rapport om godtgjørelse  
for ledende personer

1	Innledning.....	4
2	Bakgrunn for forslag til ny forskrift .....	5
2.1	Endringslov – Allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b.....	5
2.2	Høringsnotat av 31. januar 2019 .....	5
3	Retningslinjer for ledende personers godtgjørelse .....	7
3.1	Gjeldende rett og endringer i allmennaksjeloven § 6-16 a .....	7
3.2	SRD II artikkel 9a .....	8
3.3	Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse .....	9
3.4	Utenlandsk rett .....	9
3.4.1	Svensk rett .....	9
3.4.2	Dansk rett .....	9
3.5	Tidligere høringsinnspill .....	9
3.6	Departementets vurdering .....	10
3.6.1	Innledning.....	10
3.6.2	Selskapets overordnede målsetninger og forretningsstrategi .....	11
3.6.3	Ulike typer godtgjørelser.....	12
3.6.4	Sammenligning med ansattevilkår .....	13
3.6.5	Tidfesting og langsiktige ytelser .....	13
3.6.6	Midlertidig fravikelse ved særlige omstendigheter .....	13
3.6.7	Særlig om variabel godtgjørelse.....	14
3.6.8	Beskrivelse av beslutningsprosessen.....	17
3.6.9	Vesentlige endringer i retningslinjer .....	18
4	Rapport om ledende personers godtgjørelse.....	19
4.1	Gjeldende rett og ny bestemmelse om lønnsrapport.....	19
4.2	SRD II artikkel 9b .....	20
4.3	Utenlandsk rett .....	21
4.3.1	Svensk rett .....	21
4.3.2	Dansk rett .....	21
4.4	Tidligere høringsinnspill .....	21
4.5	Departementets vurdering .....	22
4.5.1	Innledning.....	22
4.5.2	Rapportens hovedinnhold.....	23

4.5.3	Særlig om variabel godtgjørelse.....	24
4.5.4	Endringer i godtgjørelse, virksomhetens resultat og ansattes gjennomsnittslønn 24	
4.5.5	Adgangen til å kreve tilbake variabel godtgjørelse .....	25
4.5.6	Fravikelse av retningslinjene.....	26
4.5.7	Regnskapsår .....	26
4.5.8	Særlig om offentliggjøring av lønnsrapporten .....	26
4.5.9	Personopplysninger .....	27
5	Ikrafttredelse og overgangsregler .....	28
6	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	30
6.1	Konsekvenser for næringslivet .....	30
6.2	Konsekvenser for offentlig forvaltning.....	30
7	Forslag til forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer 31	

# 1 Innledning

Nærings- og fiskeridepartementet foreslår i dette høringsnotatet en ny felles forskrift for nærmere regulering av innholdet i retningslinjer og rapport om godtgjørelse til ledende personer. Forskriften har hjemmel i endringslov 3. desember 2019 lov nr. 77 *om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.)* til lov 13. juni 1997 nr. 45 *om allmennaksjeselskaper* (allmennaksjeloven) §§ 6-16 a syvende ledd og 6-16 b sjette ledd. Paragrafene vil tre i kraft samtidig som forskriften.

Forskriften og endringsloven skal til sammen gjennomføre kravene i Europaparlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 av 17. mai 2017 (SRD II) *om endring av direktiv 2007/36/EF (aksjonærrettighetsdirektivet)* artikkelene 9a og 9b. Departementet har ved gjennomføringen foreslått å legge seg på et minimumsnivå, slik at det i all hovedsak ikke stilles strengere krav til retningslinjer og lønnsrapport enn det som følger av SRD II artikkel 9a og 9b. Departementet ser det som hensiktsmessig å høste erfaring med reglene før de eventuelt utvides ved en senere gjennomgang.

Høringsnotatets kapittel to gir en kort oversikt av bakgrunnen for forslag til ny forskrift.

Kapittel tre behandler retningslinjer for godtgjørelse, herunder gjeldende regelverk for retningslinjer for godtgjørelse i allmennaksjeloven § 6-16 a, SRD IIs krav, høringsinnspill til tidligere forslag og departementets vurdering.

I kapittel fire behandles lønnsrapport, herunder gjeldende regler om rapportering, SRD IIs krav, høringsinnspill til tidligere forslag og departementets vurdering.

Kapittel fem omhandler ikrafttredelsestidspunkt for forskriften og allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b og overgangsregler.

Økonomiske og administrative konsekvenser behandles i kapittel seks.

## 2 Bakgrunn for forslag til ny forskrift

### 2.1 Endringslov – Allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b

Stortinget vedtok 3. desember 2019 lov nr. 77 om endringer i aksjelovgivningen mv. (*langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.*), der blant annet allmennaksjeloven § 6-16 a om retningslinjer for godtgjørelse ble endret. Det ble også vedtatt en egen bestemmelse om rapport om godtgjørelse i § 6-16 b. Endringsloven er i samsvar med forslaget i Prop. 135 L (2018–2019) *Endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.)*.

Paragrafene gjelder for allmennaksjeselskaper med aksjer tatt opp til handel på regulert marked. Selskapene skal utarbeide retningslinjer for lederlønninger og rapport om etterlevelse av retningslinjene. Dette følger av allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b. Paragrafene gjennomfører deler av SRD II artiklene 9a og 9b.

SRD IIs formål er å tilrettelegge for økt langsiktig aksjeeierengasjement i noterte selskaper. SRD II har blant annet krav om økt åpenhet og tilrettelegging slik at aksjeeierne faktisk kan utøve rettighetene sine. Formålet bak artiklene 9a og 9b er å skape åpenhet om lønnspolitikken og den faktiske godtgjørelsen til enkelte personer i selskapets ledelse, samt å skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og selskapets resultater, jf. SRD II fortalen punkt 28 flg. Aksjeeierens innflytelse på nivået for godtgjørelser («lønnsnivået») i selskapet kan bidra til at lønnsnivået bedre samsvarer med selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne.

De resterende kravene i artiklene 9a og 9b skal gjennomføres i forskrift om lederlønninger. Det vil si de nærmere kravene til innhold i retningslinjer og rapport om lederlønninger. Forskriften gir ingen føringer på lønnsnivået, i tråd med SRD II artikkel 9a og 9b. Departementet legger til grunn at innenfor rammene av retningslinjene er selskapene nærmest å vurdere rett lønnsnivå for det enkelte selskap. Selskapene skal også utarbeide og offentliggjøre en lønnsrapport. Rapporten skal vise hvordan selskapet har etterlevd lønnspolitikken og retningslinjene.

Lønnspolitikken skal gjelde «ledende personer». SRD II definerer begrepet i artikkel 2 bokstav i. I Prop. 135 L (2018–2019) er det vist til at «ledende personer» skal forstås på samme måte som i lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) § 7-31b. Nærmere om avgrensningen av begrepet finnes i Prop. 135 L (2018–2019) side 24 til 26.

SRD II artiklene 9a og 9b og allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-16 b er nærmere beskrevet i Prop. 135 L (2018–2019) kapittel 4 og punkt 8.2.

### 2.2 Høringsnotat av 31. januar 2019

I høringsnotat 31. januar 2019 *forslag til gjennomføring av direktiv (EU) 2017/828 i norsk rett og endringer i aksjeloven og allmennaksjeloven § 8-10* foreslo departementet å gjennomføre samtlige krav i SRD II artiklene 9a og 9b i allmennaksjeloven.

Høringsnotatets forslag til lovregulering var et mer omfattende lovforslag enn det som til slutt ble fremmet.

Etter innspill fra høringsinstanser ble lovforslaget i Prop. 135 L (2018–2019) mindre omfattende enn høringsnotatets forslag, se nærmere om dette i proposisjonen.

Departementet foreslo forskriftshjemmel til å regulere detaljer om retningslinjer og rapport i allmennaksjeloven §§ 6-16 a syvende ledd og 6-16 b sjette ledd.

Grunnet høringsnotatets utforming har departementet allerede mottatt enkelte innspill som berører nærmere krav til innholdet i og utarbeidelsen av retningslinjene og rapporten.

Departementet har i dette høringsnotatet behandlet høringsinnspill som omtaler retningslinjenes og rapportens innhold og utforming. Generelle betraktninger fra høringsinstansene er behandlet og sammenfattet i Prop. 135 L (2018–2019) kapittel 4.

## 3 Retningslinjer for ledende personers godtgjørelse

### 3.1 Gjeldende rett og endringer i allmennaksjeloven § 6-16 a

Regjeringen foreslo i Prop. 135 L (2018–2019) endringer i allmennaksjeloven § 6-16 a. Endringene ble foreslått for å gjennomføre krav i direktiv (EU) 2017/828.

Endringsforslaget er vedtatt av Stortinget og sanksjonert av Kongen i statsråd, se lov 6. desember 2019 nr. 77 *om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.)*. Endret § 6-16 a er ikke trådt i kraft på nåværende tidspunkt, se nærmere om ikrafttredelse i kapittel 6.

Nåværende § 6-16 a regulerer krav om utarbeidelse av erklæring om lederlønninger og gjelder alle allmennaksjeselskaper. Lov 13. juni 1997 nr. 44 *om aksjeselskaper* (aksjeloven) har ikke krav om slik erklæring.

Ved endringsloven er det gjort en rekke endringer i § 6-16 a. For det første er virkeområdet innsnevret til bare å gjelde allmennaksjeselskaper med aksjer tatt opp til handel i regulert marked, jf. første ledd. Bestemmelsen gjelder ikke for unoterte allmennaksjeselskaper, slik nåværende paragraf gjør.

For det andre er det tatt inn et nytt tredje ledd som fastslår at retningslinjene skal utformes på en tydelig og forståelig måte, og bidrar til selskapets «forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne». Disse kravene skal utfylles av de krav til innhold som foreslås i forskriftsbestemmelser nedenfor.

For det tredje kan selskapene unntaksvis og midlertidig fravike retningslinjene. Adgangen kan for eksempel brukes for å sikre selskapets levedyktighet. Unntaksadgangen er snever og formålet med å gjøre unntak må alltid oppgis.

For det fjerde er generalforsamlingens avstemning over retningslinjene gjort bindende, i motsetning til gjeldende § 6-16 a andre ledd fjerde punktum. Se mer om dette i Prop. 135 L (2018–2019) side 30 til 31.

For det femte skal alle vesentlige endringer av retningslinjene som foreslås av styret behandles og stemmes over av generalforsamlingen.

For det sjette er ordlyden i § 6-16 a endret fra «ledende ansatte» til «ledende personer», se nærmere om dette i Prop. 135 L (2018–2019) side 26. Personkretsen utvides til også å omfatte styre- og bedriftsforsamlingsmedlemmer. Dette gir sammenfallende ordlyd i regnskapsloven § 7-31b og allmennaksjeloven § 6-16 a. Endringen understreker at et formelt ansettelsesforhold ikke er et krav for å omfattes av selskapets lønnspolitikk. Det vil si at for eksempel oppdrag som styremedlem vil omfattes selv om et styremedlem ikke er ansatt i selskapet.

Til slutt er det oppstilt krav om at selskapet uten opphold publiserer retningslinjene på selskapets nettside når disse er stemt over og vedtatt på generalforsamlingen.

Endringene i allmennaksjeloven § 6-16 a er nærmere beskrevet i Prop. 135 L (2018–2019) side 21 til 32 og 114 til 115.

### 3.2 SRD II artikkel 9a

SRD II gjelder noterte selskaper. Etter SRD II artikkel 9a skal selskaper som er omfattet av direktivet utarbeide en lønnspolitikk for «ledende personer». Aksjeeierne har rett til å stemme over denne på generalforsamlingen. Medlemsstatene kan velge å la reglene gjelde også for unoterte allmennaksjeselskaper eller aksjeselskaper hvis de ønsker det.

SRD II artikkel 2 bokstav i definerer «ledende personer» som:

- i) Ethvert medlem av selskapets administrasjon, ledelse og tilsynsorganer.
- ii) I tilfeller hvor de ikke er medlemmer av organ som nevnt i nr. i), administrerende direktør og viseadministrerende direktør (dersom denne stillingen finnes i selskapet).
- iii) Der en EØS-stat fastsetter det, andre personer som utfører oppgaver som svarer til de som er nevnt i nr. i) og ii).

SRD II artikkel 9a nr. 6 gir nærmere bestemmelser om retningslinjenes innhold:

«The remuneration policy shall contribute to the company's business strategy and long-term interests and sustainability and shall explain how it does so. It shall be clear and understandable and describe the different components of fixed and variable remuneration, including all bonuses and other benefits in whatever form, which can be awarded to directors and indicate their relative proportion.

The remuneration policy shall explain how the pay and employment conditions of employees of the company were taken into account when establishing the remuneration policy.

Where a company awards variable remuneration, the remuneration policy shall set clear, comprehensive and varied criteria for the award of the variable remuneration. It shall indicate the financial and non-financial performance criteria, including, where appropriate, criteria relating to corporate social responsibility, and explain how they contribute to the objectives set out in the first subparagraph, and the methods to be applied to determine to which extent the performance criteria have been fulfilled. It shall specify information on any deferral periods and on the possibility for the company to reclaim variable remuneration.

Where the company awards share-based remuneration, the policy shall specify vesting periods and where applicable retention of shares after vesting and explain how the share based remuneration contributes to the objectives set out in the first subparagraph.

The remuneration policy shall indicate the duration of the contracts or arrangements with directors and the applicable notice periods, the main characteristics of supplementary pension or early retirement schemes and the terms of the termination and payments linked to termination.

The remuneration policy shall explain the decision-making process followed for its determination, review and implementation, including, measures to avoid or manage



conflicts of interests and, where applicable, the role of the remuneration committee or other committees concerned. Where the policy is revised, it shall describe and explain all significant changes and how it takes into account the votes and views of shareholders on the policy and reports since the most recent vote on the remuneration policy by the general meeting of shareholders.»

Direktivkravene er nærmere beskrevet i punkt 3.6.

### **3.3 Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse**

Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) utgir den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse. Anbefalingen er rettet mot børsnoterte selskaper og er basert på et «følg eller forklar»-prinsipp. Det vil si at dersom selskapene ikke følger nærmere angitte regler, skal de forklare hvorfor dette ikke gjøres.

I anbefalingen punkt 11 og 12 behandles godtgjørelse til styret og ledende ansatte. Anbefalingen oppstiller grunnprinsipper som bør legges til grunn ved honorarer og godtgjørelse til styret og ledende ansatte, samt generalforsamlingens behandling av lederlønnspolitikken. Anbefalingen kan være et verktøy for selskapene ved utarbeidelse av lønnspolitikken.

### **3.4 Utenlandsk rett**

#### **3.4.1 Svensk rett**

Sverige har gjennomført samtlige krav i SRD II artikkel 9a direkte i aktiebolagslagen 8 kap. 51–53 §§. De svenske lovbestemmelsene ligger tett opp til direktivets minimumskrav.

#### **3.4.2 Dansk rett**

I Danmark er direktivkravene inntatt i selskabsloven § 139 og § 139 a. I likhet med svensk implementering, har dansk lovgiver i all hovedsak valgt å følge direktivets minimumskrav. Se nærmere om lovforslaget i det danske Lovforslag nr. L 157 side 22 følgende.

### **3.5 Tidligere høringsinnspill**

I forbindelse med alminnelig høring 31. januar 2019 *om forslag til gjennomføring av direktiv (EU) 2017/828 i norsk rett og endringer i aksjeloven og allmennaksjeloven § 8-10*, ble det inngitt flere høringssvar om det nærmere innholdet til retningslinjene som skal utarbeides av noterte allmennaksjeselskaper.

*Den norske Advokatforening* (Advokatforeningen) reiser spørsmål om detaljreglene burde inntas i forskrift, med hovedbestemmelsene og forskriftshjemmel i lov.

*Den norske Revisorforening* (Revisorforeningen) etterspør en klargjøring av begrepet «relative andeler», jf. SRD II artikkel 9a nr. 6. Revisorforeningen reiser spørsmål om den

relative andelen skal måles mot en total pott for den enkelte ytelse, de andre ytelsene den ansatte mottar eller noe annet.

*Næringslivets handelsorganisasjon* (NHO) etterspør klargjøring av begreper og har gitt innspill om begrepet «godtgjørelse», herunder «naturalytelser». NHO skriver:

«Dagens regel regner opp blant annet "naturalytelser" og "særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen" som opplysninger selskapene skal gi. Noen selskaper inntar i dag opplysninger i lederlønnserklæringen om naturalytelser og kostnadsdekning som er helt normale for ledere og som har liten økonomisk betydning for selskapene, for eksempel bruk av mobiltelefon, dekning av avisabonnement og bilordninger. Dette kan ha sammenheng med skattereglene. Slik informasjon er neppe relevant for generalforsamlingens behandling, og den belaster erklæringene unødvendig. I alle fall må det gjøres unntak for ordninger som gjelder mer generelt i bedriften. Vi mener derfor at lovteksten (eller proposisjonen) bør avgrense mot slike detaljer.

[...] Vi mener også at "brede" bør erstattes med "fullstendige", "uttømmende" e.l. ("comprehensive"). Videre mener vi at "utsettelsesperiode" må forklares nærmere.»

## **3.6 Departementets vurdering**

### **3.6.1 Innledning**

Departementet foreslår i denne forskriften utfyllende krav til innhold i retningslinjer om godtgjørelse regulert i allmennaksjeloven § 6-16 a. Forskriften skal gjennomføre direktivkrav i SRD II artikkel 9a nr. 6. Til sammen skal § 6-16 a og forskriften gjennomføre SRD II artikkel 9a. Forskriften oppstiller minimumskrav til retningslinjene. Selskapene har adgang til å fastsette retningslinjer som er mer detaljerte og omfattende enn kravene som følger av forskriften.

Det er bare allmennaksjeselskaper med aksjer tatt opp til handel i regulert marked som omfattes av § 6-16 a, jf. første ledd første punktum. Departementet kan fastsette i forskrift at bestemmelser om retningslinjer også skal gjelde allmennaksjeselskaper med aksjer tatt opp til handel i tilsvarende marked (som regulert marked, jf. verdipapirhandelloven § 2-7 fjerde ledd) utenfor EØS og andre typer handelsplasser, jf. § 6-16 a første ledd annet punktum. Departementet foreslår ikke en utvidelse på nåværende tidspunkt, men imøteser synspunkter på dette.

Et av hovedformålene med SRD II er å stimulere til langsiktighet ved styring av selskapene, herunder gjennom lønnspolitikk. Formålet med retningslinjer for godtgjørelse er blant annet at aksjeeierne skal ha anledning til å utøve innflytelse på nivået og vilkårene for godtgjørelse som ledende personer i noterte selskaper mottar. Formålet skal realiseres gjennom periodiske og bindende avstemninger over retningslinjene på generalforsamlingen, samt gjennom lønnsrapporten.

Retningslinjene skal bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne, og forklare hvordan den gjør dette. Retningslinjene skal være

tydelige og forståelige. De skal beskrive de forskjellige faste og variable godtgjørelser, herunder alle bonuser og goder og uansett form, som kan tildeles ledende personer. De skal også angi godtgjørelsens forholdsmessige andel av samlet godtgjørelse og omfatte en forklaring på hvordan de ansattes lønn og ansettelsesvilkår er tatt i betraktning ved utarbeidelsen av lønnspolitikken til de ledende personene.

Retningslinjene skal videre beskrive beslutningsprosessen som praktiseres ved fastsettelse og revisjon av godtgjørelse, herunder tiltak for å unngå eller håndtere interessekonflikter og rollen til kompensasjonsutvalget eller andre berørte utvalg.

Departementet har vektlagt at forskriften skal favne vidt nok til å dekke de fleste former for godtgjørelse. Samtidig ønsker ikke departementet å fastsette absolutte rammer eller grenser for hva som skal anses som godtgjørelse. Styret har ansvar for at vurderingen av om noe skal omfattes av retningslinjene eller ikke, foretas på en forsvarlig og adekvat måte. Det er opp til styret å fastsette retningslinjer som angir korrekt godtgjørelse, jf. allmennaksjeloven § 6-16 a annet ledd første punktum. Hvorvidt noe er godtgjørelse eller ikke, er imidlertid ikke et fritt skjønn. Med dette menes at for eksempel basislønn alltid vil være godtgjørelse, og ikke er gjenstand for vurdering.

Departementet foreslår ikke at forskriften skal regulere godtgjørelsens størrelse eller bruk av ulike godtgjørelser. Etter departementets vurdering er aksjeeierne og styret i fellesskap nærmest til å avgjøre disse spørsmålene. Det sentrale er faktisk ytelse av godtgjørelse fra selskapet til en ledende person, ikke hva godtgjørelsen kalles eller kategorien den faller inn under. Departementet foreslår ikke forbud mot enkelte godtgjørelsestyper, så lenge godtgjørelsen er lovlig ytt. Se nærmere om godtgjørelse knyttet til andre selskaper i konsern i punkt 3.6.3.

Departementet imøteser synspunkter på utformingen av forskriften, samt detaljeringsgraden.

### **3.6.2 Selskapets overordnede målsetninger og forretningsstrategi**

Etter SRD II artikkel 9a nr. 6 første avsnitt skal retningslinjene beskrive hvordan utformingen og innholdet i retningslinjene bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Departementet foreslår tilsvarende krav i forskriften § 4 første ledd nr. 1. Dette vil gi styret et klart vurderingstema ved utformingen av retningslinjenes øvrige innhold og ved valg av godtgjørelse i de enkelte avtalene. Slik beskrivelse gir aksjeeierne anledning til å vurdere om retningslinjenes rammer er egnet til å ivareta selskapets interesse på lang sikt.

Departementet legger til grunn at styret og aksjeeierne har en mer eller mindre klar formening om selskapets målsetninger og forretningsstrategi, slik at de kan vurdere om beskrivelsen av retningslinjene oppfyller kravet. Et av direktivets formål er å muliggjøre aksjeeiernes faktiske innflytelse over godtgjørelse til ledende personer. Derfor er det viktig for aksjeeiernes vurdering av retningslinjene at de gir en uttømmende oversikt over ulike typer godtgjørelse som kan ytes eller utbetales til ledende personer. Departementet ser at kravet kan medføre at det gis for vide rammer i retningslinjene for å sikre eventuell

avtale om andre typer godtgjørelser på et senere tidspunkt. Det kan gi et skjevt bilde av hvilke typer godtgjørelser selskapet faktisk gir til ledende personer. Til dette bemerker departementet at det er styrets ansvar å fremlegge forslag til retningslinjer for generalforsamlingen som gir et riktig inntrykk av selskapets lønnspolitikk.

### **3.6.3 Ulike typer godtgjørelser**

Departementet foreslår at retningslinjene skal angi typer godtgjørelse ledende personer kan motta. Departementet foreslår også at retningslinjene skal angi den enkelte godtgjørelsens forholdsmessige andel av den totale godtgjørelsen ledende personer i selskapet kan motta. Forslaget er i tråd med krav i SRD II artikkel 9a nr. 6 første avsnitt. Kravene foreslås inntatt i forskriften § 4 nr. 2 og 3.

Angivelse av godtgjørelsens forholdsmessige andel i retningslinjene vil si en gruppering av godtgjørelsene og hvor mye av hver godtgjørelsesgruppe som kan ytes til ledende personer, til sammen 100 prosent. Selskapene kan oppstille de forholdsmessige andelene som et spenn. Styret er da selv ansvarlig for at det ikke ytes mer enn retningslinjenes rammer til den enkelte ledende person.

Enkelte høringsinstanser etterspurte ved høring av lovforslaget en nærmere definisjon av begrepet «godtgjørelse» og en beskrivelse av begrepets innhold. Departementet har vurdert om begrepet skal reguleres uttømmende. Departementet har kommet til at det er mest hensiktsmessig å ikke regulere begrepet uttømmende, men heller å angi hovedformene og oppstille vurderingstemaet for hva som er godtgjørelse. Dette er foreslått inntatt i forskriften § 2 første ledd. Som nevnt er styret ansvarlig for å vurdere hvilke ytelser som utgjør en godtgjørelse, herunder at vurderingen er foretatt på en forsvarlig og korrekt måte.

Vurderingstemaet for hva som er en godtgjørelse, er om godtgjørelsen mottas i kraft av å ha inneha en posisjon som ledende person i et selskap. Selskapet kan i utgangspunktet avtale at andre foretak i konsernet eller foretaksgruppen, jf. allmennaksjeloven §§ 1-3 og 8-7 tredje ledd nr. 3, skal yte godtgjørelse til ledende personer i selskapet. Slik godtgjørelse omfattes av allmennaksjeloven § 6-16 a og skal derfor reguleres i retningslinjene. Aksjeeierne kan dermed få oversikt over all godtgjørelse som skal gis til personer i kraft av å være ledende person i selskapet. Regelverket åpner ikke for omgåelse av allmennaksjelovens regler om retningslinjer og rapport om godtgjørelse gjennom konsern- og foretaksgruppestrukturer.

Ytelser som gis av andre selskaper i samme konsern eller foretaksgruppe omfattes, for eksempel opsjonsavtaler om aksjer i datterselskapet.

Eksempler på grupperinger av godtgjørelse er basislønn, naturalytelser, bonuser, aksjebasert godtgjørelse, pensjonsordninger, etterlønnsordninger, og andre former for variabel godtgjørelse. Av pedagogiske hensyn har departementet funnet det hensiktsmessig å liste opp disse grupperingene i forskriften.

Det er kun anledning til å avtale eller yte godtgjørelse som ikke er ulovlig. Styret har dermed et stort handlingsrom ved forslag til typer godtgjørelser ved utforming av retningslinjer.

Som hovedregel kan legaldefinisjonene i lov 26. mars 1999 nr. 14 *om skatt av formue og inntekt* (skatteloven) kapittel 5 anvendes for forståelsen av hva ulike godtgjørelser innebærer, og følgelig om disse skal omfattes av retningslinjene (og lønnsrapporten). Utgangspunktet er at all godtgjørelse som ytes til eller opptjenes i kraft av en ledende posisjon, er omfattet. Skattelovens definisjoner kan gi veiledning, særlig ved kategorisering av godtgjørelser og ved verdsettelse av godtgjørelser som ikke består av pengeverdier. Departementet gjør oppmerksom på at vurderingen ikke nødvendigvis vil være lik etter forslag til forskrift og etter skattelovens regler.

Retningslinjene kan ha bestemmelser om typer godtgjørelse som er unntatt fra skatteplikt, se blant annet skatteloven §§ 5-15, 5-21, 5-31 og 5-43.

Før styret kan avtale eller yte godtgjørelse som ikke er angitt i retningslinjene, må retningslinjene endres. Unntaksadgangen i allmennaksjeloven § 6-16 b fjerde ledd, jf. forskriften § 4 fjerde ledd, kan bare brukes dersom vilkårene er oppfylt. Se nærmere om unntaksadgangen i punkt 3.6.6 og forskriften § 4 fjerde ledd.

#### **3.6.4 Sammenligning med ansattevilkår**

Etter SRD II artikkel 9a nr. 6 annet avsnitt skal retningslinjene forklare hvordan selskapets ansattes lønn og ansettelsesvilkår er tatt i betraktning ved utarbeidelsen av retningslinjene. Departementet foreslår å gjennomføre kravet i forskriften § 4 første ledd nr. 4.

#### **3.6.5 Tidfesting og langsiktige ytelser**

Etter SRD II artikkel 9a nr. 6 femte avsnitt skal selskapet angi hvor lenge avtaler og ordninger om godtgjørelse til ledende personer kan bestå og lengden på oppsigelsesperioder. I tillegg skal retningslinjene oppstille hovedvilkårene for tilleggspensjon, førtidspensjon, oppsigelse og etterlønsordninger (fallskjermer). Styret bestemmer detaljgraden. Detaljgraden må som et minimum være egnet til gi aksjeeierne innblikk i selskapets fremtidige ytelser og hvilken betydning avtalene vil ha for selskapets økonomiske situasjon allerede ved fastsettelsen av retningslinjene.

Pensjonsordninger binder opp selskapets midler på lang sikt. Etterlønsordninger kan gjøre store kortsiktige innhugg. Regulering av slike ordninger i retningslinjene underbygger formålet om å gi aksjeeierne anledning til å påvirke selskapets reelle pengebruk over tid.

#### **3.6.6 Midlertidig fravikelse ved særlige omstendigheter**

Etter allmennaksjeloven ny § 6-16 a fjerde ledd kan styret fravike retningslinjene ved «særlige omstendigheter» dersom retningslinjene angir de prosessuelle betingelsene for å fravike retningslinjene, herunder hvilke deler av retningslinjene som eventuelt kan

fravikes. Bestemmelsen bygger på SRD II artikkel 9a nr. 4. I Prop. 135 L (2018–2019) heter det på side 31 til 32:

«I tråd med endringsdirektivet [...] foreslås det at unntaksadgangen begrenses til situasjoner der fravikelse er nødvendig for å tjene selskapets langsiktige interesser og økonomisk bæreevne som helhet, eller for å sikre selskapets levedyktighet. Unntaksadgangen er dermed snever. Forslaget åpner ikke for at styret kan fravike retningslinjene som følge av generelle mangler eller behov. Omstendigheter som har vært kjent eller som kunne ha vært forutsett før retningslinjene ble vedtatt, kan normalt heller ikke begrunne unntak fra retningslinjene. Dersom vilkårene for å fravike retningslinjene ikke er oppfylt, må styret eventuelt innkalle til generalforsamling [...]. Unntakshjemmelen vil særlig ha betydning når styret ikke kan vente med å avholde generalforsamling. [...] Åpnes det ikke for unntak i spesielle situasjoner er det etter departementets vurdering sannsynlig at selskapene vil gi retningslinjene uforholdsmessig vide rammer, og dermed uthule formålet om at generalforsamlingen tar del i fastsettelsen av rammene for avlønning.»

Departementet foreslår at retningslinjene skal angi at de bare kan fravikes når det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne, eller når det er nødvendig for å sikre selskapets levedyktighet.

Fravikelse av retningslinjene forutsetter at retningslinjene angir prosessuelle betingelser for fravikelse og angir hvilke deler av retningslinjene som kan fravikes, jf. § 6-16 a fjerde ledd. Det kan angis at samtlige deler av retningslinjene kan fravikes ved tilfeller som oppfyller vilkårene til å være en «særlig omstendighet». Styret har kompetanse til å treffe beslutning om å fravike retningslinjene. Fravikelse av vedtatt lønnspolitikk kan ha stor betydning for aksjeeierne og/eller selskapet, og det er etter departementets vurdering derfor viktig med tydelige vilkår for fravikelse. Det synliggjør også hvordan vilkårene anvendes av styret, og gir aksjeeierne en reell mulighet til å vurdere eventuell fravikelse av retningslinjene.

Fravikelse av retningslinjene kan bare skje i tidsrommet de særlige omstendighetene foreligger og når de prosessuelle betingelser er oppfylt. Begge vilkår må være oppfylt samtidig for at styret kan fravike retningslinjene. Bortfaller ett eller begge vilkår, har ikke styret adgang til å gå ut over retningslinjenes vedtatte rammer.

Punkt 4.5.6 omhandler rapportering av midlertidige avvik i lønnsrapporten.

### **3.6.7 Særlig om variabel godtgjørelse**

#### **3.6.7.1 Innledning**

Selskapet kan bruke variabel godtgjørelse som del av sin lønnspolitikk dersom retningslinjene angir nærmere kriterier for dette. SRD II artikkel 9a nr. 6 tredje og fjerde avsnitt regulerer enkelte sider ved bruk av variabel godtgjørelse: fastsettelse, bruk av resultatkriterier, opptjeningsperioder, utsettelsesperioder og vilkår for å kreve tilbake ytelser. Departementet foreslår å innta disse kravene i forskriften § 4 annet og tredje ledd.

Departementet vurderer det som hensiktsmessig at de nærmere kravene for bruk av variabel godtgjørelse angis i retningslinjene. Regulering av variabel godtgjørelse skal gi aksjeeierne økt innblikk i og økt mulighet for innflytelse over bruk av variabel godtgjørelse. Bruken av variabel godtgjørelse beror på selskapets resultater og de ledende personenes resultatoppnåelse. Det vil derfor være vanskeligere å fastslå selskapets kostnader knyttet til variabel godtgjørelse før fristen for resultatoppnåelsen er utløpt og oppnåelse av eventuelle resultatkriterier er beregnet. Selskapets kostnader knyttet til fast godtgjørelse ligger fast ved at disse bestemmes gjennom arbeids- eller honoraravtaler mv. Selskapenes bruk av variabel godtgjørelse knyttet til aksjer og lignende ble omtalt i forarbeidende til nåværende regler i § 6-16 a om erklæring. I Ot.prp. nr. 55 (2005–2006) side 80 står det:

«Forbindelsen mellom selskapets finansielle resultater og insentivordninger for ledelsen har også en bakside som har fått oppmerksomhet ved utviklingen av prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse, særlig etter Enron-skandalen i 2001 og flere liknende saker i USA og Europa. Man har her sett at aksje- og aksjeverdi baserte insentivordninger kan motivere ledelsen til å handle i strid med selskapets interesser, i verste fall ved hjelp av ulovlige handlinger, for å berike seg selv. I USA brukes uttrykket «management fraud», og i dette ligger at den administrative ledelsen i et selskap begår bedrageri overfor aksjeeierne. Ledelsen har i slike tilfeller bevisst gitt markedet uriktig finansiell informasjon for å blåse opp aksjekursen i selskapet, med det formål å maksimere verdien av sine egne opsjoner og bonuser mv.»

Dersom retningslinjene ikke åpner for å gi variabel godtgjørelse, er det ikke behov for at retningslinjene inneholder øvrige bestemmelser om dette. Ytes eller avtales *de facto* variabel godtgjørelse, uten at retningslinjene regulerer dette, risikerer styret ansvar for brudd på aksjelovgivningen. Det gjelder likevel unntak dersom vilkårene for midlertidig avvik i allmennaksjeloven § 6-16 a fjerde ledd og forskriften § 4 fjerde ledd, er oppfylt.

### **3.6.7.2 Tildeling av variabel godtgjørelse og bruk av resultatkriterier**

Yter selskapet variabel godtgjørelse i form av bonus, vederlag, tjenester, e.l., skal retningslinjene inneholde forståelige, uttømmende og fullverdige kriterier for å motta slik godtgjørelse, jf. SRD II artikkel 9a nr. 6 tredje avsnitt. Departementet foreslår å innnta kravet i forskriften § 4 annet ledd nr. 1.

Kriteriene vil ofte basere seg på at personen oppnår et resultat vedkommende belønnes for. Dette kalles resultatkriterier. Resultatkriterier kan være både finansielle og ikke-finansielle. Finansielle resultatkriterier kan for eksempel knytte seg til selskapets aksjekurs. Ikke-finansielle resultatkriterier kan for eksempel være HMS-hendelser.

Departementet foreslår at retningslinjene skal gi opplysninger om finansielle og ikke-finansielle resultatkriterier. Det skal også oppgis kriterier for selskapets samfunnsansvar når det er relevant. Dette er i tråd med krav i SRD II artikkel 9a nr. 6 tredje avsnitt. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig å tydeliggjøre at selskapets miljøpåvirkning kan være et relevant resultatkriterium. Dette tydeliggjør også betydningen

av selskapets miljøpåvirkning som en faktor selskapets ledelse bør hensynta ved inngåelse av avtaler om resultatbasert godtgjørelse. Miljøkriteriet går ut over det som følger av direktivets ordlyd. Departementet foreslår å innta kravet i forskriften § 4 annet ledd nr. 2.

Selskapene har stor frihet ved fastsettelse av kriteriene for variabel godtgjørelse. Retningslinjene skal likevel inneholde en forklaring på hvordan kriteriene bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Departementet foreslår å innta kravet i § 4 annet ledd nr. 3.

Retningslinjene skal angi metodene som anvendes for å fastslå om resultatkriteriene er oppfylt i det enkelte tilfellet. Eventuelle utsettelsesperioder (karenstid) skal også angis i retningslinjene. Departementet foreslår å innta kravet i forskriften § 4 annet ledd nr. 4 og 5.

### ***3.6.7.3 Tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utvikling av aksjekursen i selskapet eller andre selskaper i konsernet***

Departementet foreslår at ved godtgjørelse knyttet til aksjer eller aksjekurs, skal retningslinjene angi opptjeningsperioder og eventuelle bindingsperioder for aksjer etter utløpet av opptjeningsperioden. Retningslinjene skal også forklare hvordan godtgjørelsen skal bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Kravet følger av SRD II artikkel 9a nr. 6 fjerde avsnitt. Departementet foreslår at kravet inntas i forskriften § 4 tredje ledd.

Departementet ser utfordringer ved koblingen mellom aksjebasert godtgjørelse og ledende personers innflytelse i selskapet, særlig dersom dette går ut over selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Dette gjelder særlig dersom selskapet styres ut fra ledende personers ønske om kortsiktig avkastning på sine aksjer på bekostning av selskapets langsiktige interesse. En forklaring av aksjebasert godtgjørelse kan gi aksjeeierne mulighet til å sammenligne for eksempel tidspunktet for tildeling av aksjer med svingninger i aksjekursen. Godtgjørelse knyttet til for eksempel kortsiktig oppgang i aksjekurs, kan gi et incentiv til at ledende personer treffer avgjørelser som kan være uheldig for selskapets langsiktige interesser. Selskapet har flere muligheter til å avhjelpe kortsiktig forvaltning av selskapet, for eksempel ved å fastsette bindingstid på aksjer eller lignende ved tildeling av disse.

### ***3.6.7.4 Tilbakekreving av variabel godtgjørelse***

Departementet foreslår at retningslinjene skal omtale selskapets mulighet til å kreve tilbake variabel godtgjørelse. Forslaget er i tråd med SRD II artikkel 9a nr. 6 tredje avsnitt siste punktum.

Direktivet gir ikke nærmere bestemmelser om hvordan selskapet skal regulere tilbakekreving. Departementet legger til grunn at retningslinjene skal angi ulike grunnlag og kriterier for tilbakekreving som går ut over grunnlag som følger av gjeldende rett. Dette kan som eksempel være krav om tilbakebetaling av long term incentives (LTI) dersom den ledende personen slutter før bindingstiden er utløpt. Departementet foreslår at kravet inntas i forskriften § 4 annet ledd nr. 5.



Departementet foreslår ikke at forskriften skal regulere tilbakekreving av fast godtgjørelse. Fast godtgjørelse omfattes ikke av SRD II artikkel 9a nr. 6 tredje avsnitt siste punktum, som regulerer selskapets adgang til å kreve tilbake godtgjørelse.

Selskapets økonomiske risiko ved å yte fast godtgjørelse er betydelig i den forstand at denne utgiften ligger fast for selskapet, uavhengig av størrelsen av over- eller underskudd. Variabel godtgjørelse til ledende personer vil variere ut fra selskapets resultater, personenes resultatoppnåelse, mv. Dette medvirker til at selskapenes avtaler med ledende personer ofte bygger på at en forutsetning om en begrenset fast godtgjørelse, samtidig som bonusordninger e.l. (variabel godtgjørelse) gir incentiv til å drive selskapet på en slik måte at bonusordningene utløses for den enkelte. Det kan igjen medføre at den variable godtgjørelsens forholdsmessige del av total godtgjørelse blir større enn den faste.

Dersom det i arbeids- eller honoraravtaler er kontraktsfestet at selskapet har anledning til å kreve tilbake fast godtgjørelse, vil dette normalt være knyttet til mislighold eller rene feilutbetalinger. Rett til å kreve tilbake variable ytelser vil kunne omfatte tilsvarende forhold, men vil i tillegg kunne ivareta for eksempel en situasjon hvor forutsetningene for utbetaling av bonus viser seg å være bygget på feil i regnskapet som først avdekkes etter at beregning og utbetaling har funnet sted, eller at krav til bindingstid brytes ved langvarige incentivavtaler.

Departementet vurderer at det er mest hensiktsmessig å se hvordan direktivets minstekrav fungerer i praksis før selskapene eventuelt underlegges strengere regulering enn det som følger av direktivet. Det foreslås derfor ikke regler om tilbakekreving av fast godtgjørelse i forskriften. Selskapene står innenfor alminnelige arbeidsrettslige rammer imidlertid fritt til å velge om retningslinjene skal inneholde regler om tilbakekreving av fast godtgjørelse.

Departementet imøteser høringsinnspill på hvorvidt forskriften skal pålegge selskapene å innta regulering i retningslinjene om adgangen til å kreve tilbake fast godtgjørelse.

### **3.6.8 Beskrivelse av beslutningsprosessen**

Etter allmennaksjeloven § 6-16 a femte ledd første punktum skal retningslinjene behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Departementet foreslår at retningslinjene skal gi en beskrivelse av hvordan retningslinjene fastsettes, revideres og gjennomføres. Departementet foreslår at retningslinjene også skal beskrive tiltak for å unngå eller håndtere eventuelle interessekonflikter. Videre foreslås at retningslinjene skal gi en beskrivelse av rollen til kompensasjonsutvalg eller andre komitéer som behandler godtgjørelse. Forslaget er i tråd med SRD II artikkel 9a nr. 6 sjette avsnitt første punktum. Departementet foreslår at kravene inntas i forskriften § 4 første ledd nr. 6.

Formålet med beskrivelsen er å gi aksjeeierne oversikt over styrets og eventuelt andre selskapsorganers arbeid med retningslinjene og hvilke hensyn som tas ved fastsettelse av retningslinjene. Departementet vurderer at det for eksempel kan være hensiktsmessig å vise til vurderingene som ligger til grunn for den aksjebaserte godtgjørelsen eller

beløpsgrenser for godtgjørelse. Detaljgraden i beskrivelsen må blant annet fastsettes ut fra selskapets virksomhet.

I likhet med andre endringer skal retningslinjene oppdateres dersom styret endrer arbeidsmetode for lønnspolitikken, og ved endrede eller nye tiltak knyttet til interessekonflikter.

### **3.6.9 Vesentlige endringer i retningslinjer**

Generalforsamlingen skal behandle retningslinjene ved enhver vesentlig endring, jf. allmennaksjeloven § 6-16 a femte ledd første punktum. Departementet foreslår at vesentlige endringer av vedtatte retningslinjer, skal beskrives i revidert utgave av retningslinjene. Departementet foreslår at retningslinjene skal beskrive generalforsamlingens avstemning og holdning til retningslinjene og lønnsrapporten ved forrige avstemning. Har styret ikke fremlagt lønnsrapport, behøver ikke retningslinjene opplyse om dette. Dette vil bare gjelde retningslinjer som stemmes over før første lønnsrapport er avgitt, jf. forskriften § 7 annet ledd. Departementet foreslår at kravene inntas i forskriften § 5. Forslaget er i tråd med SRD II artikkel 9a nr. 6 sjette avsnitt annet punktum.

Formålet med informasjon om vesentlige endringer i retningslinjene er at aksjeeierne enkelt skal få oversikt over endringene.

## 4 Rapport om ledende personers godtgjørelse

### 4.1 Gjeldende rett og ny bestemmelse om lønnsrapport

For å sikre at generalforsamlingen mottar informasjon om godtgjørelse skal allmennaksjeselskaper opplyse om samlet godtgjørelse gitt ledende personer, jf. regnskapsloven § 7-31b, jf. § 1-5 nr. 1. Informasjonen skal gis i noter til årsregnskapet eller i egen rapport som tas inn i årsrapporten, jf. regnskapsloven §§ 7-1 første ledd første punktum og 7-31b ellevte ledd. Både årsregnskapet og årsberetningen er offentlig tilgjengelige, jf. regnskapsloven § 8-1. Enhver kan kreve innsyn i dem hos den regnskapspliktige eller hos Regnskapsregisteret.

Årsregnskapet og årsberetningen skal behandles på den ordinære generalforsamlingen, jf. allmennaksjeloven § 5-6 første ledd. Styret skal gi en redegjørelse for den lederlønnspolitikken som har vært ført det foregående året og hvordan retningslinjene er gjennomført. Virkningene for selskapet og aksjeeierne av avtaler om aksjebasert godtgjørelse til ledende ansatte som er inngått eller endret det foregående regnskapsåret, skal også redegjøres for, jf. gjeldende allmennaksjelov § 6-16 a tredje og fjerde ledd. Det samme gjelder dersom styret har fraveket retningslinjene for lederlønnfastsettelsen.

Departementet foreslo i Prop. 135 L (2018–2019) en bestemmelse om lønnsrapport i allmennaksjeloven § 6-16 b. Stortinget har vedtatt bestemmelsen i tråd med forslaget og loven er sanksjonert, se lov 6. desember 2019 nr. 77 om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.), men § 6-16 b er ikke trådt i kraft på nåværende tidspunkt. Se nærmere om ikrafttredelse i kapittel 6. Bestemmelsen gjelder kun noterte allmennaksjeselskaper. Bestemmelsen ble foreslått for å gjennomføre deler av direktiv (EU) 2017/828 (SRD II) artikkel 9b.

Allmennaksjeloven ny § 6-16 b regulerer lønnsrapport for ledende personer i selskapet. Rapporten skal gi en samlet oversikt over godtgjørelse til ledende personer.

Styret har ansvar for at det utarbeides en lønnsrapport for foregående regnskapsår, jf. § 6-16 b annet ledd første punktum. Rapporten skal inneholde en oversikt over all godtgjørelse ledende personer har mottatt eller har til gode i kraft av å inneha posisjon som ledende person i selskapet.

Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over lønnsrapporten, jf. § 6-16 b annet ledd annet punktum. Generalforsamlingen kan i forbindelse med behandlingen avgi synspunkter om innholdet i rapporten. Styret skal i den påfølgende rapporten for etterfølgende regnskapsår forklare hvordan generalforsamlingens synspunkter er hensyntatt, jf. § 6-16 b tredje ledd.

For å sikre at rapportens innhold er korrekt, skal revisor kontrollere lønnsrapporten før behandling i generalforsamling, jf. § 6-16 b fjerde ledd. Styret har ansvar for at revisor har godkjent rapporten før den sendes aksjeeierne, jf. § 5-6 nytt sjette ledd.

Etter § 6-16 b femte ledd skal rapporten uten opphold offentliggjøres på selskapets nettside etter at generalforsamlingen er avholdt. Det ligger under styrets forvaltningsansvar å besørge offentliggjøring, jf. Prop. 135 L (2018–2019) side 36:

«Styret har ansvaret for at selskapet oppfyller forpliktelsene etter artikkel 9b, og som ansvarlig forvaltningsorgan etter [allmennaksjeloven] § 6-12 har styret også ansvaret for å offentliggjøre rapporten.»

## 4.2 SRD II artikkel 9b

SRD II artikkel 9b har bestemmelser om utarbeidelse om rapport om godtgjørelse til ledende personer. SRD II gjelder bare noterte selskaper, jf. direktiv 2007/36/EF (aksjonærrettighetsdirektivet) artikkel 1 nr. 1.

Etter SRD II artikkel 9b nr. 1 skal selskapet utarbeide en klar og forståelig lønnsrapport. Lønnsrapporten skal gi en samlet oversikt over godtgjørelse som ledende personer, i medhold av vedtatt lønnspolitikk, er tildelt eller har til gode i løpet av siste regnskapsår. Dette omfatter både ordinær og variabel godtgjørelse, naturalytelser og andre goder, uavhengig av type. Bestemmelsen omfatter godtgjørelse til både nåværende og tidligere ledende personer. Rapporten skal inneholde opplysninger om lønnen til hver enkelt ledende person.

SRD II artikkel 9b nr. 1 angir nærmere krav til rapportens innhold:

- a) «the total remuneration split out by component, the relative proportion of fixed and variable remuneration, an explanation how the total remuneration complies with the adopted remuneration policy, including how it contributes to the long-term performance of the company, and information on how the performance criteria were applied;
- b) the annual change of remuneration, of the performance of the company, and of average remuneration on a full-time equivalent basis of employees of the company other than directors over at least the five most recent financial years, presented together in a manner which permits comparison;
- c) any remuneration from any undertaking belonging to the same group as defined in point (11) of Article 2 of Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council;
- d) the number of shares and share options granted or offered, and the main conditions for the exercise of the rights including the exercise price and date and any change thereof;
- e) information on the use of the possibility to reclaim variable remuneration;
- f) information on any deviations from the procedure for the implementation of the remuneration policy referred to in Article 9a(6) and on any derogations applied in accordance with Article 9a(4), including the explanation of the nature of the exceptional circumstances and the indication of the specific elements derogated from.»

En nærmere beskrivelse av hva som ligger i de ulike punktene, følger i punkt 4.5.

Selskapet skal sørge for at visse personopplysninger om ledende personer ikke nevnes i lønnsrapporten. Dette omfatter opplysninger om rasemessig eller etnisk opprinnelse, politisk oppfatning, religion, filosofisk overbevisning eller fagforeningsmedlemskap, samt behandling av genetiske opplysninger og biometriske opplysninger med det formål å entydig identifisere en fysisk person, helseopplysninger eller opplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering, i tillegg til opplysninger som gjelder den familiemessige situasjonen til den enkelte, jf. Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) (GDPR) artikkel 9 nr. 1.

SRD II artikkel 9b nr. 3 siste avsnitt åpner for at EØS-landene kan fastsette at personopplysningene knyttet til lederlønningene kan brukes til andre formål.

Europakommisjonen skal utarbeide en mal som selskapene kan følge ved årlig rapportering om godtgjørelse.

## 4.3 Utenlandsk rett

### 4.3.1 Svensk rett

I Sverige er SRD II artikkel 9b gjennomført i aktiebolagslagen 8 kap. 53 a §. Den svenske reguleringen ligger tett opp til direktivets minimumskrav.

### 4.3.2 Dansk rett

I Danmark er SRD II artikkel 9b gjennomført i selskabsloven § 139 b. Direktivets minimumskrav er lagt til grunn for lovreguleringen.

## 4.4 Tidligere høringsinnspill

Til høringsnotat av 31. januar 2019 om forslag til gjennomføring av direktiv (EU) 2017/828 i norsk rett og endringer i aksjeloven og allmennaksjeloven § 8-10 kom det innspill til departementets forslag om regulering av lønnsrapport. Den norske Advokatforening (Advokatforeningen) og Næringslivets handelsorganisasjon (NHO) innga innspill. NHOs innspill ble behandlet i Prop. 135 L (2018–2019) side 35 til 36.

Advokatforeningen skriver:

«I forslag til nye regler i § 6a-6 om lønnsrapport er det foreslått at rapporten minst skal gi opplysninger om «gjennomsnittlig lønn på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn ledende ansatte» (§ 6a-6 (3) nr 2.) Advokatforeningen antar bestemmelsen er ment å gjelde på konsernivå og ser at en slik regel kan gi annet enn ønskelige sammenligningsgrunnlag i de tilfeller hvor selskapet har mye utenlandsk virksomhet – spesielt i land med lavere lønnsnivå. Advokatforeningen mener at det bør inntas en forutsetning om sammenlignbarhet tilsvarende endringsdirektivets ordlyd i artikkel 9b nr 1b «... of average remuneration on a

full-time equivalent basis of employees of the company other than directors over at least the five most recent financial years, presented together in a manner which permits comparison» (vår understrekning).»

Videre stiller Advokatforeningen spørsmål ved om ikke detaljreglene burde inntas i forskrift, med hovedbestemmelsene og forskriftshjemmel i lov. Dette forslaget ble fulgt opp av departementet og er vedtatt i ny § 6-16 b.

## **4.5 Departementets vurdering**

### **4.5.1 Innledning**

Departementet foreslår i denne forskriften utfyllende krav til innhold i rapport om ledende personers godtgjørelse («lønsrapport»). Forskriften har hjemmel i allmennaksjeloven § 6-16 b sjette ledd. Det er kun noterte selskaper som omfattes av § 6-16 b, jf. første ledd første punktum. Vi viser for øvrig til adgangen til å utvide virkeområdet, jf. § 6-16 b første ledd annet punktum. Departementet foreslår ikke en utvidelse på nåværende tidspunkt, men imøteser synspunkter på dette.

Forskriften skal gjennomføre resten av direktivkravene i SRD II artikkel 9b nr. 1. Til sammen skal forskriften og allmennaksjeloven § 6-16 b gjennomføre SRD II artikkel 9b. Departementet foreslår å legge seg tett opptil minimumskravene i SRD II artikkel 9b. Forskriften oppstiller minimumskrav til lønsrapporten. Det er adgang til å utarbeide en mer omfattende eller detaljert rapport enn kravene som følger av forskriften og vedtatte retningslinjer.

Som nevnt er et av hovedformålene med SRD II å øke aksjeeiernes langsiktige engasjement i selskapene, jf. SRD IIs fortale punkt 33. Formålet med lønsrapporten er at aksjeeierne skal få en klar og forståelig oversikt over hvordan selskapet avlønner ledende personer, samt føre kontroll med selskapets etterlevelse av retningslinjene.

Lønsrapporten skal gi informasjon om all godtgjørelse ledende personer har mottatt eller har til gode i hvert regnskapsår i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet. Informasjonen skal omfatte både fast og variabel godtgjørelse, naturalytelser og andre goder, uavhengig av type. Bestemmelsen omfatter godtgjørelse til både nåværende og tidligere ledende personer. Rapporten skal inneholde opplysninger om hver enkelt ledende persons godtgjørelse. Departementet imøteser synspunkter på utformingen av forskriften, samt detaljeringsgraden.

I SRD II artikkel 9b nr. 1 første avsnitt heter det at lønsrapporten skal opplyse om godtgjørelse gitt i medhold av selskapets retningslinjer om godtgjørelse. Retningslinjene danner med andre ord utgangspunktet for lønsrapporteringen.

For å sikre en harmonisert rapportering er Europakommisjonen gitt kompetanse til å utarbeide en mal selskapene kan bruke ved utarbeidelse av lønsrapporten, jf. SRD II

artikkel 9b nr. 6. Utkast til malen er publisert på Europakommisjonens nettsider.<sup>1</sup> Det er ikke påbudt å bruke malen, men både Europakommisjonen og departementet oppfordrer selskapene til det. Standardisert rapportering kan blant annet redusere selskapenes, aksjeeiernes og potensielle investorers ressursbruk.

#### **4.5.2 Rapportens hovedinnhold**

Lønnsrapportens formål er blant annet å gi aksjeeierne informasjon om selskapets utøvelse av lederlønnspolitikken, slik at de kan gi sine synspunkter og utøve innflytelse, jf. fortalen punkt 33. Derfor skal lønnsrapporten inneholde individualiserte opplysninger om all godtgjørelse til selskapets ledende personer. Kravet følger av SRD II artikkel 9b nr. 1. Departementet foreslår å gjennomføre kravet i forskriften § 6.

Det følger av SRD II artikkel 9b nr. 1 første avsnitt at det skal rapporteres om alle typer godtgjørelse som både forhenværende, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode fra selskapet i det aktuelle regnskapsåret.

Slik departementet tolker SRD II artikkel 9b er det ikke handlingsrom til å avgrense mot godtgjørelse til personer det er inngått avtale med før sist reviderte eller vedtatte retningslinjer. En slik innskrenkende tolkning ville harmonere dårlig med formålet om å gi aksjeeierne oversikt og innflytelse over lederlønnspolitikken i selskapet, samt oversikt over selskapets finansielle forpliktelser fremover. For å oppfylle direktivets krav legger departementet derfor til grunn at styret kommenterer eventuelle avtaler som ble inngått før kravene etter SRD II trer i kraft, dersom disse avviker fra de nye vedtatte retningslinjene. Det samme gjelder hvis det senere oppstår avvik på grunn av endringer i selskapets retningslinjer.

Departementet foreslår at det skal rapporteres om godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode fra selskapet i det aktuelle regnskapsåret. Det er ikke et krav at vedkommende har vært ansatt i selskapet. Departementet foreslår å innta kravet i forskriften § 6 første ledd annet punktum.

Etter departementets vurdering følger det av SRD II artikkel 9a nr. 1 at informasjonen det rapporteres om, skal individualiseres. Det vil si at lønnsrapporten skal gi informasjon om den enkelte ledende personens godtgjørelse. Informasjonen kan ikke grupperes for de ulike selskapsorganene (for eksempel «godtgjørelse til styremedlemmer»). Formålet med individualiseringen er å gi et klart bilde av godtgjørelsen som ytes til den enkelte, for eksempel ved å angi hvilke resultatkrakterier den enkelte har oppfylt. Departementet foreslår å klargjøre dette kravet i forskriften § 6 første ledd tredje punktum.

Departementet foreslår at det skal rapporteres om all godtgjørelse. Det vil si enhver fordel ytt eller til gode i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet. Dette vurderingskriteriet er foreslått inntatt i forskriften § 2 første ledd, jf. punkt 3.6.3. Styret og generalforsamlingen kan dermed ikke fritt bestemme hvilken godtgjørelse som skal inntas

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-remuneration-report-guidelines-implementing-shareholders-rights-directive\\_en](https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-remuneration-report-guidelines-implementing-shareholders-rights-directive_en)

i lønnsrapporten. Departementet foreslår også at rapporten skal angi hvordan samlet godtgjørelse er fordelt på ulike typer godtgjørelse, og fordelingen mellom fast og variabel godtgjørelse. Fordelingen vil blant annet vise hvordan styret har tatt i bruk retningslinjenes handlingsrom. Forslagene er inntatt i forskriften § 6 annet ledd nr. 1 og 2.

Departementet ser at verdsettelse av enkelte typer godtgjørelser kan være utfordrende. Styret har ansvar for at verdsettelsen er mest mulig grad korrekt. Uriktig verdsettelse kan medføre styreansvar etter allmennaksjeloven kapittel 17 og 19. Dette er omtalt i Prop. 135 L (2018–2019) side 36 og 115.

Departementet foreslår at lønnsrapporten skal omtale hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med selskapets retningslinjer, herunder hvordan godtgjørelsen bidrar til selskapets langsiktige resultater, økonomiske bæreevne og forretningsstrategi. Kravet foreslås inntatt i forskriften § 6 annet ledd nr. 3. Styret er ansvarlig for å føre en forsvarlig lønnspolitikk innenfor rammene av retningslinjene og etter selskapets økonomiske bæreevne og langsiktige interesser.

#### **4.5.3 Særlig om variabel godtgjørelse**

Departementet foreslår at rapporten skal beskrive hvordan resultatkriterier er anvendt der selskapet har benyttet seg av adgangen til å yte variabel godtgjørelse. Departementet foreslår å innta kravet i forskriften § 6 annet ledd nr. 3. Opplysningene skal blant annet være egnet til å gi aksjeeierne mulighet til å vurdere om selskapets praksis er i tråd med retningslinjene.

Rapporten skal angi hvordan retningslinjene er fulgt opp hva gjelder variabel godtgjørelse og anvendelsen av resultatkriterier ved fastsettelse av variabel godtgjørelse.

Ved fastsettelsen av om noe er en variabel godtgjørelse som beskrevet i forskriften § 6, må selskapet foreta en selvstendig vurdering av ytelsens karakter. Det vil ikke være mulig for departementet å gi en uttømmende oversikt av hva som er en rapporteringspliktig ytelse. Basert på en helhetsvurdering er departementet derfor kommet til at det er uhensiktsmessig å detaljregulere samlebegrepet «variabel godtgjørelse».

I Kommisjonens mal er det lagt opp til å skille mellom ettårige og flerårige variable ytelse. Dette tydeliggjør selskapets kortsiktige og langsiktige utgifter knyttet til godtgjørelse. Opplysningene kan gi en indikasjon på selskapets praksis ved langsiktige lønnsforpliktelser.

#### **4.5.4 Endringer i godtgjørelse, virksomhetens resultat og ansattes gjennomsnittslønn**

Etter SRD II artikkel 9b nr. 1 bokstav b skal lønnsrapporten opplyse om årlige endringer i godtgjørelsen til den enkelte ledende person. Departementet foreslår at kravet inntas i forskriften § 6 annet ledd nr. 4.

Departementet foreslår også at rapporten skal inneholde informasjon om selskapets fulltidsansattes gjennomsnittslønn over minst de fem siste årene. Ledende personers lønn skal ikke medregnes ved beregning av gjennomsnittslønnen. Informasjonen skal være



egnet til å gi et sammenligningsgrunnlag mellom gjennomsnittslønn til ledende personer og andre ansatte. Slik SRD II artikkel 9b nr. 1 bokstav b er utformet, er det etter departementets vurdering opp til selskapet å fastsette et sammenligningsgrunnlag som gir mest mulig informasjon til aksjeeierne, jf. ordlyden «presented together in a manner that permits comparison». Departementet foreslår å innta kravet i forskriften § 6 annet ledd nr. 4.

Advokatforeningen skriver at sammenligningen med ansattes gjennomsnittslønn bør avgrenses til det enkelte selskap, og ikke til konsernivå. Advokatforeningen viser til at Norge har et høyere lønnsnivå. Departementet deler Advokatforeningens oppfatning. Departementet foreslår at minimumskravet i forskriften bør være at sammenligningen skal skje på selskapsnivå. Departementet foreslår å innta dette i forskriften § 6 annet ledd nr. 4. Dersom styret ønsker å gi eller generalforsamlingen etterspør mer informasjon, kan dette gis i tillegg. For eksempel kan det i tillegg gis opplysninger gjennomsnittslønnen i hele eller deler av konsernet eller foretaksgruppe.

Dersom aksjeeierne mener sammenligningsgrunnlaget ikke er tilfredsstillende, kan de gi uttrykk for det ved generalforsamlingens behandling av rapporten, jf. allmennaksjeloven § 6-16 b annet ledd annet punktum.

Departementet foreslår at lønnsrapporten skal beskrive selskapets årlige resultater. Forslaget er inntatt i forskriften § 6 annet ledd nr. 4. Dermed bør aksjeeierne ha anledning til å sammenligne godtgjørelse og selskapets resultater.

De tre forholdene som redegjort for ovenfor, skal sammenlignes over minst de fem siste regnskapsårene. Dette kan oppstilles som foreslått i Europakommisjonens mal tabell 5.

#### **4.5.5 Adgangen til å kreve tilbake variabel godtgjørelse**

Departementet foreslår at lønnsrapporten skal gi informasjon om bruken av muligheten til tilbakekreving av variabel godtgjørelse. Kravet følger av SRD II artikkel 9b nr. 1 bokstav e. Direktivet angir ikke nærmere hvilken informasjon om dette som skal gis i lønnsrapporten. Etter Europakommisjonens foreløpige mal punkt 6.4 bør følgende oppgis i lønnsrapporten:

- Navnet til den ledende personen som berøres av tilbakekrevningen.
- Vilkår for tilbakekrevningen.
- Beløpet som tilbakekreves.
- Regnskapsåret hvor godtgjørelsen ble utbetalt eller forfalt.
- Dersom det er passende kan rapporten forklare årsaken for tilbakekrevningen.

Departementet har vurdert hvilken informasjon som skal gis i lønnsrapporten om tilbakekreving for at informasjonen skal ha nytteverdi for aksjeeierne. Departementet foreslår at informasjon i strekpunkt en til tre skal være obligatorisk. Styret er nærmest til å vurdere om det skal gis ytterligere informasjon.

Departementet foreslår å innta kravene i forskriften § 6 annet ledd nr. 7.

Som nevnt i punkt 3.6.7.4 er ikke fast godtgjørelse omfattet av minimumskravet i SRD II. Dersom selskapet likevel har fastsatt regler om tilbakekreving av fast godtgjørelse i retningslinjene, er det etter departementets vurdering naturlig at det beskrives i lønnsrapporten om adgangen er tatt i bruk. Se nærmere vilkåret for tilbakekreving i punkt 3.6.7.4.

#### **4.5.6 Fravikelse av retningslinjene**

Departementet foreslår at rapporten skal angi om styret har benyttet seg av muligheten til å fravike retningslinjene. I den forbindelse skal det opplyses om det gjelder fravikelse av prosessen og/eller de materielle vilkårene, herunder en beskrivelse av hvilke konkrete elementer av retningslinjene som er fraveket og årsaken til fravikelsen. Departementet foreslår at kravet inntas i forskriften § 6 annet ledd nr. 8.

Se nærmere om adgangen til å fravike retningslinjene i punkt 3.6.6.

#### **4.5.7 Regnskapsår**

Departementet foreslår at selskapet ved utarbeidelsen av lønnsrapporten skal benytte samme regnskapsår som selskapet benytter for sitt årsregnskap. Det betyr at selskaper som benytter avvikende regnskapsår skal legge dette til grunn, jf. regnskapsloven § 1-7.

Departementet foreslår at presiseringen inntas i forskriften § 2 annet ledd.

Etter departementets vurdering og tolkning av SRD II artikkel 9b nr. 1 må rapporten følge regnskapsåret selskapet benytter. Noe annet vil vanskeliggjøre sammenligningen av blant annet resultatkriterier.

#### **4.5.8 Særlig om offentliggjøring av lønnsrapporten**

Lønnsrapporten skal offentliggjøres på selskapets nettside, jf. allmennaksjeloven § 6-16 b femte ledd. Informasjon som det etter annet regelverk ikke er tillatt å offentliggjøre, skal ikke inntas i rapporten eller offentliggjøres. Dersom informasjon unntas rapportering, skal det gis begrunnelse for dette. Det er styret som har ansvar for å vurdere hvilken informasjon som skal unntas, samt detaljnivå på rapportering og begrunnelsen. Dersom resultatkriterier knytter seg til informasjon som er børssensitivt eller en forretningshemmelighet, må styret vurdere hvor mye informasjon som kan gis til aksjeeierne i det enkelte tilfellet. For eksempel kan det ved oppkjøp av et bestemt selskap eller tilrettelegging for salg av deler av virksomheten være tilstrekkelig å informere i rapporten om at eksempelvis ti prosent av bonus til styreleder er knyttet til en selskaphendelse som anses som innsideinformasjon, en ikke nærmere angitt børskurs e.l.

Departementet legger til grunn at offentliggjøring av rapporten ikke skal omfatte informasjon som etter lov er taushetsbelagt og at dette er i tråd med SRD II.

I SRD IIs fortale punkt 45 heter det:

«Those transparency requirements are not intended to require companies [...] to disclose to the public certain specific pieces of information the disclosure of which would be seriously prejudicial to their business position or, where they are not

undertakings with a commercial purpose, to the interest of their members or beneficiaries.»

Informasjonen kan ha vern etter for eksempel lov 9. januar 2009 nr. 2 *om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv.* (markedsføringsloven) § 28 om bedriftshemmeligheter. Departementet viser også til forslag til lov om forretningshemmeligheter som er til behandling i Stortinget, jf. Prop. 5 LS (2019–2020) *Lov om vern av forretningshemmeligheter (forretningshemmelighetsloven) og samtykke til godkjenning av EØS-komiteéns beslutning nr. 91/2019 av 29. mars 2019 om innlemmelse i EØS-avtalen av direktiv (EU) 2016/943 (forretningshemmelighetsdirektivet).*

For å gi veiledning til selskapene om at lovbestemt taushetsbelagt informasjon ikke skal rapporteres om eller offentliggjøres, foreslår departementet å innta en bestemmelse om dette i forskriften § 3 tredje ledd.

#### **4.5.9 Personopplysninger**

Departementet foreslår at selskapet skal sørge for at visse personopplysninger om ledende personer ikke nevnes i lønnsrapporten. Dette følger av SRD II artikkel 9b nr. 2. Dette omfatter opplysninger om rasemessig eller etnisk opprinnelse, politisk oppfatning, religion, filosofisk overbevisning eller fagforeningsmedlemskap, samt behandling av genetiske opplysninger og biometriske opplysninger med det formål å entydig identifisere en fysisk person, helseopplysninger eller opplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering, i tillegg til opplysninger som gjelder den familiemessige situasjonen til den enkelte, jf. Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 *om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) (GDPR) artikkel 9 nr. 1.*

Departementet foreslår at dette reguleres i forskriften § 3 første og annet ledd.

Selskapet er ansvarlig for at personopplysninger behandles i henhold til den til enhver tid gjeldende personvernlovgivning. Dette omfatter blant annet oppbevaring av informasjon på en tillitsvekkende måte, jf. GDPR artikkel 32.

Styret er ansvarlig for at det ikke utgis informasjon som nevnt ovenfor. Styret har en særlig plikt når det kommer til opplysninger som viser til den enkelte ledende persons familiesituasjon. I lønnsrapporten skal alle godtgjørelser beskrives, også de som knytter seg til familierelaterte ytelser, som for eksempel barnepass eller permisjonsytelser. Beskrivelsen av slik godtgjørelse må imidlertid skje på en slik måte at personens familiesituasjon ikke offentliggjøres, jf. fortalen punkt 36.

## 5 Ikrafttredelse og overgangsregler

Forskriften foreslått i dette høringsnotatet utfyller de nye reglene i allmennaksjeloven §§ 6-16 a og 6-6 b som er vedtatt, men ikke trådt i kraft. Departementet foreslår at forskriften og de nye reglene i allmennaksjeloven trer i kraft samtidig. Departementet tar sikte på at samtlige bestemmelser skal tre i kraft 1. juli 2020.

Departementet foreslår i tillegg overgangsbestemmelser for retningslinjene om implementeringsfrist for selskapene. Dette vil gi selskapene noe tid til å revidere eksisterende retningslinjer, slik at de er i tråd med ny regulering.

Departementet har vurdert hvor lang overgangsperioden bør være. Siden det allerede er bestemmelser om retningslinjer i nåværende allmennaksjelov § 6-16 a, vurderer departementet at det ikke er behov for en langvarig overgangsperiode. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig at selskapene raskt får revidert retningslinjene i tråd med nytt regelverk. Departementet legger særlig vekt på hensynet til harmonisering innenfor EØS, og hensynet til eksisterende og potensielle aksjeeiere.

Retningslinjene skal vedtas av generalforsamlingen etter forslag fra styret. Dersom styrets forslag til retningslinjer forkastes av generalforsamlingen, bør det være anledning til å ha en hensiktsmessig prosess med revidering av forslaget frem til foreleggelse for ekstraordinær generalforsamling, jf. allmennaksjeloven § 6-16 a femte ledd. Dersom styret før fremleggelse av forslag til retningslinjer ikke har dialog med aksjeeierne, kan det medføre utfordringer med å nå fristen i overgangsreglene. Departementet vil derfor peke på styrets ansvar for å tilrettelegge for en best mulig prosess ved utarbeidelsen.

Ved ikrafttredelse 1. juli 2020, har departementet kommet til at hensiktsmessig overgangsperiode er ett år og tre måneder for selskaper som ikke har avvikende regnskapsår. Departementet ser at selskaper med avvikende regnskapsår kan få utfordringer med å få til en hensiktsmessig prosess dersom generalforsamlingen avholdes tettere opptil fristen. For selskaper med avvikende regnskapsår foreslår departementet at fristen for å ha vedtatt retningslinjer i tråd med nye regler er 1. januar 2022.

Departementet ser det ikke som hensiktsmessig med ytterligere oppdeling for selskaper med avvikende regnskapsår, avhengig av når regnskapsåret starter eller slutter, og foreslår derfor en felles bestemmelse for disse selskapene.

Departementet foreslår at frist for å fastsette retningslinjer i tråd med nye bestemmelser er 1. oktober 2021 for selskaper med ordinært regnskapsår, og 1. januar 2022 for selskaper med avvikende regnskapsår. Forslaget er inntatt i forskriften § 7 første ledd.

Retningslinjene og lønnsrapport henger naturlig sammen. Departementet har vurdert når det første gang skal rapporteres om godtgjørelse. Departementet ser fordelene med at retningslinjene har vært i kraft ett helt regnskapsår, før det rapporteres. Det kan gi en mer oversiktlig rapport hvor sammenligningsgrunnlaget er lettere tilgjengelig. Samtidig ser departementet at aksjeeierne ved ytterligere utsettelse av lønnsrapport kan gå glipp av verdifull informasjon. Informasjon som kan bidra til blant annet å gi et bilde av selskapets økonomiske stilling og fremtidige forpliktelser. Ulempen for styret ved å utarbeide ekstra informasjon fordi retningslinjene trådte i kraft midt i regnskapsåret, oppveies av fordelene

for aksjeeierne av å motta informasjon. Dette vil gjelde selv om retningslinjene bare har vært i kraft en svært kort tid.

Departementet foreslår at første lønnsrapport styret utarbeider etter allmennaksjeloven § 6-16 b og forskriften, skal behandles av generalforsamlingen på førstkommende ordinære generalforsamling etter at retningslinjer er vedtatt, og senest 1. januar 2022.

Departementet foreslår å innta overgangsregelen for rapport i forskriften § 7 annet ledd.

Departementet imøteser innspill til forslaget til overgangsregler.

## **6 Økonomiske og administrative konsekvenser**

### **6.1 Konsekvenser for næringslivet**

Departementet foreslår krav om at børsnoterte selskaper skal utarbeide mer detaljerte retningslinjer enn dagens krav. I tillegg foreslår departementet at disse selskapene skal utarbeide en årlig lønnsrapport som blant annet omhandler bruk av retningslinjene. Forslagene vil gjelde for om lag 150 børsnoterte selskaper. Bakgrunnen for forslagene er krav i SRD II artikkel 9a og 9b. Forslag til forskrift samsvarer i all hovedsak med minstekravene i direktivet.

Forskriftsforslagets krav kan medføre noe kostnader for selskapene. Blant annet vil krav om revisorkontroll av rapporten medføre kostnader. Departementet ser likevel at både retningslinjene og rapporten kan medføre en lønnspolitikk som er mer i tråd med selskapets langsiktige interesse. Slik sett kan ulempene oppveies helt eller delvis.

Effektene er ikke prissatt.

### **6.2 Konsekvenser for offentlig forvaltning**

Departementet vurderer at forskriftsforslaget ikke vil ha nevneverdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

## 7 Forslag til forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer

**Hjemmel:** Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet [\*\*] med hjemmel i lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper §§ 6-16 a syvende ledd og 6-16 b sjette ledd og lov 6. desember 2019 nr. 77 om endringer i aksjelovgivningen mv. (langsiktig eierskap i noterte selskaper mv.) del VIII nr. 2.

### I. Virkeområde mv.

#### § 1 *Virkeområde*

(1) Bestemmelsene i denne forskriften gjelder selskaper med aksjer tatt opp til handel på regulert marked.

(2) Forskriften regulerer retningslinjer og rapport for godtgjørelse til ledende personer. Godtgjørelse som mottas i kraft av å være ordinær ansatt i selskapet, og ikke i kraft av å være ledende person, omfattes ikke av forskriften.

#### § 2 *Definisjoner*

(1) Godtgjørelse omfatter alle fordeler en person mottar i kraft av sin posisjon som ledende person i selskapet. Dette omfatter blant annet:

1. basislønn,
2. bonuser,
3. 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 i samme konsern,
4. pensjonsordninger, førtidspensjonsordninger og etterlønsordninger, og
5. alle former for andre variable elementer i godtgjørelsen, eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

(2) Regnskapsår forstås i denne forskriften som enten alminnelig eller avvikende regnskapsår, jf. lov 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap mv. § 1-7. Rapporten skal avgis for samme type regnskapsår som selskapet benytter.

#### § 3 *Sensitive opplysninger*

(1) Selskapet er behandlingsansvarlig for behandling av personopplysninger som utarbeidelsen av retningslinjer eller rapporter medfører, jf. lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger § 1, jf. Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) artikkel 9 nr. 1.

(2) Styret skal sørge for at rapporten ikke inneholder opplysninger som viser til den enkelte ledende personens familiesituasjon.

(3) Opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt omfattes ikke av rapporteringsplikten, og skal ikke offentliggjøres.

## II. Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer

### § 4 *Krav til innholdet i retningslinjene*

(1) Retningslinjene skal minst inneholde:

1. Forklaring av hvordan retningslinjene bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
2. Oversikt og beskrivelse av hvilken godtgjørelse som nevnt i § 2 første ledd som kan tildeles eller mottas av ledende personer, samt godtgjørelsens forholdsmessige andeler av samlet godtgjørelse som tildeles den enkelte ledende person.
3. Forklaring av hvordan lønn og ansettelsesvilkår for selskapets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene.
4. Varigheten av avtaler og ordninger med ledende personer inkludert gjeldende oppsigelsesperioder, hovedelementene i ordninger med tilleggspensjon eller førtidspensjon, og oppsigelsesvilkår og betalinger knyttet til oppsigelse.
5. Beskrivelse av beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene, herunder tiltak for å forebygge og håndtere interessekonflikter. Dersom godtgjørelse behandles i en komité, skal komitéens rolle i beslutningsprosessen beskrives.

(2) Inngår selskapet avtaler om variabel godtgjørelse, skal retningslinjene inneholde:

1. Tydelige, uttømmende og fullverdige kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse.
2. Opplysninger om finansielle og ikke-finansielle resultatkrITERIER, herunder kriterier knyttet til selskapets samfunnsansvar og miljøpåvirkning når det er relevant.
3. Forklaring av hvordan resultatkrITERIERENE bidrar til selskapets forretningsstrategi, samt langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
4. Metode som skal benyttes for å avgjøre om kriteriene er oppfylt.
5. Opplysninger om eventuelle utsettelsesperioder og selskapets mulighet til å kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse.

(3) Tildeler selskapet avtaler og ordninger som nevnt i § 2 første ledd nr. 3, skal retningslinjene gi opplysninger om opptjeningsperiode og eventuell bindingsperiode for aksjer etter utløpet av opptjeningsperioden. Retningslinjene skal også forklare hvordan ordningen bidrar til å oppnå målene i første ledd nr. 1.

(4) Retningslinjene skal inneholde prosessuelle og materielle vilkår for styrets mulighet til midlertidig å fravike retningslinjene. Retningslinjene skal angi hvilke deler av retningslinjene som kan fravikes når det foreligger særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet.

### § 5 *Endring av retningslinjene*

Ved endringer i retningslinjene, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiernes syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapportene siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.



### **III. Rapport om godtgjørelse til ledende personer**

#### *§ 6 Krav til innholdet i lønnsrapporten*

(1) Styret skal utarbeide en rapport om godtgjørelse som ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av det foregående regnskapsåret, jf. § 2 annet ledd. Rapporten skal omfatte godtgjørelse som tidligere, nåværende og fremtidige ledende personer har mottatt eller har til gode i løpet av ett regnskapsår. Informasjonen skal individualiseres per ledende person.

(2) Lønnsrapporten skal, når det er relevant, gi opplysninger om:

1. Samlet godtgjørelse vedkommende har mottatt eller har til gode i kraft av sin posisjon som ledende person i løpet av regnskapsåret, fordelt på bestanddel.
2. Faste og variable godtgjørelses forholdsvis andel.
3. Beskrivelse av hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene, inkludert hvordan godtgjørelsen bidrar til selskapets langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt.
4. Minst de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, selskapets resultater og den gjennomsnittlige lønnen i selskapet på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn ledende personer.
5. Godtgjørelse mottatt fra foretak i samme konsern eller foretaksgruppe.
6. Antall aksjer, tegningsretter, aksjeopsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utviklingene i selskapet eller andre foretak innenfor samme konsern eller foretaksgruppe som er tildelt eller tilbudt, samt de viktigste betingelsene for å utnytte opsjonene, herunder tegningskurs, tegningsfrist og eventuelle endringer av disse. Opplysningene skal være egnet til dokumentere om vilkårene er markedsmessige.
7. Selskapets bruk av adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende person som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse. Dette omfatter den ledende personens navn, vilkår for kravet og beløp som tilbakekreves. Selskapet kan velge hvorvidt årsaken til tilbakekrevingen skal oppgis.
8. Eventuelle unntak fra beslutningsprosessen ved fastsettelse av retningslinjer som nevnt i § 4 første ledd nr. 5, eller om retningslinjene er fraveket grunnet særlige omstendigheter som nevnt i § 4 fjerde ledd. Omstendigheten og hvilke deler av retningslinjene som er fraveket, skal i så tilfelle beskrives.

(3) Rapporten bør utarbeides i tråd med Europakommisjonens mal for rapporter om godtgjørelse.

### **IV. Overgangsregler og ikrafttredelse**

#### *§ 7 Overgangsregler*

(1) Selskaper med ordinært regnskapsår skal vedta retningslinjer i tråd med krav i allmennaksjeloven § 6-16 a og denne forskrift senest 1. oktober 2021. Selskaper med avvikende regnskapsår skal vedta retningslinjer i tråd med krav i lov og denne forskrift senest 1. januar 2022.

(2) Lønnsrapport skal senest forelegges ordinær generalforsamling i 2022.

#### *§ 8 Ikrafttredelse*

(1) Forskriften trer i kraft fra den tid departementet bestemmer.