



Informasjon om godtgjørelsesordningen i Norse Securities AS

Godtgjørelsesordningen er utarbeidet i samsvar med forskrift om godtgjørelsesordninger, samt Norse Securities' (heretter benevnt Selskapet) overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Strategi og risikoprofil

Selskapets mål er å bygge opp en størst mulig markedsandel blant hovedsakelig private, formuende med utgangspunkt i de produkter som tilbys.

Selskapet utarbeider modellporteføljer som blir kommunisert til de kundene som ønsker det. Erfaringen viser at de fleste kundene ønsker å få én eller flere av disse tilsendt, og mange velger å følge rådene som gis der. En sentralisert beslutningsmodell, der hvilke aksjer som skal inngå i respektive portefølje basert på prinsippene i trend-konseptet, begrenser risikoen for høy omløpshastighet i kundenes porteføljer. Det øker sannsynligheten for et bedre resultat enn man ville oppnådd med høyere omløpshastighet. Ledelsen i Selskapet kontrollerer dessuten at meglernes følger prinsippene for når aksjer skal inn eller ut av porteføljene. Det er derfor liten risiko for omløp som ikke skjer med tanke på å generere gode resultater for kundene, med mindre kundene ønsker slikt omløp selv.

Selskapets strategi er blant annet å arbeide for å få et høyere kundevolum. Det er nødvendig for å få lønnsomhet. Det er derfor viktig for Selskapet å stimulere til innsalg til nye kunder fremfor å maksimalisere inntektene fra den enkelte kunde. Meglernes viktigste funksjon (utover å yte god service til etablerte kunder) er derfor innsalg til nye kunder, og dermed generering av mer volum.

Retningslinjer og rammer

Selskapets godtgjørelsesordning må ta hensyn til behovet for incentiver til å generere et godt resultat for Selskapet, samtidig som det ikke påfører Selskapet risiko utover det som er normalt ved ytelse av investeringstjenestene.

Den største risikoen med provisjonsbasert avlønning i forbindelse med salg/ordreformidling er salg som følge av overtalelse. Risikoen forbundet med dette vurderes som forholdsvis lav. Dels fordi meglernes ikke er tjent med kunder som avslutter forholdet etter kort tid, dels fordi ledelsen følger opp dette.



Kategorier av ansatte

1) Ledende ansatte

Stig A. Rognstad (adm. direktør)
Kjell Sjuve (corporate finance – tilrettelegging)
Jan-Petter Enbusk (compliance officer)

Denne gruppen ansatte har vesentlig betydning for Selskapets risikoeksponering, og vil i hovedsak ha fast lønn, samt noe annen godtgjørelse. Slik annen godtgjørelse vil normalt ikke utgjøre mer enn 20 % av fastlønnen per år, og omfatter blant annet pensjonsordning og forsikringsordning.

2) Ansatte med kontrolloppgaver

Stig A. Rognstad (adm. direktør)
Jan-Petter Enbusk (compliance officer)

Denne gruppen ansatte har vesentlig betydning for Selskapets risikoeksponering, og vil i hovedsak ha fast lønn, samt noe annen godtgjørelse. Slik annen godtgjørelse vil normalt ikke utgjøre mer enn 20 % av fastlønnen per år, og omfatter blant annet pensjonsordning og forsikringsordning.

3) Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for Selskapets risikoeksponering

Stig A. Rognstad (adm. direktør)
Jan-Petter Enbusk (compliance officer)

Denne gruppen ansatte har vesentlig betydning for Selskapets risikoeksponering, og vil i hovedsak ha fast lønn, samt noe annen godtgjørelse. Slik annen godtgjørelse vil normalt ikke utgjøre mer enn 20 % av fastlønnen per år, og omfatter blant annet pensjonsordning og forsikringsordning.

Om variabel avlønning til ledende ansatte, ansatte med kontrolloppgaver og ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for Selskapets risikoeksponering

Følgende hensyntas ved den endelige fastsettelse av variabel godtgjørelse:

- (i) Forholdet mellom variabel og fast godtgjørelse skal være balansert. Kravet til balanse mellom fast og variabel godtgjørelse må vurderes over tid (minst like lenge som grunnlaget for den variable godtgjørelsen) og hensynta eventuelle særlige forhold knyttet til den ansatte og vedkommendes arbeidsoppgaver. Selskapet må kunne unnlate å utbetale den variable delen;
- (ii) Samlet variabel godtgjørelse skal ikke begrense Selskapets evne til å styrke den ansvarlige kapitalen; og
- (iii) Dersom det deles ut kontant bonus, skal halvparten av beløpet holdes tilbake. Den halvparten som holdes tilbake, utbetales over de neste 3 årene med 1/3 per år. Den andre halvparten utbetales umiddelbart. Ved hver årlige utbetaling av opptjent bonus må det foretas en konkret vurdering av Selskapets resultatutvikling og risikoeksponering. Det til



enhver tid innestående beløp skal kunne holdes tilbake av Selskapet dersom resultatutvikling og etterfølgende resultater tilsier det.

4) Øvrige ansatte

Meglere:

Denne gruppen ansatte utfører investeringsrådgivning eller ordreformidling, samt betjener nye kunder. Hovedprinsippet for avlønning av denne gruppen er en fast godtgjørelse pluss en variabel godtgjørelse basert på generert omsetning til Selskapet, og hensyntatt kvaliteten i den enkeltes arbeid, spesielt etterlevelse av compliance.

Administrasjon/regnskap:

Har i hovedsak fast avlønning, og vil bli vurdert for bonus årlig basert på vurdering av innsats og kvalitet i arbeidet.

Om avlønning i Selskapet generelt

- (i) Fast og variabel godtgjørelse som avtales skal sikre gode incentiver for ansatte, men skal aldri bidra til høy risikotaking eller interessekonflikter for Selskapet;
- (ii) Variabel godtgjørelse skal ikke struktureres slik at høy risikotaking premieres for den enkelte, og skal aldri være garantert;
- (iii) Sign-on fee benyttes kun unntaksvis ved nyansettelser; og
- (iv) Ved vurdering av bonusutbetalinger skal Selskapets totale kapitalbase hensyntas.

Tillitsvalgte

Ole Grøterud, styreleder
Harald Meyer Ottho, styremedlem
Torkjell Nilsen, styremedlem

Samtlige tillitsvalgte har en fast, årlig godtgjørelse.