

## Retningslinjer for godtgjørelse i NORCAP AS

### Innledning

NORCAP AS ("Norcap") er et verdipapirforetak som tilbyr investeringstjenestene investeringsrådgivning og porteføljeforvaltning.

Disse retningslinjene for Norcaps godtgjørelsespolitikk er vedtatt av styret og skal gjelde fra og med 2021. Retningslinjene gjelder for alle ansatte og alle former for godtgjørelse, herunder fast og variabel lønn, naturalytelser, pensjons- og forsikringsordninger og etterlønn.

Styret forbeholder seg retten til å gjøre endringer i retningslinjene.

### Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

#### Generelt

Norcaps godtgjørelsespolitikk skal være forankret i foretakets forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med foretakets risikotoleranse og langsiktige interesse slik disse er definert i foretakets policy og retningslinjer for risikostyring og internkontroll, jf. forskrift om risikostyring og internkontroll.

De ansatte får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler eller ved administrativ beslutning fra foretaket hvor de ansatte har sitt arbeidsforhold.

Norcap har etablert visse hovedprinsipper for foretakets godtgjørelsesstrategi. Prinsippene gjelder generelt, men vil ha ulik anvendelse på de forskjellige godtgjørelsesordninger, virksomhetsområder og stillingskategorier.

Hovedprinsippene for Norcaps godtgjørelsesstrategi skal være:

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme foretakets langsiktige evne til å tilby foretakets kundemålgrupper finansielle tjenester og produkter på konkurransedyktige vilkår
- Godtgjørelsesordningen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og skal ligge innenfor alminnelige aksepterte rammer i næringen så vel som samfunnet for øvrig
- Godtgjørelsesordningen skal belønne individuell og/eller kollektiv måloppnåelse og skal motivere til langsiktig interessefellesskap mellom foretaket og den ansatte
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko og motvirke høy risikotaking
- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med gjeldende eksternt og internt regelverk så vel som Norcaps prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse

### Godtgjørelsesformer

#### *Fastlønn*

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn. Denne forhandles individuelt, og vil være avhengig av den ansattes stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar. Som hovedregel skal ansatte med lik stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar ha lik fastlønn. Fastlønnen blir normalt tatt opp til vurdering en gang i året.

Fastlønnen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale variabel godtgjørelse.

#### *Variabel lønn*

Norcap har eget regelverk for konsernets bonusordninger. Retningslinjene skal vedtas av styret i Norcap.

Norcap legger vekt på et mest mulig enhetlig regelverk for bonus. Det skal av den grunn ikke inngås individuelle avtaler om bonus som begrenser styrets mulighet til å gjøre endringer som er nødvendig for å møte krav gitt i lov eller medhold av lov, herunder forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. Daglig leder i Norcap kan likevel velge å utmåle bonus utover avtalt bonusnivå dersom særlige gode prestasjoner tilsier det. Slike utmålinger og begrunnelse for slik utmåling skal dokumenteres og fremlegges Styret. Total bonus til en ansatt kan likevel ikke overstige den ansattes maksimale ramme for bonus.

Ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

### *Pensjons- og forsikringsordninger*

Ansatte i Norcap er berettiget til medlemskap i foretakets kollektive pensjons- og forsikringsordninger etter de regler som til enhver tid gjelder for disse.

#### Norcap har følgende kollektive pensjonsordninger:

- Innskuddsbasert tjenestepensjonsordning i Gjensidige Forsikring etter lov om innskuddspensjon

#### Norcap har følgende kollektive forsikringsordninger:

- Yrkesskadeforsikring i Gjensidige Forsikring
- Gruppelivsforsikring i Gjensidige Forsikring
- Reiseforsikring i Gjensidige Forsikring
- Helseforsikring i Gjensidige Forsikring

Norcap har som mål å skape et mest mulig enhetlig pensjons- og forsikringssystem i konsernet. Enhver individuell avtale om pensjon og forsikring skal derfor forelegges for styret før avtale inngås.

Foretaket skal ha oversikt over de totale kostnadene ved pensjonsordningen og de øvrige elementer i den ansattes samlede godtgjørelse før slik avtale inngås.

### *Sluttvederlag o.l.*

Norcap tilbyr ikke sluttvederlag o.l. med mindre særlige forhold tilsier dette.

Eventuelle sluttvederlag skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet.

Sluttvederlag skal ikke gis dersom vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 er til stede.

Styret i foretaket kan inngå avtale med person i foretakets ledelse hvor han/hun fraskriver seg reglene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven mot sluttvederlag.

### *Naturalytelser, opsjoner m.v.*

Norcap har som policy å begrense bruken av naturalytelser og skal under enhver omstendighet ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis.

Norcap har i dag ikke generelle ordninger for opsjoner, aksjeprogram mv. for sine ansatte. Styret kan etter en konkret vurdering, i rekrutteringsøyemed, godkjenne individuelle avtaler om opsjoner, aksjeprogram mv. forutsatt at disse utformes i tråd med forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. og annen relevant lovgivning.

## **Inndeling av ansatte**

### **Investeringsrådgivere som ikke er ledende ansatte**

Investeringsrådgiverne har som oppgave å følge opp foretakets eksisterende kunder, samt rekruttere nye kunder. Ingen av disse er ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering eller ansatte med kontrolloppgaver, jf. finansforetaksforskriften § 15-2 første ledd.

## **Fastlønn:**

Alle rådgivere har fastlønn. Denne forhandles individuelt, og vil være avhengig av den ansattes stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar. Som hovedregel skal ansatte med lik stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar ha lik fastlønn.

## **Variabel lønn / bonus:**

Investeringsrådgivere har mulighet til å få bonus på inntil 3 ganger månedslønn. De nærmere regler for bonus følger av eget regelverk.

## **Andre ansatte**

Denne gruppen omfatter ansatte som ikke er ansett som ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering eller ansatte med kontrollansvar, jf. finansforetaksforskriften § 15-2 første ledd.

## **Fastlønn:**

Lønnen forhandles individuelt, og vil være avhengig av den ansattes stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar. Som hovedregel skal ansatte med lik stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar ha lik fastlønn.

## **Variabel lønn / bonus:**

Andre ansatte kan motta bonus på inntil 2 ganger månedslønn i bonus pr. år. Bonusen baseres på en vurdering av den ansattes funksjonsspesifikke prestasjoner gjennom året og foretakets, eller den ansattes bidrag til foretakets, økonomiske resultater.

De nærmere regler for bonus følger av eget regelverk.

## **Ledende ansatte og ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering**

Følgende funksjoner/person(er) inngår i denne gruppen:

- Daglig leder  
Begrunnelse: Daglig leder i Norcap AS.
- Analysesjef  
Begrunnelse: Hovedansvarlig for selskapets markedssyn, samt i beslutningen av hvilke produkter selskapet skal anbefale til sine kunder.
- Leder(e) for Investeringsrådgivere  
Begrunnelse: Leder for Investeringsrådgivere. Innflytelse på selskapets råd til kundene.
- Ansatte med 10% eller større eierandel i Norcap AS.  
Begrunnelse: Med i ledergruppe.
- Leder porteføljeforvaltning  
Begrunnelse: Leder porteføljeforvaltningstjeneste i Norcap AS.

## **Fastlønn:**

Alle medlemmer av denne gruppen har fastlønn. Denne forhandles individuelt, og vil være avhengig av den ansattes stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar. Som hovedregel skal ansatte med lik stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar ha lik fastlønn.

## **Variabel lønn:**

Ledende ansatte og ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering har mulighet til bonus på inntil 1 ganger fast årslønn.

De nærmere regler for bonus følger av eget regelverk.

### **Ansatte med kontrolloppgaver**

Følgende stillinger inngår i denne gruppen:

- Administrasjonssjef  
Begrunnelse: Ansvarlig for administrasjonsfunksjonen.
- Økonomisjef  
Begrunnelse: Ansvarlig for økonomi og regnskapsavleggelse i Norcap AS.
- Compliance Officer  
Begrunnelse: Ansvarlig for compliancefunksjonen.

#### **Fastlønn:**

Alle medlemmer av denne gruppen har fastlønn. Fastlønnen forhandles individuelt, og vil være avhengig av den ansattes stilling og arbeidsoppgaver, erfaring og ansvar. Fastlønnen skal settes på et nivå som tar tilbørlig hensyn til at de ansatte ikke kan motta bonus basert på foretakets resultatoppnåelse.

#### **Variabel lønn**

Ansatte med kontrolloppgaver kan motta bonus på inntil 2 ganger månedslønn i bonus pr. år. Bonusen baseres på en vurdering av den ansattes funksjonsspesifikke prestasjoner gjennom året, og skal ikke avhenge av foretakets eller den ansattes bidrag til foretakets økonomiske resultater.

De nærmere regler for bonus følger av eget regelverk.

### **Tillitsvalgte**

Som tillitsvalgte menes medlemmer (inkl. varamedlemmer) i foretakets styre og evt. i foretakets godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelse til styremedlemmer fastsettes av generalforsamlingen, jf. asl. § 6-10. Det ytes kun fast godtgjørelse for styreverv mv.

### **Internkontroll**

Regelverket for Norcaps godtgjørelsesordning skal minst en gang i året gjennomgå av uavhengige kontrollfunksjoner, jf. forskrift om risikostyring og internkontroll. Det skal på basis av gjennomgangen utledes en skriftlig rapport som kan sendes Finanstilsynet på forespørsel.

Rutine med virkning fra: 01.01.2021  
Vedtatt av styret: 14.09.2021

\*\*\*