

Godtgjørelsesordning - Oslo Asset Management AS

Dato: 13. desember 2018

Virkeområde og formål

Oslo Asset Management AS er underlagt forskrift til lov om forvaltning av alternative investeringsfond av 1. juli 2014. Forskriftens Kapittel 4. fastsetter retningslinjer for selskapets godtgjørelsesordning som skal være i samsvar med forvalterens og fondenes forretningsstrategi, overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Godtgjørelsesordningen skal ikke oppfordre til risikotaking som er uforenlig med selskapets risikoprofil, vedtekter eller øvrige stiftelsesdokumenter til fond under forvaltning.

Godtgjørelsesordningen skal bidra til at interessekonflikter unngås.

Styret i foretak skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning som skal gjelde for hele foretaket. Godtgjørelsesordningen skal inneholde særskilte regler for:

- a) ledende ansatte,
- b) for andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller til fond under forvaltning,
- c) ansatte med kontrolloppgaver og
- d) ansatte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og risikotakere, som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller fond under forvaltning.

Oslo Asset Management AS har en forvaltningskapital under 5 mrd. kroner men vil ha et eget godtgjørelsesutvalg. Selskapets godtgjørelsesutvalg består av selskapets styre.

Godtgjørelse til ledende ansatte

Lønn til ledende ansatte i Oslo Asset Management skal bestå av en fast lønn. Selskapet har definert stillingene som daglig leder/CEO og CFO som selskapets ledende ansatte.

Godtgjørelse til ansatte med ansvar for risikostyringsfunksjonen

Godtgjørelse til ansatt med ansvar for risikostyringsfunksjonen skal bestå av fastlønn. Selskapets CFO, Petter Sogn, er ansvarlig for denne funksjonen.

Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver

Godtgjørelse til ansatte med kontrollansvar skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de kontrollerer. Selskapet har definert stillingen som Compliance officer inn under ansatte med kontrolloppgaver.

Lønn for compliance officer skal i hovedsak bestå av en fast lønn, men selskapets styre har anledning til å fastsette en bonus basert på stillingens oppgaver, bidrag og resultater.

Lønn til andre ansatte

Godtgjørelse til de ansatte som ikke faller inn under AIF-forskriften § 4 skal bestå av en fast lønn samt en variabel godtgjørelse. Denne variable godtgjørelsen skal normalt ikke overstige 125 % av den ansattes fastlønn. Systemet for variabel lønn skal bidra til oppnåelse av gode finansielle resultater og drift i henhold til selskapets Code of conduct, samt utøvelse av god forretningsskikk. Bonus avregnes årlig og utbetales det påfølgende året etter at bonus er opparbeidet. Den årlige bonus fastsettes av daglig leder i selskapet. Fastsettelse av variabel lønn skal ta høyde for samtlige risikoer som følger av foretakets virksomhet, inklusive kostnadene for kapital og likviditet som virksomheten er avhengig av i daglig drift.

Adgang til å gi incentivbasert variabel godtgjørelse

Selskapets godtgjørelsesutvalg kan innstille til incentivbasert variabel godtgjørelse til de ansatte som er omfattet av AIF-forskriften § 4 i tilfeller hvor de finner det formålstjenelig. For ansatte som ikke er omfattet av forskriften er det daglig leder som gjør en slik tildeling. Incentivbasert variabel godtgjørelse kan være resultat av særdeles gode resultater i selskapet eller i tilfeller hvor den ansatte har bidratt ut over forventning.

For ansatte som er omfattet av AIF-forskriften § 4 skal variabel godtgjørelse normalt ikke utgjøre mer enn 100 % av den faste godtgjørelsen. Generalforsamlingen, eller tilsvarende organ, kan beslutte at grensen økes til 200 % dersom kravene til behandling i selskapets styrende organer mv. er oppfylt. Ved tildeling av variabel lønn til denne gruppen vil man etterleve AIF-forskriften § 4-3, og minst halvparten av variabel godtgjørelse skal investeres i andeler i Oslo Asset Management Fund. Andelene kan ikke disponeres fritt tidligere enn jevnt fordelt over en periode på tre år.

Offentliggjøring av godtgjørelsesordning

Foretaket skal offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning, herunder informasjon om hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse, kriterier for fastsettelse av eventuell variabel godtgjørelse, samt kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering og risikostyring, og ansatte med kontrolloppgaver. Dette vil selskapet offentliggjøre på selskapets hjemmeside.

Uavhengig kontroll

Praktiseringen av godtgjørelsesordningen skal minst en gang i året gjennomgås av en uavhengig kontrollfunksjon. Selskapet har bestemt at det er selskapets revisor KPMG som vil utføre denne kontrollen.

Vedlegg: Forskrift til lov om forvaltning av alternative investeringsfond – Kapittel 4.

Forskrift til lov om forvaltning av alternative investeringsfond

Kapittel 4. Godtgjørelsesordninger

§ 4-1. Formål med godtgjørelsesordning

Forvalteren skal ha en godtgjørelsesordning som er i samsvar med forvalterens og fondenes forretningsstrategi, overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser.

Godtgjørelsesordningen skal ikke oppfordre til risikotaking som er uforenelig med risikoprofilen, vedtektene eller øvrige stiftelsesdokumenter til fond under forvaltning. Godtgjørelsesordningen skal bidra til at interessekonflikter unngås.

§ 4-2. Etablering av godtgjørelsesordning og krav om godtgjørelsesutvalg mv.

(1) Forvalterens styre skal fastsette og sørge for at foretaket til enhver tid har og praktiserer retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning. Godtgjørelsesordningen skal inneholde særskilte regler for:

- a) ledende ansatte,
- b) ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller til fond under forvaltning,
- c) ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver,
- d) ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og risikotakere, som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller til fond under forvaltning.

(2) Med godtgjørelse menes det samme som «lønn og annen godtgjørelse» som angitt i allmennaksjeloven § 6-16a, herunder resultatavhengig vederlag som nevnt i lov 20. juni 2014 nr. 28 om forvaltning av alternative investeringsfond § 1-2 bokstav d. Forvalteren må påse at variabel godtgjørelse ikke utbetales gjennom eierandeler i tilknyttede selskaper (indre selskap), eller på annen måte som innebærer en omgåelse av reglene om godtgjørelse.

(3) Forvalterens styre skal regelmessig gå gjennom godtgjørelsesordningen og overvåke praktiseringen og virkningene av ordningen.

(4) Forvalteren skal minst én gang i året foreta en uavhengig intern kontroll av overholdelsen av regelverket. Forvalteren skal utarbeide en skriftlig rapport om hver årlige gjennomgang.

(5) Forvaltere som ut fra sin størrelse, størrelsen til fond under forvaltning eller sine virksomhetsområder har en vesentlig betydning på finansområdet, skal oppnevne et utvalg som på fritt grunnlag kan vurdere foretakets godtgjørelsesordning (godtgjørelsesutvalg). Utvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal behandles av styret. Utvalgets leder og

medlemmer skal utgå fra forvalterens styre og kan ikke inngå i den daglige ledelsen hos forvalteren.

(6) Godtgjørelse til ledende ansatte med risikostyrings- og compliancefunksjoner skal underlegges direkte tilsyn av godtgjørelsesutvalget.

§ 4-3. Godtgjørelse til ledende ansatte

(1) For ledende ansatte som har resultatavhengig godtgjørelse, skal sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse være balansert. Den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at forvalter kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen.

(2) Garantert variabel godtgjørelse kan bare benyttes i særlige tilfelle, og utelukkende i forbindelse med nyansettelser, og begrenset til det første året.

(3) Dersom variabel godtgjørelse benyttes, skal denne baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende person og resultatene til vedkommende forretningsenhet, fond under forvaltning og forvalter som helhet. Ved måling av resultater skal nåværende og fremtidig risiko for forvalteren og fond under forvaltning, samt kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet, hensyntas. Grunnlag for variabel godtgjørelse knyttet til resultatene til forvalter og fond under forvaltning, skal være en periode på minst to år.

(4) Dersom forvaltning av alternative investeringsfond utgjør minst halvparten av forvalterens portefølje, skal minst halvparten av årlig variabel godtgjørelse gis i form av andeler i de aktuelle alternative investeringsfond, eller i andre instrumenter som avspeiler det alternative investeringsfondets verdiutvikling.

(5) Minst 40 prosent av den variable godtgjørelsen skal utbetales jevnt over en periode på minst tre år, eller en kortere periode dersom det aktuelle alternative investeringsfondet har en kortere investeringshorisont. Dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig høyt beløp, skal minst 60 prosent utbetales jevnt over en periode som nevnt i første punktum.

(6) Variabel godtgjørelse skal bare opptjenes eller utbetales for så vidt dette er forsvarlig ut fra forvalterens økonomiske stilling, og skal reduseres eller bortfalle dersom forvalterens eller fondets økonomiske stilling vesentlig forverres.

(7) Samlet variabel godtgjørelse skal ikke begrense institusjonens evne til å styrke den ansvarlige kapitalen.

(8) Sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet.

(9) Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

(10) Forvalterens pensjonsordninger skal være i samsvar med forretningsstrategier, overordnede mål og de langsiktige interessene til forvalteren og fond under forvaltning. Ved opphør av



arbeidsforhold skal forvalter holde tilbake skjønnsmessig fastsatte pensjonsbidrag i form av instrumenter som nevnt i fjerde ledd i en periode på fem år.

§ 4-4. Godtgjørelse til ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller fond under forvaltning

Bestemmelsene i § 4-3 gjelder tilsvarende for ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller fond under forvaltning.

§ 4-5. Godtgjørelse til ansatte med kontrollopgaver

(1) Godtgjørelse til ansatte med kontrollopgaver skal være uavhengig av resultatet i forretningsområdet som de kontrollerer.

(2) Bestemmelsene i § 4-3 gjelder tilsvarende for ansatte med kontrollopgaver.

§ 4-6. Godtgjørelse til ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og risikotakere

Bestemmelsene i § 4-3 gjelder tilsvarende for ansatte og tillitsvalgte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og risikotakere, som har arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for risikoeksponeringen til forvalteren eller fond under forvaltning.