



Informasjon om godtgjørelsesordningen i Norse Securities AS

Godtgjørelsesordningen i Norse Securities AS (heretter "Selskapet") er utarbeidet i samsvar med gjeldende regelverk for verdipapirforetak, herunder finansforetaksforskriften kapittel 15, Finanstilsynets rundskriv 2/2020 av 19. mai 2020, og ESMA's retningslinjer om godtgjørelse under MiFID II (ESMA35-43-3565 av 3. april 2023).

Godtgjørelsesordningen er tilpasset Selskapets størrelse, organisering og virksomhetens art, samt omfang og kompleksitet. Ordningen skal fremme god risikostyring, motvirke uønsket risikotaking og interessekonflikter, ivareta kundenes interesser, og støtte Selskapets langsiktige lønnsomhet.

I – Strategi og risikoprofil

Selskapet yter investeringstjenester til hovedsakelig private og formuende kunder. Godtgjørelsesordningen skal bidra til at ansatte motiveres til å skape gode og langsiktige resultater for Selskapet og dets kunder, uten at dette går på bekostning av god forretningsskikk, kundenes interesser eller forsvarlig risikostyring.

Ordningen skal ikke gi insentiver til unødvendig høy transaksjonshyppighet, anbefaling av uegnede produkter, eller annen virksomhet som kan medføre interessekonflikter mellom Selskapet, ansatte og kunder.

II – Retningslinjer og rammer

Godtgjørelsesordningen omfatter alle ansatte og består av fast lønn og eventuell variabel godtgjørelse, samt øvrige ytelser som pensjons- og forsikringsordninger.

Fast lønn fastsettes på grunnlag av den ansattes stilling, ansvar, erfaring og kompetanse, samt markedsmessige forhold.

Variabel godtgjørelse kan tildeles som et supplement til fast lønn. Slik godtgjørelse er ikke garantert, og skal være basert på en samlet vurdering av finansielle og ikke-finansielle kriterier.

Ved vurderingen legges det blant annet vekt på økonomiske resultater, kvaliteten i arbeidet, etterlevelse av interne og eksterne regler, kundehensyn, og bidrag til Selskapets langsiktige mål.

Kriteriene for variabel godtgjørelse skal være fastsatt på forhånd, og være balansert slik at økonomiske resultater ikke tillegges avgjørende vekt på bekostning av kvalitet, etterlevelse og kundenes interesser.



III – Kategorier av ansatte

Selskapet skiller mellom ledende ansatte, ansatte med vesentlig innvirkning på Selskapets risikoprofil, ansatte med kontrolloppgaver, og øvrige ansatte.

Selskapet foretar minst årlig en konkret vurdering av hvilke ansatte som har vesentlig innvirkning på risikoprofilen, og hvilke særskilte godtgjørelseskrav som gjelder for disse.

Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver skal være uavhengig av resultatene i de forretningsområdene de kontrollerer.

For ansatte som utfører investeringsrådgivning og ordreformidling kan variabel godtgjørelse blant annet være knyttet til genererte inntekter, men skal også hensynta kvalitative kriterier, herunder etterlevelse av regelverket og kvaliteten i kundebehandlingen.

Ansatte innen administrasjon og regnskap har i hovedsak fast godtgjørelse, men kan vurderes for variabel godtgjørelse basert på innsats, kvalitet og måloppnåelse.

IV – Variabel godtgjørelse og risikojustering

Ved fastsettelse av variabel godtgjørelse skal det tas hensyn til Selskapets samlede økonomiske stilling, risikoeksponering og kapitalbehov.

Variabel godtgjørelse skal ikke begrense Selskapets evne til å opprettholde og styrke sitt kapitalgrunnlag.

Variabel godtgjørelse utbetales normalt kontant etter avsluttet resultatperiode og godkjenning av styret, med mindre særskilte krav til utbetalingsform eller utsatt utbetaling kommer til anvendelse.

Selskapet kan redusere, holde tilbake eller kreve tilbake variabel godtgjørelse ved blant annet vesentlige regelbrudd, uforsvarlig eller uønsket risikotaking, manglende ivaretagelse av kundens interesser, eller andre forhold som gir grunnlag for slik justering.

V – Interessekonflikter og kundehensyn

Godtgjørelsesordningen skal bidra til å forebygge og håndtere interessekonflikter.

Variabel godtgjørelse skal ikke utelukkende baseres på salgsvolum, antall nye kunder eller andre kvantitative salgsmål uten at det samtidig tas hensyn til kvalitative kriterier.

Selskapet legger særlig vekt på at godtgjørelsesordningen ikke skal gi ansatte insentiver til å anbefale investeringer som ikke er egnet for kunden, eller til å gjennomføre unødvendige transaksjoner.

Der det er relevant, skal godtgjørelsesordningen også støtte Selskapets bærekraftsrelaterte forpliktelser og ivareta kundenes opplyste bærekraftspreferanser.



VI – Styring og kontroll

Styret har det overordnede ansvaret for godtgjørelsesordningen, og skal minst én gang årlig gjennomgå ordningen og praktiseringen av denne.

Daglig leder har ansvar for den løpende gjennomføringen, mens Selskapets compliance-funksjon skal bidra til kontroll med at ordningen praktiseres i samsvar med gjeldende regelverk og interne retningslinjer.