

Informasjon om godtgjørelsesordningen i Alfred Berg Kapitalforvaltning AS

Alfred Berg Kapitalforvaltning AS (Alfred Berg) har etablert en godtgjørelsesordning som skal fremme god og effektiv risikostyring og forvaltning i samsvar med verdipapirfondforskriften kapittel 2 punkt XI og AIF-forskriften kapittel 4. Ordningen omfatter selskapets ansatte, herunder ledende ansatte, ansatte med kontrolloppgaver, ansatte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og andre ansatte med vesentlig betydning for risikoprofilen til selskapet eller fond under forvaltning.

Selskapets ansatte har blitt gjort kjent med godtgjørelsesordningen som er vedtatt av styret i Alfred Berg.

Alfred Bergs godtgjørelsesordning skal til enhver tid være i samsvar med selskapets og fondenes forretningsstrategi, overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Det er viktig å beskytte kundenes interesser, unngå interessekonflikter og risikotaking som er uforenelig med risikoprofilen, vedtektene eller øvrige stiftelsesdokumenter til fond under forvaltning. For å sikre at disse hensynene ivaretas legges det blant annet til grunn en praksis som underbygger sammenfallende interesser mellom ansatte, kunder og Alfred Berg.

Godtgjørelsesordningen åpner for at ansatte mottar både fast og variabel godtgjørelse. Den variable godtgjørelsen kan deles i kortsiktig og en langsiktig del.

For ansatte som har en resultatorientert variabel godtgjørelse skal godtgjørelsen fremme gode resultater for både selskapet, fondene og kundene samt sørge for at selskapet kan tiltrekke, motivere og beholde dyktige ansatte. Dette innebærer at den variable godtgjørelsen er knyttet til resultat for selskapet, fondene og kundene. Langsiktige målsetninger og risikodeling underbygger interessefellesskapet.

Godtgjørelse til den enkelte ansatte er foruten individuell måloppnåelse også knyttet til måloppnåelse for selskapet og fondene.

I Alfred Berg gis det tre typer godtgjørelse:

- Fast godtgjørelse eller grunnlønn. Dette skal reflektere den ansattes individuelle rolle, kvalifikasjoner og erfaring.
- Kortsiktig variabel godtgjørelse. Dette er et supplement som er tilgjengelig for alle ansatte og som baseres på både individuell og kollektiv måloppnåelse.
- Langsiktig variabel godtgjørelse. Dette er et supplement basert på objektive kriterier som er nærmere definert for særskilte kategorier ansatte, som for eksempel innen porteføljeforvaltning og salg.

Minst 40 prosent av den variable godtgjørelsen skal utbetales jevnt over en periode på minst tre år. Dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig høyt beløp, skal minst 60 prosent utbetales jevnt over en periode som nevnt i første punktum.

Den variable godtgjørelsen er knyttet til resultater for fondene, selskapet og konsern blant annet ved at den totale variable godtgjørelsen vurderes opp mot fondenes, selskapets og konsernets resultat

og overordnede målsetninger. Den totale variable godtgjørelsen fastsettes av konsernets ledelse i samråd med HR- og finansavdelingen. Individuell måloppnåelse og resultater for den enkelte ansatte vurderes ved årsskiftet basert på en intern rangering av måloppnåelse som også tar høyde for individuelle målsetninger. Slike målsetninger med nøkkelindikatorer fastsettes på begynnelsen av året for alle ansatte. I tillegg er det fastsatt metoder for vurdering av måloppnåelse for porteføljeforvaltere og salgsmedarbeidere. Blant annet vil det for porteføljeforvaltere også benyttes kvantitative målinger som tar hensyn til fondenes prestasjoner sett hen til risikoprofil og referanseindeks.

For ansatte i kontrollfunksjoner, som compliance og risk, fastsettes både fast og variabel godtgjørelse uavhengig av resultatet i forretningsområdene som kontrollfunksjonene kontrollerer.

For langsiktig variabel godtgjørelse kan det i tillegg foretas særskilt risikjustering etter opptjeningsperioden basert på negative resultater og risikovurderinger knyttet til selskapet og fondene under forvaltning.

Styremedlemmer mottar kun fast godtgjørelse.

Selskapet har oppnevnt et godtgjørelsesutvalg som årlig vurderer ordningen. Godtgjørelsesutvalget skal ved forberedelsen av styrets og egne beslutninger ta hensyn til de langsiktige interessene til investorene og andre berørte parter.

For 2017 fikk ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver NOK 25 349 652 i godtgjørelse (inkludert tilbakeholdt del).