

Vedlegg 1 – styrets forslag**Attachment 1 – the Board of Directors' proposals**

STYRETS FORSLAG GENERALFORSAMLINGEN 29. APRIL 2015	TIL THE BOARD OF DIRECTORS' PROPOSALS TO THE GENERAL MEETING 29 APRIL 2015
Styret har vedtatt å foreslå at generalforsamlingen fatter følgende vedtak i den ordinære generalforsamlingen 29. april 2015.	The Board of Directors resolved to propose the following resolutions to the general meeting to be held on 29 April 2015.
2. MØTELEDER	2. CHAIRMAN OF THE MEETING
Knyttet til styreleders reisefravær vil generalforsamlingen bli ledet av Jan Petter Collier som er styrets nestleder.	The chairman of the board is absent due to travel and the Annual General Meeting will be chaired by Jan Petter Collier who is the Deputy Chairman of the Board.
7. GODTGJØRELSE	7. REMUNERATION
Selskapets nominasjonskomité har innstilt på følgende godtgjørelser for godkjenning av generalforsamlingen. Styrets leder NOK 375.000 Styremedlemmer NOK 200.000 Leder Revisjonskomité NOK 75.000 Medlem Revisjonskomité NOK 50.000 Leder Nominasjonskomité NOK 25.000 Medlem Nominasjonskomité NOK 10.000	The nomination committee has proposed the following remuneration to be approved by the Annual General Meeting: Chairman of the Board NOK 375,000 Board members NOK 200,000 Chairman of Audit committee NOK 75,000 Audit committee members NOK 50,000 Chairman of Nomination Committee NOK 25.000 Nomination Committee members NOK 10.000
8. REDEGJØRELSE FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK	8. DECLARATION OF PRINCIPLES FOR THE COMPANY'S REMUNERATION POLICY FOR TOP MANAGEMENT
Som en del av selskapets standard for Corporate Governance har styret godkjent retningslinjene for avlønning av selskapets ledelse. Disse retningslinjene er fulgt ved allokeringen fra 2008 og fremover og er gjeldende også for regnskapsåret 2015. Den del av finansmarkedet hvor konsernet har sin virksomhet karakteriseres av sterk konkurranse om de best kvalifiserte medarbeiderne og en konkurransedyktig modell for avlønning er dermed av meget stor betydning for å kunne tiltrekke seg og beholde dyktige medarbeidere. Modellen for beregning av godtgjørelse til ledergruppen baseres på de samme prinsipper som modellen for godtgjørelse til øvrige partnere i konsernet. Kompensasjon til partnere og ansatte består av fastlønn og en variabel diskresjonær kompensasjon. Den variable kompensasjonen avhenger av en kombinasjon av selskapets resultater og individuell innsats. Prinsippene for fordelingen av variabel kompensasjon gjøres av styret etter anbefaling fra kompensasjonskomitéen. Variabel kompensasjon for den enkelte partner og ansatt fastsettes av ledergruppen og godkjennes av Administrerende direktør. Administrerende direktør godkjenner allokering til de enkelte medlemmer av ledergruppen etter rådføring med kompensasjonskomitéen. Godtgjørelse til administrerende direktør godkjennes av styret etter anbefaling fra Kompensasjonskomitéen. Kompensasjon til de enkelte medlemmer i ledergruppen er detaljert i noter til regnskapet.	As a part of the Company's Corporate Governance standard the Board has approved the guidelines for remuneration of top management. These guidelines have been complied for all years from 2008 and are valid also for 2015. The investment banking industry is characterised by strong competition for highly qualified personnel, and a competitive compensation model is of great importance in order to recruit and retain competent management and staff. The remuneration to senior management is based on the same principles for remuneration that is applied for all partners of the Group. Compensation to partners and employees consists of a fixed salary and a variable discretionary compensation, the amount of which is dependent on a combination of company results and individual performance. The principles for allocation of the variable compensation are decided by the Board after recommendations from the Compensation Committee. The preliminary variable compensation to each partner and employee is decided by ExCom and finally approved by the CEO. The allocation to individual members of senior management is decided by the CEO after taking advice from the Compensation Committee. The compensation of the CEO is proposed by the Compensation Committee and approved by the Board. All compensation for senior management is detailed in notes to the financial accounts.

Styret ønsker å oppmuntre partnerne til gjennom aksjeeierskap å inneha et langsiktig eierskap i konsernet. Det etablerte systemet med partneraksjer har i så henseende vært hensiktsmessig og har i en årrekke sikret sammenfallende interesser mellom aksjonærer og selskapets partnere. Kompensasjonskomiteen gjennomgår og godkjenner kriterier for utstedelse av nye partneraksjer til konsernets partnere.

9. GODKJENNELSE AT VARIABEL GODTGJØRELSE FOR LEDENDE ANSATTE, ANSATTE I KONTROLLFUNKSJONER KAN UTGJØRE INNTIL 200% AV FAST GODTGJØRELSE

I EUs nye kapitalkravsdirektiv ,CRD IV, er det fastsatt begrensninger på hvor høy bonusen (variabel godtgjørelse) kan være i forhold til fast godtgjørelse for blant annet ledende ansatte, ansatte i kontrollfunksjoner og risikotakere i banker og verdipapirforetak. I henhold til regelverket i EU skal variabel godtgjørelse for disse ikke overstige 100 prosent av fast godtgjørelse.

Generalforsamlingen, eller tilsvarende organ, kan likevel beslutte at variabel godtgjørelse kan utgjøre inntil det dobbelte av den faste godtgjørelsen, det vil si 200 prosent av den faste godtgjørelse, hvis følgende vilkår er oppfylt:

- a) Styret i foretaket har gitt en begrunnet anbefaling av løsningen. Anbefalingen skal angi antall ansatte som vil omfattes og deres arbeidsområde, samt forventet effekt på kapitalkravet;
- b) Generalforsamlingens beslutning er gitt med tilslutning fra minst to tredeler av de stemmene som er representert. Dersom mindre enn 50 prosent av eierne er representert i generalforsamlingen, kreves tilslutning fra 75 prosent av de stemmene som er representert;
- c) Foretaket skal informere Finanstilsynet om generalforsamlingens beslutning. Styrets anbefaling til generalforsamlingen skal vedlegges.

Styrets anbefaling

Styret er opptatt av at også selskapets nøkkelpersonell har sammenfallende interesse med selskapet og aksjonærene ved at de har en kombinasjon av fast og variabel godtgjørelse. En kvantitativ begrensning på variabel godtgjørelse bidrar til lønnsinflasjon og dermed høyere faste kostnader, og vil medvirke til å redusere selskapets finansielle fleksibilitet og evne til å generere overskudd også i år med lavere aktivitet og marginpress. Det vil kunne virke risikoøkende stikk i strid med godtgjørelsesreglenes intensjon. Når slik kvantitativ begrensning likevel innføres av regulatoriske myndigheter, anbefaler Styret at variabel godtgjørelse kan utgjøre inntil 200 prosent av den faste godtgjørelse som tilsvarende forskriftens maksimumsnivå for å begrense de negative effektene av slik kvantitativ begrensning.

Styret har også støtte i Finanstilsynets uttalelser i høringsnotat

The Board wants to encourage partners to take a long-term ownership in the group through owning shares in the company. The established system with "partner shares" has proved successful and aligns the long-term interests of shareholders with the interests of the firm's partners. The Compensation Committee must review and approve any allocation criteria for the issuance of new shares to partners of the firm.

9. APPROVAL OF VARIABLE REMUNERATION FOR SENIOR MANAGEMENT, CONTROL FUNCTIONS AND RISK TAKERS CAN BE UP TO 200% OF THE FIXED REMUNERATION

The new Capital Requirements Directive, CRD IV (2013/36/EU) sets out the limit on the ratio of fixed to variable compensation for senior management, control functions and risk takers in banks and [investment firms]. According to the regulatory provisions, the variable remuneration shall not exceed 100 % of the fixed remuneration for each individual.

The AGM, or equivalent competent body, may allow the institution to approve a higher maximum level of the ratio between the fixed and variable remuneration provided the overall level of the variable remuneration shall not exceed 200 % of the fixed component of the total remuneration for each individual. The following principles shall apply:

- a) The Board shall act upon a justified recommendation by the institution giving the reasons for, and the scope of, an approval sought, including the number of staff affected, their functions and the expected impact on the requirement to maintain a sound capital base;
- b) The AGM, or equivalent competent body, shall act by a majority of at least 66 % provided that at least 50 % of the shares or equivalent ownership rights are represented or, failing that, shall act by a majority of 75 % of the ownership rights represented;
- c) The institution shall inform the competent authority (Finanstilsynet) of the decision taken by the AGM. The Board's detailed recommendation to the AGM shall be provided to the competent authority (Finanstilsynet).

The Board's recommendation

The Board refer to the declaration of principles for the Company's remuneration policy for top management where it is stated that the Group is doing its business in a market characterised by strong competition of the best qualified employees. A competitive model for remuneration is of high importance in order to attract and keep the best employees. The total remuneration consists of a fixed salary and variable remuneration based on a combination of the company's results and an individual's contribution to the Company.

The Board also ensures that key employees' interests in the Company are aligned with the Company and shareholders by offering a combination between fixed and variable remuneration. A quantitative restriction of the variable remuneration contributes to

og forskriftsforslag til gjennomføring av CRD IV i norsk regelverk (24.01.2014): <i>«Kvantitative begrensninger for variabel godtgjørelse vil kunne føre til at foretakene i tider med krevende arbeidsmarked må tilby et høyere fastlønnsnivå for ledere og risikotakere for å sikre seg nødvendig kompetanse. Dette kan lede til uforsvarlig høye faste lønnskostnader, eller begrensninger i muligheten til å opprettholde tilstrekkelig kompetanse i ledelsen. Begge forhold kan bidra til økt risikotaking i et forsøk på å øke inntjeningen. Finanstilsynet mener at foretakene bør ha en mulighet til å fastsette en slik høyere variabel godtgjørelse dersom dette er hensiktsmessig og forsvarlig ved lønnsfastsettelsen.»</i> Antall nøkkelansatte i ABGSC som blir berørt av den kvantitative begrensningen på variabel lønn, er identifisert som ledende ansatte, ansatte i kontrollfunksjoner og risikotakere. Per 1. januar 2015 utgjorde dette samlet 19 ansatte innenfor følgende arbeidsområder; • Konsernledelse: 4 ansatte • Tillitsvalgt: 1 ansatt • Investment Banking: 3 ansatte • Markets: 6 ansatte • Compliance: 2 ansatte • Risk Management: 1 ansatt • Support (IT og settlement): 2 ansatte ABGSC hadde per 31. desember 2014 en kapitaldekning på 3.3x det regulatoriske minimumskravet fra Finanstilsynet hensyntatt det foreslåtte utbyttet for 2014 (5.4x minimumskravet før foreslått utbytte). Styrets anbefaling om 200% bonusbegrensning i forhold til fast lønn for nøkkelpersoner antas ikke å ha noen innvirkning på selskapets evne til å opprettholde en solid fremtidig kapitaldekning.	inflation and thereby higher fixed costs, and will contribute to a reduced financial flexibility and ability to generate profit in a year with lower activity and reduced margins. This may increase risk which is contrary to the remuneration requirements intention. When such quantitative restriction has been decided by the regulators, the Board recommend that variable remuneration may be up to 200% of the fixed remuneration which is similar to the maximum level in order to reduce the negative effects of such a quantitative restriction. The Board also has support from statement by The Financial Supervisory Authority of Norway ("Finanstilsynet") who in consultation papers and regulation drafts to implementation of CRD IV in Norwegian set of rules (24 January 2014): "Quantitative restrictions of variable remuneration may cause that companies in periods with demanding labour market have to offer a higher fixed remuneration to management and risk takers in order to secure essential competence. This may lead to unreasonable high fixed costs, or limitation in the possibility to maintain sufficient competence. These conditions may contribute to higher risk taking in order to increase profit. Finanstilsynet is of the opinion that the companies should have the possibility to determine such a higher variable remuneration if this is appropriate and reasonable by the wage setting. Key employees that are affected by the quantitative limitation on variable remuneration, is senior management, control functions and risk takers. As of 1 January 2015 this is a total of 19 staff within the following areas: • Group management: 4 staff • Investment Banking: 3 staff • Markets : 6 staff • Compliance : 2 staff • Risk Management: 1 staff • Support (IT and Settlement): 2 staff ABGSC had as of 31 December 2014 a capital ratio of 3.3x the minimum regulatory requirement to The Financial Supervisory Authority of Norway after the proposed dividend for 2014 (5.4x before dividend). The Board recommendation of variable remuneration up to 200% of the fixed remuneration to key staff is assumed not to have an impact of the Company's ability to maintain a solid future capital ratio.
10. ENDRING AV VEDTEKTENES § 3 OG § 5 Selskapets styre foreslår en liten endring i selskapets formålparagraf ved å legge til ordet «meglervirksomhet» i paragraf 3 slik at denne heretter lyder: «Selskapets formål er gjennom datterselskaper å drive investeringstjenester, forvaltningstjenester, meglervirksomhet og salg og distribusjon av finansielle produkter, investeringer i andre selskaper med samme virksomhet, og alt hva hermed står i forbindelse.»	10. CHANGE OF ITEM NUMBER 3 AND 5 IN THE ARTICLES OF ASSOCIATION The Board suggests a minor change in the objects clause by adding the word "brokerage services" to the clause so that the clause 3 hereafter is as follows: "The Company shall, through its subsidiaries conduct investment service activities, asset management services, brokerage services and sale and distribution of financial products, investment in other companies that conduct similar activities and other business connected to or supplementing its business."

For å ha en bedre fleksibilitet med valg av styremedlemmer foreslås det at tjenestetiden endres fra 2 år til 1 år. Dette medfører en endring i § 5 slik at denne heretter lyder: «Selskapet skal ha et styre på fra 4 til 8 medlemmer etter generalforsamlingens nærmere beslutning. Styremedlemmene har en funksjonstid på 1 år. Selskapets firma tegnes av ett styremedlem i fellesskap med styrets leder, eller av ett styremedlem i fellesskap med en av selskapets daglige ledere. Styret kan meddele procura. Selskapet kan etter styrets beslutning ha inntil to daglige ledere.» 11. VALG AV NOMIASJONSKOMITÉ Det foreslås at Stein Aukner gjenvelges som komiteens leder for en periode på 1 år, at Anders Gruden gjenvelges som medlem av komiteen for en periode på 1 år og at Roy Myklebust velges som medlem av komiteen for en periode på 1 år. 12. VALG AV STYRE Det foreslås at Anders Grudén, Jørgen C. Arentz Rostrup og Tone Bjørnov gjenvelges for en periode på 1 år. Øvrige styremedlemmer er ikke på valg. Styret vil da bestå av: • Judy Bollinger (styreleder) • Jan Petter Collier (styrets nestleder) med Arild Engh som personlig varamann • Anders Grudén • Jørgen C. Arentz Rostrup • Tone Bjørnov 13. FULLMAKT TIL Å ERVERVE EGNE AKSJER Styret foreslår at generalforsamlingen vedtar følgende forslag: <i>”Generalforsamlingen gir herved styret fullmakt til å erverve egne aksjer, samt til å erverve avtalepant i egne aksjer, jf allmennaksjeloven §§ 9-4 og 9-5.</i> <i>Følgende skal gjelde for styrets fullmakt:</i> 1. Fullmakten skal gjelde frem til 30. juni 2016.	In order to allow for more flexibility it is proposed that the election period for the Board of Directors is changed from two years to one year, so that clause 5 hereafter is as follows: “The Board of Director shall consist of between four and eight members elected in accordance with the decision of the General Meeting. The election period is for one year. The Company’s signatory power is held by the chairman together with one board member, or one board member together with the general manager. The Board of Directors may grant signatory power and power of procuration. The Company can, if decided by the board, have two general managers. 11. ELECTION OF NOMINATION COMMITTEE It is proposed that Stein Aukner is re-elected as chairman of the committee for a period of one year, that Anders Grudén is re-elected as member of the committee for a period of one year and that Roy Myklebust elected as member of the committee for a period of one year. 12. ELECTION OF BOARD It's proposed that Anders Grudén, Jørgen C. Arentz Rostrup and Tone Bjørnov are re-elected as board members for a period of one year. The other board members are not up for election. The Board will then consist of: • Judy Bollinger – Chairman • Jan Petter Collier (Deputy chairman) with Arild Engh as personal deputy • Anders Grudén • Jørgen C. Arentz Rostrup • Tone Bjørnov 13. POWER OF ATTORNEY TO ACQUIRE OWN SHARES The Board of Directors proposes that the general meeting resolves the following: <i>“The general meeting hereby authorises the Board of Directors to acquire own shares and to acquire charges created by agreement related to its own shares, cf. the Norwegian Public Limited Companies Act sections 9-4 and 9-5.</i> <i>The following shall apply for both authorisations:</i> 1. The authorisation shall be valid until 30 June 2016.
--	--

2. Høyeste pålydende verdien av aksjene som totalt kan erverves er NOK 10.721.857,00 som utgjør ca. 10 % av selskapets antatte aksjekapital per 30. april 2015.
3. Selskapet skal minimum betale NOK 0,23 og maksimum NOK 100 for hver aksje.
4. Erverv, avhendelse og avtalepant i aksjene skal skje på de måter som styret bestemmer, herunder som ledd i selskapets incentivordninger.

Denne fullmakten er gyldig fra 21. mai 2015 og erstatter fra samme tidspunkt samtlige tidligere fullmakter til å erverve egne aksjer i selskapet."

14. FULLMAKT TIL Å UTSTEDE AKSJER

Selskapet styre anser det for hensiktsmessig å kunne utstede aksjer i selskapet dersom selskapets kapitalbehov tilsier dette, for å kunne delfinansiere investeringer, samt som ledd i selskapets incentivordninger. Styret foreslår derfor også at styret skal kunne fravike aksjonærenes lovbestemte fortrinnsrett til tegning av nye aksjer. For å kunne utstede aksjer til de ovennevnte formål, foreslår styret at generalforsamlingen vedtar følgende forslag:

"Generalforsamlingen gir herved styret fullmakt til å forhøye aksjekapitalen ved nytegning av aksjer, jf allmennaksjeloven § 10-14.

Følgende skal gjelde for styrets fullmakt:

1. Aksjekapitalen skal i alt kunne forhøyes med inntil NOK 21.443.714,00, som tilsvarer ca. 20 % av selskapets antatte aksjekapital per 30. april 2015.
2. Fullmakten skal gjelde til 30. juni 2016.
3. Aksjonærenes fortrinnsrett til tegning av aksjer skal kunne fravikes, jf allmennaksjeloven §§ 10-4 og 10-5.
4. Fullmakten skal også omfatte kapitalforhøyelse mot innskudd i andre eiendeler enn penger eller rett til å pådra selskapet særlige plikter, samt fusjon.

Denne fullmakten er gyldig fra 21. mai 2015 og erstatter fra samme tidspunkt samtlige tidligere fullmakter til styret til å utstede aksjer."

2. The highest nominal value of the shares acquired pursuant to the authorisation is NOK 10,721,857.00 which equals approximately 10% of the company's expected share capital as of 30 April 2015.
3. The company shall pay minimum NOK 0.23 and maximum NOK 100 for each share.
4. The acquisition, disposal of and acquisition of charges created by agreement may be carried out at the discretion of the Board of Directors, hereunder as part of the company's incentive programme.

This power of attorney is valid from 21 May 2015 and will from that date replace all previous power of attorneys to purchase own shares in the company."

14. POWER OF ATTORNEY TO ISSUE SHARES

The Board of Directors considers it to be practicable to be able to issue shares in the company if the company should need new capital in the course of its business, if the company should need capital for investments, and as part of the company's incentive programmes. The Board of Directors thus proposes that existing shareholders' preferential right to subscribe for shares may be waived. In order to be able to issue shares for the above-mentioned purposes, the Board of Directors proposes that the general meeting resolves the following:

"The general meeting hereby authorises the Board of Directors to increase the share capital by new subscription for shares, cf. the Norwegian Public Limited Companies Act section 10-14.

The following shall apply for the Board of Directors' authorisation:

1. The share capital may in total be increased by up to NOK 21,443,714.00, which equals approximately 20% of the company's expected share capital per 30 April 2015.
2. The power of attorney shall be valid until 30 June 2016.
3. The shareholders' preferential right to subscribe for shares may be waived in accordance with the Norwegian Public Limited Companies Act sections 10-4 and 10-5.
4. The power of attorney shall also comprise capital increase by non-cash payment or a right to charge the company with special obligations, and merger.

This power of attorney is valid from 21 May 2015 and will from that date replace all previous power of attorneys to issue new shares."

--	--