

Oslo, 7. mai 2007

Uttalelse fra de ansatte i Oslo Børs i forbindelse med den foreslåtte fusjonen mellom Oslo Børs Holding ASA og Verdipapirsentralen Holding ASA

1 Innledning

Styrene i Oslo Børs Holding ASA og Verdipapirsentralen Holding ASA har den 3. mai 2007 inngått en fusjonsplan ("Fusjonsplanen") vedrørende fusjon mellom de to selskapene ("Fusjonen"). Bakgrunn og begrunnelse for Fusjonen er nærmere redegjort for i Fusjonsplanen. Med Fusjonen i denne forbindelse menes også eventuelle juridiske eller funksjonelle organisasjonsendringer som oppstår i det nye konsernet i etterkant av fusjonsgjennomføringen.

Etter allmennaksjeloven § 13-11 fjerde ledd annet punktum skal skriftlige uttalelser fra de ansatte eller representanter for de ansatte, inngå i saksdokumentene ved den videre behandlingen av Fusjonsplanen i selskapet. De ansatte i Oslo Børs (som i dette dokument er ment å omfatte ansatte i Oslo Børs ASA og Oslo Børsinformasjon AS), ønsker å gjøre sitt syn på Fusjonen allment kjent, og ved å benytte vår rett etter allmennaksjeloven, vil den enkelte aksjeeier bli kjent med de ansattes syn på Fusjonen i god tid før Fusjonen skal behandles av generalforsamlingen.

De ansatte deler i hovedsak synspunktene omkring argumentasjonen i Fusjonsplanen vedrørende begrunnelsen for Fusjonen. De forhold av betydning for de ansatte som er omtalt i dette dokument anses videre som nødvendige forutsetninger for at Fusjonen skal gi de tilsktede effekter for aksjonærer, kunder og ansatte hos Oslo Børs. De vurderinger som her er gjort må følgelig oppfattes som forutsetninger for de ansattes støtte av Fusjonen.

2 Informasjonstilgangen for de ansatte

De ansatte ble orientert om fusjonsplanene samme dag som Fusjonen ble annonsert til markedet, 19. mars 2007. I etterkant av dette har de ansatte mottatt ukentlig oppdatert informasjon om prosessen fra ledelsen.

Ansattes representanter i styret til Oslo Børs ASA har avholdt to allmøter med de ansatte. I forkant av det første allmøtet ble utkast til Fusjonsplanen og styrets rapport om Fusjonen distribuert, slik at de ansatte har kunnet gjøre seg kjent med innholdet. Den endelige Fusjonsplanen er etter godkjennelse fra styrene gjort tilgjengelig for de ansatte.

Formålet med de to allmøtene har fra de ansattes representanter i hovedsak vært å innhente synspunkter fra de ansatte om Fusjonen. Intensjonen har videre vært å komme frem til en skriftlig uttalelse om Fusjonen som de ansatte kunne stille seg bak. De to ansattes representanter har i perioden mellom allmøtene vært tilgjengelige for møter og henvendelser, og har oppfordret de ansatte til slik kontakt.

Innholdet i dette dokument er distribuert til alle ansatte i Oslo Børs, og deretter gjennomgått i allmøte.

3 Forhold av betydning for de ansatte i forbindelse med fusjonen

De ansatte vil i forbindelse med den foreslåtte Fusjonen særlig vektlegge følgende forhold som av betydning for de ansatte:

- Begrunnelsen for Fusjonen
- At eventuelle personnlemmessige synergier skal oppnås uten oppsigelser
- At ansattes rettigheter vil bli videreført etter Fusjonen i samsvar med inngåtte avtaler, og at ingen ansatte etter Fusjonen skal ha dårligere betingelser enn de har pr i dag
- Involvering av de ansatte, gjennom at de ansatte får tilstrekkelig informasjon, og blir tatt med på råd i forbindelse med gjennomføringen av Fusjonen

4 De ansattes vurderinger omkring forhold av betydning

Begrunnelsen for fusjonen

De ansatte deler styret i Oslo Børs Holding ASA sin oppfatning om at Fusjonen vil styrke virksomheten til det samlede selskapet, og kunne bidra til at de ansatte får større utviklingsmuligheter gjennom tilgang til større bredde i oppgaver og kompetanse. Oslo Børs har utviklet seg sterkt de siste årene, og gjennom Fusjonen dannes det grunnlag for å skape helhetlige og effektive produkter og tjenester som vil kunne bidra til konkurransedyktighet i årene som kommer.

Det er de ansattes syn at inntektsmessige synergier av fusjonen samt vekstmuligheter for øvrig betydelig overstiger kostnadmessige synergier. Det legges følgelig vekt fra de ansatte på at Fusjonen må være basert på et ønske om en offensiv strategi i forhold til å oppnå vekst. For å lykkes i en slik strategi må ledelse og styre etter de ansattes oppfatning ha et betydelig fokus på prosesser og løsninger for å sikre nødvendig kompetanse og motivasjon i organisasjonen. En vekststrategi må dessuten ledsages av investeringsvilje som bygger opp under fremtidens behov for nasjonalt og internasjonalt konkurransedyktige produkter og tjenester.

Personnlemmessige synergier

Styrets rapport slår fast at personnlemmessige synergier skal oppnås ved interne forflytninger og naturlig eller frivillig avgang. De ansatte er videre opptatt av at det ved eventuelle behov for interne forflytninger må legges vekt på at den enkelte ansatte som berøres tas med på råd i forkant av forflytning med formål å bidra til at nye arbeidsoppgaver er i henhold til den ansattes kompetansenivå og nivå på eksisterende arbeidsoppgaver samt bedriftens og den ansattes ønsker om fremtidig utvikling for den enkelte ansatte.

Rettigheter og betingelser for de ansatte

Oslo Børs er en kunnskapsbedrift, og de ansatte utgjør et betydelig aktiva for selskapet. Behandlingen av ansatte og deres arbeidsforhold er viktig for å unngå uønskede oppsigelser fra de ansattes side. Ledelsen i både VPS og Oslo Børs har presisert overfor de ansatte at det i det fusjonerte selskapet ikke vil være endringer i lønnsbetingelser på grunn av fusjonen. Det er videre et uttalt mål at alle ansatte får videreført sine pensjonsordninger i det fusjonerte konsernet, og at ytelsesbaserte pensjoner videreføres uten brudd.

Oslo Børs har i dag forskjellige pensjonsordninger, en ytelsesbasert ordning der ingen flere meldes inn samt en innskuddsbasert ordning som alle nye ansatte meldes inn i. I tillegg har en gruppe ansatte med lengre ansiennitet en avtale om frivillig førtidig pensjonsalder. Fra de ansatte er det en forutsetning om at ingen som får endret arbeidsforhold innad i konsernet skal kunne tilbys en dårligere pensjonsordning som følge av Fusjonen enn den de i utgangspunktet har. Det er således en forutsetning at lukkede pensjonsordninger skal følge den ansatte ved eventuelle overføringer av arbeidsforhold med mindre annet ønskes av begge parter. I slike tilfeller forutsettes det at evt justeringer vil kunne skje i samråd med ansattes representanter i et pensjonsstyre.

Andre betingelser som også er av stor betydning for ansatte, og der det forventes at ingen ansatte etter Fusjonen skal få dårligere ordninger omfatter bl.a.:

- Arbeidstidsbestemmelser, herunder ferie og permisjonsordninger
- Forsikringsordninger

For å sikre det fusjonerte konsernets posisjon som en konkurransedyktig arbeidsplass for kompetente og motiverte medarbeidere, og derigjennom bidra til vekst for konsernet og dets aksjonærer, bør det videre legges vekt på å videreutvikle dagens lønns- og arbeidsbetingelser.

Involvering av de ansatte i Fusjonen

For å unngå uønskede oppsigelser fra ansattes side og sikre fremtidig motivasjon i organisasjonen er det videre vesentlig å involvere de ansatte i Fusjonen. Dette innebærer at de ansatte får tilstrekkelig informasjon i prosessen, og blir tatt med på råd i forbindelse med gjennomføringen av Fusjonen. Følgende forhold blir særlig viktige i forhold til involvering fra de ansatte eller ansattes representanter (utpekt av de berørte ansatte) der det er hensiktsmessig:

- Organisering under de funksjonelle enhetene i det nye konsernet
- Samlokalisering, der det særskilt må avveies fordeler og ulemper ved å samlokalisere funksjonelle enheter i forhold til deres grensesnitt mot andre funksjonelle enheter i det fusjonerte konsernet. En videreføring av dagens to atskilte lokaliteter innebærer videre at det må legges særskilt vekt på å stimulere samspill på tvers i det fusjonerte konsernet

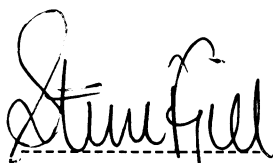
Der det er enighet om at det er viktig for ansatte å ha like betingelser, slik som i avdelinger og områder hvor det er upraktisk for konsernet å ha ulike ordninger, vil det kunne bli aktuelt å harmonisere noen områder. Det forutsettes at de ansatte vil være representert gjennom representanter som dekker bredden i organisasjonen.

For at de ansatte skal identifisere seg med det fusjonerte konsernet, og slik at det nye konsernet skal kunne fremstå som et samlet konsern for sine omgivelser, blir det videre viktig å involvere de ansatte i arbeidet med å utvikle et sett av felles verdier.

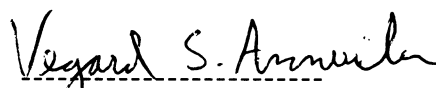
5 Konklusjon

De ansatte deler i hovedsak synspunktene omkring argumentasjonen i Fusjonsplanen vedrørende begrunnelsen for Fusjonen. De forhold av betydning for de ansatte som er omtalt i dette dokument anses videre som nødvendige forutsetninger for at Fusjonen skal gi de tilsiktede effekter for aksjonærer, kunder og ansatte hos Oslo Børs. De vurderinger som her er gjort må følgelig oppfattes som forutsetninger for de ansattes støtte av Fusjonen.

Ansattes representanter i Oslo Børs ASA har ved undertegning av dette dokument en klar oppfatning av at de ansatte i Oslo Børs støtter opp om Fusjonen og innholdet i dette dokument.



Stine Fjell



Vegard S. Annweiler