

Vederlagsrapport år 2023

BankInvest-koncernen

Bredgade 40
1260 København K
CVR-nr. 20 89 53 73
CVR-nr. 20 89 64 77
CVR-nr. 16 41 67 97

BANKINVEST

**Handler
med omtanke**



Vederlagsrapport for BankInvest-koncernen

Bestyrelserne i selskaberne BI Holding A/S (BIH), BI Asset Management Fondsmæglerselskab A/S (BIAM) og BI Management A/S (BIM), herefter samlet BankInvest-koncernen, har vedtaget en fælles aflønningspolitik (herefter lønpolitikken) med følgende formål:

- at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv virksomhedsdrift uden at tilskynde til overdreven risikotagning
- at lønpolitikken medvirker til overholdelse af gældende lovgivning samt regler for god forretningsskik og praksis
- at sikre overensstemmelse mellem aflønning og BankInvest-koncernens forretningsstrategi, værdier, forretningsmodel, bæredygtighedsstrategi, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål, herunder sikre at den samlede variable løn ikke underminerer eller påvirker BankInvest-koncernens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag
- at honorere den enkelte medarbejders funktion, kvalifikationer, indsats og resultater på et markedskonformt niveau
- at sikre de enkelte medarbejdere i BankInvest-koncernen har kendskab til de gældende principper og kriterier for fastsættelsen af den enkeltes medarbejders aflønning.

Politikken gælder for alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen og alle medarbejdere i BankInvest-koncernen.

De respektive bestyrelser i BankInvest-koncernen har det overordnede ansvar for lønpolitikken. Bestyrelserne skal gennemgå, opdatere og godkende lønpolitikken efter behov, dog minimum én gang om året. Lønpolitikken skal godkendes af de respektive generalforsamlinger i BankInvest-koncernen.

Bestyrelserne for de enkelte koncernselskaber er ansvarlige for, at koncernselskabernes væsentlige risikotagere identificeres og udpeges minimum én gang årligt.

Bestyrelserne har med baggrund i lønpolitikken besluttet, at identifikationsprocessen af væsentlige risikotagere ledes af BankInvest-koncernens HR-funktion. HR-funktionen skal hvert år i første kvartal, på baggrund af de til enhver tid gældende regler, vurdere hvilke af koncernselskabernes medarbejdere, der kan betragtes som væsentlige risikotagere.

Vurderingen forelægges bestyrelserne til godkendelse, og de berørte medarbejdere orienteres herefter om deres status som væsentlige risikotagere, hvis der måtte være foretaget ændringer heri.

BankInvest-koncernen er efter gældende regler ikke forpligtiget til at nedsætte et aflønningsudvalg.

Lønprincipper

Løn bruges som et aktivt redskab i BankInvest-koncernens strategiske ledelse med det formål at honorere medarbejderens funktion, kvalifikationer, indsats og resultater på et markedskonformt niveau. Medarbejdernes tilvalg af BankInvest-koncernen som arbejdsplads skal hovedsageligt være baseret på muligheden for at tage ansvar, kunne gøre en forskel og dermed skabe udvikling og resultater. BankInvest-koncernen tilstræber at være så attraktiv en arbejdsplads på flere parametre og anerkender behovet for at aflønne markedskonformt.

Lønpakke

Den samlede lønpakke består af flere komponenter med fast løn + arbejdsgiver betalt pensionsordning som det bærende element. Herudover kommer personalegoder til alle medarbejdere såsom frokostordning, sundheds-, tand- og ulykkesforsikring, fri telefon m.fl. Disse personalegoder er sædvanligt forekommende i branchen. Hertil kommer muligheden for variable løn alt efter hvilken funktion medarbejderen besidder i BankInvest-koncernen.

Følgende maksimale satser kan tildeles i variabel aflønning:

Bestyrelse 0%

Direktion 50%

Øvrige væsentlige risikotagere 100%

Øvrige medarbejdere ex. porteføljemanagers 150%

Porteføljemanagers 150%

Bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer aflønnes alene med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for variabel løn. Honorarniveauet fastsættes ud fra en vurdering af, hvad niveauet er for tilsvarende virksomheder i branchen. Såfremt der er behov for justering af honorarniveauet, skal dette godkendes af generalforsamlingerne i de respektive koncernselskaber.

Direktionen

Direktionsmedlemmernes aflønning vurderes en gang årligt af bestyrelsen i de respektive koncernselskaber. Aflønningen består af både fast løn og variabel løn. Vilkkårene for direktionsmedlemmernes variabel løn, fastsættes af bestyrelserne for et år ad gangen og omfatter fastsættelse af performancekriterier. Performancekriterierne vedrører BankInvest-koncernens resultater, det enkelte koncernselskabs resultater samt direktørens egne præstationer og kan omfatte følgende kriterier:

- Omkostningsudvikling
- Omkostninger pr. AUM (Assets Under Management)
- Resultat før skat
- Bestyrelsens diskretionære vurdering af direktionsmedlemmets indsats
- Afkast på porteføljer, hvor der ydes investeringsrådgivning eller porteføljepleje
- Samarbejdspartners tilfredshed
- Kundetilfredshed
- Overholdelse af regler og forretningsgange (compliance)
- ESG-relaterede mål, f.eks. BankInvests overordnede ESG-profil og bidrag til bæredygtig omstilling

I det omfang direktionsmedlemmerne tildeles bonus for et regnskabsår, og denne er større end 100.000 kr., afregnes 40 pct. af bonussen i begyndelsen af det efterfølgende regnskabsår, mens de resterende 60 pct. udskydes og afregnes i 5 lige store rater over de efterfølgende 5 år. Såfremt bonussen er lavere end 100.000 kr. og bestyrelsen vurderer det forsvarligt, kan bonussen undtages fra udskydelseskravet, og dermed kan bonussen afregnes fuldt ud til direktionsmedlemmet.

Afregningen af den udskudte del af bonus er betinget af, at kriterierne for beregningen og for tildelingen af bonussen stadig er opfyldt på afregningstidspunktet. Ligeledes skal

direktionsmedlemmet, i perioden frem til afregningen, efterleve passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke deltage i eller være ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for BankInvest-koncernen. Endelig er afregningen betinget af, at BankInvest-koncernens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen og tildelingen af bonussen, herunder hvis koncernselskaberne på afregningstidspunktet, ikke overholder gældende kapital- og solvenskrav, eller hvis der er en nærliggende risiko herfor.

Afregningen af bonusandelene sker i form af 40 pct. kontant erlæggelse og 60 pct. i form af en obligation som det enkelte koncernselskab udsteder.

Obligationen er uopsigelig fra direktionsmedlemmets side, og direktionsmedlemmet er forpligtet til ikke at overdrage obligationen eller afdække risikoen forbundet med obligationen.

Koncernselskaberne kan kræve udbetalt bonus tilbagebetalt helt eller delvist, hvis bonussen er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller unøjagtige, og som direktionsmedlemmet var eller burde have været vidende om. Dette har ikke været tilfældet hidtil.

Øvrige væsentlige risikotagere

Den enkelte medarbejders aflønning vurderes en gang årligt af direktionen i de respektive koncernselskaber. Aflønningen består hovedsageligt af fast løn og pension, samt mulighed for variabel løn. Tildeling af variabel løn er diskretionær og træffes af direktionen ud fra en vurdering af den enkelte medarbejders bidrag til resultatskabelsen, integration af bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutninger og -processer, bidrag til andre ESG-relaterede mål, indsats i øvrigt og overholdelse af BankInvest-koncernens interne regler.

I det omfang en medarbejder tildeles bonus for et regnskabsår, og denne er større end 100.000 kr., afregnes 40 pct. af bonussen i begyndelsen af det efterfølgende regnskabsår, mens de resterende 60 pct. udskydes og afregnes i 4 lige store rater over de efterfølgende 4 år. Såfremt bonussen er lavere end 100.000 kr. og direktionen vurderer det forsvarligt, kan bonussen undtages fra udskydelseskravet, og dermed kan bonussen afregnes fuldt ud.

Afregningen af den udskudte del af bonus er betinget af, at kriterierne for beregningen og for tildelingen af bonussen stadig er opfyldt på afregningstidspunktet. Ligeledes skal medarbejderen, i perioden frem til afregningen, efterleve passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke deltage i eller være ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for BankInvest-koncernen. Endelig er afregningen betinget af, at BankInvest-koncernens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen og tildelingen af bonussen, herunder hvis koncernselskaberne på afregningstidspunktet, ikke overholder gældende kapital- og solvenskrav, eller hvis der er en nærliggende risiko herfor.

Afregningen af bonusandelene sker i form af 40 pct. kontant erlæggelse og 60 pct. i form af en obligation som det enkelte koncernselskab udsteder.

Obligationen er uopsigelig fra medarbejderens side, og medarbejderen er forpligtet til ikke at overdrage obligationen eller afdække risikoen forbundet med obligationen.

Koncernselskaberne kan kræve udbetalt bonus tilbagebetalt helt eller delvist, hvis bonussen er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller

unøjagtige, og som medarbejderen var eller burde have været vidende om. Dette har ikke været tilfældet hidtil.

Øvrige medarbejdere ex. porteføljemanagers

Den enkelte medarbejders aflønning vurderes en gang årligt af direktionen i de respektive koncernselskaber. Aflønningen består hovedsageligt af fast løn og pension, samt mulighed for variabel løn. Tildeling af variabel løn til alle øvrige medarbejdere er diskretionær og træffes af direktionen ud fra en vurdering af den enkelte medarbejders bidrag til resultatskabelsen, integration af bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutninger og -processer, bidrag til andre ESG-relaterede mål, indsats i øvrigt og overholdelse af BankInvest-koncernens interne regler.

Porteføljemanagers

Den enkelte medarbejders aflønning vurderes en gang årligt af direktionen i de respektive koncernselskaber. Aflønningen består hovedsageligt af fast løn og pension, samt en aftale om variabel aflønning. Aftalen om variabel aflønning er afhængig af afkastet i de porteføljer som medarbejderen forvalter, og den variable aflønning beregnes ud fra hvor godt medarbejderen performer i forhold til benchmark som er tilknyttet den enkelte portefølje. De fleste aftaler har en mindre diskretionær andel tilknyttet, men langt den største andel, kommer fra beregningerne i forhold til benchmark.

Lønoplysninger for BankInvest-koncernens bestyrelser

Alle bestyrelsesmedlemmer modtager kun fast honorar og kan ikke modtage variabelt honorar.

BI Management A/S

		2023	2022	2021
		(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Bestyrelsen				
Lars Møller (fratrådt 30.03.2023)	Formand	10	39	36
John Fisker (tiltrådt 30.03.2023)	Formand	30	0	0
Lars Bo Bertram*	Næstformand	0	0	0
Niels Bang (fratrådt 15.04.2021)	Medlem	20	20	12
Niels Heering (fratrådt 15.04.2021)	Medlem	0	0	6
Ingelise Bogason	Medlem	20	20	18
Total		80	79	72

*Lars Bo Bertram aflønnes ikke specifik som næstformand, da denne rolle er en del af hans samlede direktionssløn for BankInvest-koncernen, som han modtager fra BI Holding A/S

BI Asset Management Fondsmæglerselskab A/S

		2023	2022	2021
		(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Bestyrelsen				
Lars Møller (fratrådt 30.03.2023)	Formand	10	39	36
John Fisker (tiltrådt 30.03.2023)	Formand	30	0	0
John Fisker (fratrådt 30.03.2023)	Næstformand	11	39	36
Martin Kudsk Rasmussen (tiltrådt 30.03.2023)	Næstformand	30	0	0
Niels Erik Jacobsen	Medlem	20	20	18
Total		101	98	90

BI Holding A/S

		2023	2022	2021
		(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Bestyrelsen				
Lars Møller (fratrådt 30.03.2023)	Formand	105	404	368
John Fisker (tiltrådt 30.03.2023)	Formand	315	0	0
John Fisker (fratrådt 30.03.2023)	Næstformand	62	243	221
Martin Kudsk Rasmussen (tiltrådt 30.03.2023)	Næstformand	188	0	0
Niels Erik Jacobsen	Medlem	167	162	147
Jan Andersen	Medlem	167	162	147
Lars Peterson	Medlem	167	162	147
Karen Frøsig	Medlem	167	162	147
Sigurd Simmelsgaard (tiltrådt 30.03.2023)	Medlem	126	0	0
Turið F. Arge (tiltrådt 30.03.2023)	Medlem	126	0	0
Àrni Ellefsen (fratrådt 30.03.2023)	Medlem	42	162	147
Lars Møller Kristensen (fratrådt 30.03.2023)	Medlem	42	162	147
Total		1.674	1.619	1.471

BankInvest-koncernen

		2023	2022	2021
		(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Bestyrelsen				
Lars Møller (fratrådt 30.03.2023)	Formand	125	483	439
John Fisker (tiltrådt 30.03.2023)	Formand	375	0	0
John Fisker (fratrådt 30.03.2023)	Næstformand	73	282	256
Martin Kudsk Rasmussen (tiltrådt 30.03.2023)	Næstformand	219	0	0
Niels Erik Jacobsen	Medlem	188	181	165
Jan Andersen	Medlem	167	162	147
Lars Peterson	Medlem	167	162	147
Karen Frøsig	Medlem	167	162	147
Sigurd Simmelsgaard (tiltrådt 30.03.2023)	Medlem	126	0	0
Turið F. Arge (tiltrådt 30.03.2023)	Medlem	126	0	0
Àrni Ellefsen (fratrådt 30.03.2023)	Medlem	42	162	147
Lars Møller Kristensen (fratrådt 30.03.2023)	Medlem	42	162	147
Total		1.817	1.756	1.595

Lønoplysninger for BankInvest-koncernens direktioner

BI Management A/S

	2023	2022	2021
Direktion	(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Martin Fjordlund Smidt			
- Fast vederlag	1.759	1.668	1.426
- Variabel vederlager	100	75	100
Total	1.859	1.743	1.526
Henrik Granlund*			
- Fast vederlag	988	1.281	1.267
- Variabel vederlager	38	70	90
Total	1.026	1.351	1.357

*Henrik Granlund er udtrådt af direktionen 26.09.2023

Variabelt vederlag (bonus) til direktør Martin Fjordlund Smidt udgør ca. 6% af den faste løn. Direktøren har for år 2023 et aftalt cap på bonus på 100 t.kr., så målopfyldelsesgraden dermed er 100%.

Bonussen er givet på baggrund af en stigende egenkapitalforrentning for selskabet (før skat), en forøgelse af formue under forvaltning. Herudover har distributionen udpeget BankInvest-koncernen og dens produkter til at være bedst i den årlige Prospera analyse når det kommer til bæredygtighed. Samtidigt er nøgletallet indtjening per omkostningskrone steget i forhold til 2022. Direktøren har ligeledes været involveret i en del arbejde omkring udvidelse af selskabets forretningsomfang, som i det kommende år forventes at forøge formuen under forvaltning væsentlig.

Variabelt vederlag (bonus) til direktør Henrik Granlund er givet som erkendelse af at direktøren, som funktionæransat har haft en berettiget forventning om at modtage bonus, da direktøren har modtaget bonus de forrige år.

Direktørens indsats har været uændret i forhold til tidligere år, og derfor er det fundet rigtig at tildele direktøren en bonus. Det oplyste beløb er en forholdsmæssig andel af direktørens samlede bonus for året og dækker perioden som Henrik Granlund var direktør for selskabet i.

Direktøren blev opsagt som følge af nødvendige besparelser i selskabet, og ikke grundet manglende indsats. Der er derfor heller ikke udnævnt ny direktør.

BI Asset Management Fondsmæglerselskab A/S

	2023	2022	2021
Direktion	(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Andrea Panzieri			
- Fast vederlag	3.175	3.010	2.811
- Variabel vederlager	850	800	1.000
Total	4.025	3.810	3.811
Lars Bo Bertram*			
- Fast vederlag	0	0	0
- Variabel vederlager	0	0	0
Total	0	0	0

*Lars Bo Bertram aflønnes ikke specifik som direktør for selskabet, da denne rolle er en del af hans samlede direktionssløn for BankInvest-koncernen, som han modtager fra BI Holding A/S

Variabelt vederlag (bonus) til direktør Andrea Panzieri udgør ca. 27% af den faste løn, hvilket betyder at direktøren har haft en målopfylde på lidt over 50%.

Bonussen er givet på baggrund af en stigende egenkapitalforrentning, samt en væsentlig forøgelse af formue under forvaltning, som følge af et markant større salg end budgetteret til specielt institutionelle kunder. Herudover har distributionen udpeget BankInvest-koncernen og dens produkter til at være bedst i den årlige Prospera analyse når det kommer til bæredygtighed. I negativ retning trækker indtjening per omkostningskrone, da dette nøgletal er faldet en smule fra år 2022. Endelig ligger performance for de fonde, som selskabet forvalter, en smule under forventningerne, da en større andel end forventet ligger under benchmark på 3 års sigt.

BI Holding A/S

	2023	2022	2021
Direktion	(t.kr.)	(t.kr.)	(t.kr.)
Lars Bo Bertram			
- Fast vederlag	4.893	4.566	4.359
- Variabel vederlager	1.250	1.200	1.400
Total	6.143	5.766	5.759

Variabelt vederlag (bonus) til direktør Lars Bo Bertram udgør ca. 26% af den faste løn. Direktøren har et cap på bonus på 33,33 % af den faste løn, så målopfyldelsesgraden er godt 77%.

Bonussen er givet på baggrund af en stigende egenkapitalforrentning for koncernen, samt en væsentlig forøgelse af formue under forvaltning, som følge af et markant større salg end budgetteret til specielt institutionelle kunder. Herudover har distributionen udpeget BankInvest-koncernen og dens produkter til at være bedst i den årlige Prospera analyse når det kommer til bæredygtighed. Endelig er nøgletallet indtjening per omkostningskrone steget i forhold til 2022 på koncernniveau. I negativ retning trækker performance for de fonde, som koncernen forvalter, under forventningerne, da en større andel end forventet ligger under benchmark på 3 års sigt.