

Emne	Lønpolitik
Gældende for	BI Holding A/S samt datterselskaberne BI Management A/S og BI Asset Management Fondsmæglerselskab A/S
Dato	September 2025

Lønpolitik

1. Baggrund

Denne lønpolitik er gældende for selskaberne BI Holding A/S (BIH), BI Management A/S (BIM) og BI Asset Management Fondsmæglerselskab A/S (BIAM), herefter samlet BankInvest-koncernen.

Lønpolitikken beskriver de overordnede rammer for aflønning af bestyrelserne, direktionerne, andre væsentlige risikotagere, medarbejdere i kontrolfunktioner samt øvrige medarbejdere i BankInvest-koncernen.

Der gælder forskellige regelsæt for de respektive selskaber. BankInvest-koncernen har med lønpolitikken besluttet, at der gælder de samme principper for aflønning af medarbejdere i alle selskaberne i koncernen indenfor de gældende regler.

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.

2. Formål

Formålet med lønpolitikken er, at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv virksomhedsdrift uden at tilskynde til overdreven risikotagning. Samtidig skal lønpolitikken medvirke til overholdelse af gældende lovgivning samt regler for redelig forretningsskik og god praksis.

Derudover er formålet 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 kapitalgrundlag. Strategien for BankInvest-koncernen frem mod 2027 er at være sammen om vækst, herunder ved øgning af formuen under forvaltning fra pengeinstitutter og institutionelle investorer, imødegå differentierede kundebehov uden tab af stordriftsfordele, være på forkant med behovet for bæredygtige investeringer samt styrke brugen af teknologi i hele værdikæden. For at understøtte strategien har BankInvest-koncernen fastsat nogle performance- og adfærdskriterier, der stemmer overens med de strategiske mål, herunder relateret til skala i forretningen, digitalisering, risk og compliance, værdi for kunden, fællesskab, samt handlekraft, ansvarlighed og holdånd.

Endvidere er formålet at sikre, at aflønning i BankInvest-koncernen ikke strider mod principperne om beskyttelse af kunder og investorer samt afværge interessekonflikter.

Endelig er formålet at sikre, at medarbejdere i BankInvest-koncernen har kendskab til de gældende principper og kriterier for fastsættelsen af den enkelte medarbejders aflønning.

Lønpolitikken skal være kønsneutral. Det betyder, at aflønning skal være lige for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset medarbejderes køn.

Der er ingen sammenhæng mellem tildeling af fast eller variabel aflønning og BankInvest-koncernens integration af bæredygtighedsrisici.

3. Bestyrelsernes ansvar

Bestyrelserne har det overordnede ansvar for lønpolitikken. Det betyder, at bestyrelserne under hensyntagen til BankInvest-koncernens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af selskabernes aktiviteter, fastlægger BankInvest-koncernens lønpolitik for bestyrelsesmedlemmer, direktioner og øvrige medarbejdere.

Lønpolitikken skal således fastlægge BankInvest-koncernens pensionspolitik, retningslinjer for tildeling af faste og variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på BankInvest risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Bestyrelsernes ansvar er at:

- Fastlægge og sikre gennemførelse af lønpolitikken, herunder pensionspolitik og retningslinjer for fast og variabel løn, godtgørelser m.v.
- Identificere væsentlige risikotagere
- Gennemgå lønpolitikken minimum én gang årligt
- Sikre at der minimum én gang årligt foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes
- Fastlægge retningslinjer for kontrol af lønpolitikken
- Sikre rapportering af kontrol
- Føre kontrol med aflønning af direktionsmedlemmer og ansatte med ledelsesansvar for selskabernes kontrolfunktioner
- Sikre at der består dokumentation for efterlevelse af lønpolitik og gældende regler for aflønning, herunder særligt i forhold til variabel aflønning

Bestyrelserne kan indenfor rammerne af lønpolitikken lave retningslinjer til direktionerne i BankInvest-koncernen.

Formanden i de respektive koncernselskaber skal i sin beretning for generalforsamlingen redegøre for aflønning af det respektive selskabs bestyrelses- og direktionsmedlemmer. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønning i det foregående, indeværende og kommende regnskabsår.

4. Interessekonflikter

BankInvest-koncernen har en politik for interessekonflikter med henblik på at identificere, håndtere og dokumentere interessekonflikter for at imødegå interessekonflikter ved betryggende foranstaltninger.

Interessekonflikter kan opstå i forbindelse med BankInvest-koncernens udførelse af forretningsaktiviteter og kan medføre, at kunder og/eller investorer lider økonomiske tab eller på anden måde bliver behandlet ufordelagtigt.

BankInvest-koncernen skal ved aflønning sikre, at fastsættelse af variabel løn, godtgørelse m.v. ikke sker på en sådan måde, at der opstår interessekonflikter mellem selskaberne i BankInvest-koncernen og disses medarbejdere på den ene side og kundernes og investorerens interesser på den anden side.

BankInvest-koncernen, herunder bestyrelser og direktioner er forpligtet til at undgå interessekonflikter ved aflønning. Dette sikres bl.a. ved følgende foranstaltninger:

- Overholdelse af den fastlagte politik for håndtering af interessekonflikter
- Fastsættelse af kriterier for opnåelse af fast løn, variabel løn, godtgørelse m.v., der ikke udgør risici i forhold til interessekonflikter
- Kontrol af udbetaling af løn, variabel, godtgørelse m.v. i BankInvest, som fastsat i afsnittet Kontrol
- Hensyntagen til aflønningsrisici knyttet til bestemte stillinger og kontrolfunktioner

Bestyrelser, direktioner og alle medarbejdere i BankInvest-koncernen har et ansvar for at imødegå interessekonflikter og sikre, at interessekonflikter identificeres, håndteres og dokumenteres. Dette fremgår også af politik for interessekonflikter i BankInvest-koncernen.

5. Udpegning af væsentlige risikotagere

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

Bestyrelserne har med baggrund i nærværende politik 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 foretage en vurdering af, hvilke af koncernselskabernes medarbejdere, der kan betragtes som væsentlige risikotagere.

Der er til dette formål udarbejdet en forretningsgang for udpegning af væsentlige risikotagere inkl. bilag A (oversigt over væsentlige risikotagere), som nærmere beskriver de kriterier, der skal anvendes ved udpegning af væsentlige risikotagere, herunder ved inddragelse af gældende regulering. Forretningsgangen opdateres årligt af Direktionen i BankInvest-koncernen.

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

6. Aflønning af bestyrelsesmedlemmer

Bestyrelsesmedlemmer aflønnes alene med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for variabel løn, herunder incitamentsaflønning, bonus, fratrædelsesgodtgørelse eller nyansættelsesgodtgørelse.

Honorarniveauet fastsættes ud fra en vurdering af, hvad niveauet er for tilsvarende virksomheder i branchen. Formanden for bestyrelsen i det relevante koncernselskab foretager vurderingen, og såfremt denne mener, at der er behov for justering af honorarniveauet, diskuteres dette med bestyrelsen, inden justeringen indstilles til den kommende generalforsamling.

Bestyrelsernes honorar godkendes af generalforsamlingerne i de respektive koncernselskaber.

7. Aflønning af direktionsmedlemmer

De følgende principper finder anvendelse for aflønning af direktionsmedlemmer i BankInvest-koncernen.

Lønkomponenter

Der tilstræbes en passende balance i lønpakkens sammensætning, som kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn
- Pension
- Personalegoder. Det drejer sig om personalegoder, der er sædvanligt forekommende i branchen, herunder frokostordning samt sundheds-, tand- og ulykkesforsikring. Herudover kan direktionsmedlemmerne tilbydes andre personalegoder såsom fri telefon, avis, bredbånd, firmabil m.v.
- Eventuel variabel løn, herunder bonus, fratrædelsesgodtgørelse og i særlige situationer fastholdelsesbonus samt nyansættelsesgodtgørelse.

I forhold til fratrædelsesgodtgørelse, nyansættelsesgodtgørelse og fastholdelsesbonus henvises til de almindelige regler nedenfor under aflønning af øvrige medarbejdere.

Fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer er dog underlagt de udbetalingsbegrænsninger, der følger af den til enhver tid gældende finansielle lovgivning, herunder kravet om løbende månedsvise udbetaling i tiden efter fratræden, BankInvest-koncernens mulighed for at tilbageholde og efter omstændighederne helt

at indstille betaling samt at kræve allerede udbetalt fratrædelsesgodtgørelse tilbagebetalt, såfremt de i henhold til regelgrundlaget alvorlige ledelsesmæssige svigt konstateres.

Fastholdelsesbonus for direktionsmedlemmer er omfattet af forskrifterne for variabel løn som beskrevet nedenfor.

Fast løn til direktionsmedlemmerne

Direktionsmedlemmernes aflønning vurderes en gang årligt af formanden for bestyrelsen i de respektive koncernselskaber. Vurderingen foretages efter afslutning af koncernselskabernes årsregnskab. Vurderingen bygger blandt andet på de opnåede resultater, forventninger til den fremtidige udvikling og resultater, direktørens erhvervserfaring og organisatoriske ansvar samt markedskonformiteten. Lønniveau og eventuelle reguleringer godkendes af bestyrelserne i de respektive koncernselskaber.

Pension til direktionsmedlemmer

Ud over den faste løn kan direktionsmedlemmerne i koncernselskaberne oppebære pension. Direktionsmedlemmernes pensionsforhold er individuelt fastsat i direktørkontrakten. Der anvendes ikke tilsagnsbaserede pensionsordninger.

Variabel løn til direktionsmedlemmerne

Direktionsmedlemmers bonus kan ikke overstige 50 pct. af deres bruttoårsløn, inklusive pensionsbidrag, på årsbasis. Endvidere gælder, at direktionsmedlemmer ikke kan modtage bonus, hvis et koncernselskab i den pågældende bonusperiode får en frist fra Finanstilsynet om opfyldelse af solvenskrav eller kapitalkrav, eller at Finanstilsynet kræver, at et koncernselskab udarbejder en plan for genoprettelse af koncernselskabets økonomiske situation.

Vilkårene for direktionsmedlemmernes bonus 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

Andre kriterier kan ligeledes indgå, og det påhviler bestyrelserne at sikre, at performancekriterierne sammensættes på en måde, der sikrer, at kriterierne understøtter BankInvest-koncernens langsigtede mål, herunder på ESG-området, og imødegår de risici, som BankInvest-koncernen står over for. Der kan som udgangspunkt ikke opnås bonus, hvis direktionsmedlemmet i løbet af bonusåret har tilsidesat koncernselskabernes interne retningslinjer og politikker.

8. Aflønning af øvrige væsentlige risikotagere

De følgende principper finder anvendelse for aflønning af øvrige væsentlige risikotagere i BankInvest-koncernen.

Fast løn til væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er berettiget til fast løn, som beskrevet under afsnittet Aflønning af øvrige medarbejdere.

Personalegoder

Væsentlige risikotagere er berettiget til personalegoder, som beskrevet under afsnittet Aflønning af øvrige medarbejdere.

Pension til væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er berettiget til pension, som beskrevet under afsnittet Aflønning af øvrige medarbejdere.

Variabel løn til væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere kan være berettiget til variabel løn som beskrevet under afsnittet Aflønning af øvrige medarbejdere. Den variable løn er dog underlagt de yderligere begrænsninger, der følger af dette afsnit.

Væsentlige risikotageres variable løn kan ikke overstige 100 pct. af deres bruttoårsløn, inklusive pensionsbidrag, på årsbasis.

Vilkårene for væsentlige risikotageres bonus fastsættes af direktionen for et år ad gangen og omfatter fastsættelse af performance- og adfærdskriterier. Performance- og adfærdskriterierne vedrører det enkelte koncernselskabs resultater, resultaterne for den væsentlige risikotagers funktion samt den væsentlige risikotagers egne præstationer. Det påhviler direktionen at sikre, at performance- og adfærdskriterierne omfatter både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier samt spejler sig i den enkeltes stilling og kompetenceniveau og sammensættes på en måde, der sikrer, at kriterierne understøtter BankInvest-koncernens strategier og langsigtede mål samt imødegår de risici, som BankInvest-koncernen står over for. Der kan som udgangspunkt ikke opnås bonus, hvis risikotageren i løbet af bonusåret har tilsidesat koncernselskabernes interne retningslinjer og politikker.

9. Afregning af variabel løn til direktionsmedlemmer og væsentlige risikotagere

I det omfang direktionsmedlemmerne og væsentlige risikotagere tildeles bonus for et regnskabsår, 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 (for direktionsmedlemmerne dog i 5 rater over de efterfølgende 5 år).

Ved hver afregning af bonus, herunder udskudte dele af tidligere års bonus, udbetales 40 pct. kontant, mens de resterende 60 pct. afregnes i form af et obligationsinstrument (Obligation) med indbygget kursreguleringsmekanisme, udstedt af det enkelte koncernselskab til direktionsmedlemmet og/eller den væsentlige risikotager.

Udskudte dele af bonus forrentes ikke indtil afregningstidspunktet.

Obligationsvilkår for direktionsmedlemmer og væsentlige risikotagere

Obligationen har en løbetid (udskydelsesperiode) på 5 år fra det første udstedelsestidspunkt. Det enkelte udstedende selskab kan vælge at indløse obligationen før tid, såfremt selskabets økonomiske og kapitalmæssige forhold tillader dette. Førtidsindløsninger skal dog altid ske i henhold til gældende tilbageholdelseskraav.

Obligationen er uopsigelig fra direktionsmedlemmet og/eller den væsentlige risikotagers side, og direktionsmedlemmet og/eller den væsentlige risikotager er forpligtet til ikke at overdrage obligationen eller afdække risikoen forbundet med obligationen.

Mindre bonusbeløb

Hvis direktionen anser det for forsvarligt, kan direktionen beslutte, at en væsentlig risikotager, som for et givent år får tildelt et bonusbeløb på maksimalt 100.000 kr. baseret på opfyldelse af kriterierne for tildeling af variabel

løn som omtalt i afsnittet Aflønning af øvrige væsentlige risikotagere, helt eller delvist skal undtages fra de særlige instrumentkrav samt udskydelses- og tilbageholdelseskrav, der gælder for væsentlige risikotagere.

På tilsvarende vis kan bestyrelsen i det enkelte koncernselskab beslutte, at bonusbeløb på op til 100.000 kr. tildelt til direktionsmedlemmer baseret på opfyldelse af kriterierne for tildeling af variabel løn som omtalt i afsnittet Aflønning af direktionsmedlemmer, helt eller delvist undtages fra de særlige instrumentkrav samt udskydelses- og tilbageholdelseskrav, der gælder for direktionsmedlemmer.

Risikostyring, kontrol og tilbagebetaling af bonus

Afregning af bonus er betinget af, at kriterierne for beregningen og for tildelingen af bonussen stadig er opfyldt på afregningstidspunktet. Ligeledes skal direktionsmedlemmet og den væsentlige risikotager 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.

Koncernselskaberne kan kræve udbetalt bonus tilbagebetalt helt eller delvist, hvis bonussen er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige, og som direktionsmedlemmet og/eller den væsentlige risikotager var vidende om.

10. Aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner

Vederlag til medarbejdere i kontrolfunktioner, herunder variabel løn, fastsættes efter principperne beskrevet nedenfor under afsnittet Aflønning af øvrige medarbejdere.

Medarbejdere i kontrolfunktioner kan dog ikke modtage variabel løn, der er afhængig af resultaterne i de funktioner, som de fører kontrol med.

11. Aflønning af øvrige medarbejdere

De følgende principper finder anvendelse for øvrige medarbejdere i BankInvest-koncernen.

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.

Lønkomponenter

Der tilstræbes en passende balance i lønpakkens sammensætning, som kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn
- Pension
- Personalegoder
- Eventuel variabel løn, herunder bonus, fratrædelsesgodtgørelse og i særlige situationer fastholdelsesbonus- og nyansættelsesgodtgørelse.

Fast løn

For den enkelte medarbejder fastsættes den individuelle faste løn med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende stillingstype og ud fra en konkret vurdering af den enkeltes kompetencer, erfaring, indsats samt udvikling og potentiale.

Medarbejdere, der skifter stilling internt i BankInvest-koncernen, honoreres efter stillingsindholdet i den nye stilling.

Den faste løn kan for medarbejdere, der ikke er udpeget væsentlige risikotagere, indeholde et belastningsstillæg for medarbejderes ekstra arbejde, eksempelvis ekstra byrder forbundet med servicering af visse kunder eller særlige opgaver/projekter. Tillægget fastlægges for et år ad gangen, og kun så længe grundlaget består.

Pension

Koncernselskaberne benytter sig af bidragsbaserede pensionsordninger. For medarbejderne er der indgået en kollektiv pensionsordning, således at det enkelte koncernselskab indbetaler et beløb svarende til en given procentsats af medarbejderens faste løn (og således ikke af eventuel variabel løn, herunder bonus) til et pensionsselskab, som det enkelte koncernselskab har en aftale med. Herudover kan medarbejderne, så vidt de ønsker det, selv indbetale ekstra til pensionsselskabet.

Personalegoder

BankInvest-koncernen stiller forskellige personalegoder til rådighed for alle medarbejdere. Det drejer sig om personalegoder, der er sædvanligt forekommende i branchen, herunder frokostordning samt sundheds-, tand- og ulykkesforsikring.

Herudover tilbydes medarbejdere andre personalegoder såsom fri telefon, avis, bredbånd m.v. Desuden kan visse medarbejdere efter aftale få stillet firmabil til rådighed.

Variabel løn – Bonus

BankInvest-koncernen er af den opfattelse, at det er vigtigt at have mulighed for at motivere og belønne ledere og medarbejdere, som yder en ekstraordinær indsats og høj performance, der i væsentlig grad bidrager til holdbare resultater og samtidig fremmer en sund, bæredygtig og effektiv risikostyring.

I tilfælde af BankInvest-koncernens tilfredsstillende resultatskabelse, kan direktionen træffe beslutning om tildeling af bonus. Den samlede bonuspulje afhænger af det enkelte koncernselskabs resultat og fastsættes af direktionen ud fra resultatet og de aktiviteter samt større projekter, der har været gennem året samt under hensyn til BankInvest-koncernens behov for at styrke sit kapitalgrundlag og imødegå de eksisterende og forventede risici som BankInvest-koncernen står over for.

Fastsættelsen af den enkelte medarbejders bonus kan have to elementer - et diskretionært og et kvantitativt - og foretages på baggrund af en samlet vurdering af den enkelte medarbejders bidrag til resultatskabelsen, bidrag til ESG-relaterede mål, indsats i øvrigt og overholdelse af BankInvest-koncernens interne regler.

BankInvest-koncernen har fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel variabel løn må udgøre af den faste løn. Denne procentdel varierer i forhold til de enkelte medarbejderes stilling, men kan maksimalt udgøre 150 pct. af den faste løn.

Variabel løn – Fratrædelsesgodtgørelse

i) Ved besættelse af en stilling kan koncernselskaberne indgå aftale om betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved medarbejderens senere fratrædelse. Fratrædelsesgodtgørelsen må på fratrædelsestidspunktet maksimalt udgøre et beløb svarende til de sidste 12 måneders samlede vederlag inklusive pension. Besættelse af en stilling omfatter både nyansættelser og situationer, hvor en medarbejder skifter stilling i BankInvest-koncernen forudsat, at der ved stillingskiftet sker en genforhandling af de for ansættelsesforholdet gældende vilkår.

Fratrædelsesgodtgørelsen må ikke gøres afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen, må ikke komme til udbetaling ved medarbejderens egen opsigelse, og skal betinges af, at medarbejderen på fratrædelsestidspunktet ikke har misligholdt sine ansættelsesretlige forpligtelser.

ii) I forbindelse med en medarbejders fratrædelse kan koncernselskaberne indgå aftale om betaling af en fratrædelsesgodtgørelse ud over den fratrædelsesgodtgørelse, som medarbejderen eventuelt måtte være berettiget til i henhold til gældende lov eller efter aftale indenfor rammerne af denne politik. En sådan fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre et beløb svarende til de seneste 12 måneders samlede vederlag inklusive pension. Aftale om betaling af fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med en medarbejders fratrædelse kan alene anvendes i de tilfælde, hvor betalingen vurderes hensigtsmæssig i forhold til BankInvest-koncernens interesser.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales ikke, hvis medarbejderen i løbet af perioden har misligholdt sine ansættelsesretlige forpligtelser, herunder tilsidesat koncernselskabernes politikker og retningslinjer eller i løbet af perioden har manglende resultater.

iii) Fratrædelsesgodtgørelser efter i) og ii) indgår ikke ved beregningen af loftet over maksimal bonus i forhold til fast løn.

Aftale om betaling af fratrædelsesgodtgørelse godkendes af direktionen i det respektive koncernselskab. Indgår den pågældende medarbejder i direktionen, godkendes aftalen om fratrædelsesgodtgørelse af den respektive bestyrelse.

Variabel løn, nyansættelsesgodtgørelser

I forbindelse med besættelse af en stilling kan koncernselskaberne indgå aftale om nyansættelsesgodtgørelse (sign-on) på et beløb svarende til maksimalt 12 måneders løn inklusive pension på tiltrædelsestidspunktet.

Nyansættelsesgodtgørelsen skal betales inden for det første ansættelsesår, og udbetalingen skal være betinget af, at det enkelte koncernselskab på tildelings- og udbetalingstidspunktet har et sundt og solidt kapitalgrundlag. Aftale om nyansættelsesgodtgørelse godkendes af bestyrelsesformanden i det enkelte koncernselskab og kan alene anvendes i de tilfælde, hvor det skønnes nødvendigt med henblik på at rekruttere medarbejdere med særlige kompetencer.

Nyansættelsesgodtgørelse indgår ikke ved beregningen af loftet over maksimal variabel løn i forhold til fast løn.

Fastholdelsesbonus

I særlige situationer, hvor BankInvest-koncernens interesser tilsiger det, f.eks. i forbindelse med omorganiseringer, virksomhedsopkøb eller ekstraordinære opgaver, kan koncernselskaberne indgå aftale om betaling af fastholdelsesbonus til medarbejdere, hvis fastholdelse skønnes nødvendig i den særlige situation. Fastholdelsesbonus kan som udgangspunkt ikke overstige 6 måneders fast løn inklusive pension på aftaletidspunktet og indgår for medarbejdere, der er udpeget væsentlige risikotagere i beregningen af loftet over maksimal variabel løn i forhold til fast løn.

Aftaler om fastholdelsesbonus godkendes af bestyrelsesformanden i det enkelte koncernselskab.

12. Kontrol

Bestyrelserne for de enkelte koncernselskaber er ansvarlige for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om BankInvest-koncernens lønpolitik overholdes.

Bestyrelserne fastlægger rammerne for denne kontrol og har det overordnede ansvar for, at BankInvest-koncernens lønpolitik overholdes.

Bestyrelserne har fastlagt, at BankInvest-koncernens compliancefunktion mindst én gang årligt foretager en kontrol af, om BankInvest-koncernens lønpolitik overholdes.

Resultatet af kontrollen rapporteres i compliancerapporten for 1. halvår til bestyrelserne i de respektive koncernselskaber.

13. Aflønningsudvalg

Der gælder regler for nedsættelse af aflønningsudvalg. BankInvest-koncernen har ikke på nuværende tidspunkt nedsat et aflønningsudvalg, jf. gældende regler.

Der skal årligt foretages en kontrol af, om BankInvest-koncernen skal nedsætte et aflønningsudvalg. Bestyrelserne har fastlagt, at BankInvest-koncernens regnskabsfunktion (Koncernøkonomi) årligt skal kontrollere, om BankInvest-koncernen er forpligtet til at nedsætte et aflønningsudvalg.

14. Ikrafttræden

Lønpolitikken skal godkendes af de respektive bestyrelser i koncernselskaberne og af koncernselskabernes generalforsamlinger.

Lønpolitikken gælder fra og med regnskabsåret 2025.