

Emne	Lønpolitik
Gældende for	BI Holding A/S samt datterselskaberne BI Management A/S og BI Asset Management Fondsmæglerselskab A/S
Dato	December 2020

Lønpolitik

1. Baggrund

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

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

De respektive bestyrelser i BankInvest-koncernen gennemgår, opdaterer og godkender Politikken efter behov, dog minimum én gang om året. Politikken skal godkendes af de respektive generalforsamlinger i BankInvest-koncernen.

2. Formål

Formålet med Politikken er, at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv virksomhedsdrift og risikostyring, samt overholder gældende lovgivning.

Endvidere 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 BankInvest-koncernens kapitalgrundlag.

Politikken har endvidere til formål at sikre, at principperne om beskyttelse af kunder og investorer iagttages og at interessekonflikter håndteres.

Endelig er formålet at sikre, at medarbejdere i BankInvest-koncernen har kendskab til de gældende aflønningsprincipper og kriterierne for fastsættelsen af den enkeltes løn.

3. Interessekonflikter

BankInvest-koncernen har udstedt en politik med henblik på at identificere, håndtere og så vidt muligt undgå forhold, der udgør eller kan føre til en interessekonflikt.

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

Nærværende Politik har til formål at sikre at fastsættelse af lønforhold og udbetaling af variabel løn ikke sker på en sådan måde, at der opstår interessekonflikter mellem koncernselskaberne og disses medarbejdere på den ene side og kundernes og investorernes interesser på den anden side. Bestyrelserne og direktion i BankInvest-koncernen er forpligtet til at iagttage, at dette formål tilgodeses behørigt dels ved overholdelse af den fastlagte politik for håndtering af

interessekonflikter dels ved fastsættelsen af kriterier for opnåelse af variabel løn samt den konkrete udmøntning heraf i BankInvest-koncernen.

4. Vederlag til medarbejdere

De følgende principper finder anvendelse for 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.

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 og sundhedsforsikring.

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

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, integration af bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutninger og -processer og bidrag til andre 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 medarbejders 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 stillingsskiftet 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. Indgår den pågældende medarbejder i direktionen, godkendes aftalen om fratrædelsesgodtgørelse af den relevante bestyrelse.

Variabel løn, nyansættelsesgodtgørelser og fastholdelsesbonus

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.

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 i beregningen af loftet over maksimal variabel løn i forhold til fast løn.

Aftaler om fastholdelsesbonus godkendes af bestyrelsesformanden i det enkelte koncernselskab.

5. Vederlag til medarbejdere i kontrolfunktioner

Vederlag til medarbejdere i kontrolfunktioner herunder variabel løn, fastsættes efter principperne beskrevet ovenfor under vederlag til medarbejdere.

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

6. Vederlag til bestyrelse

Bestyrelsesmedlemmer aflønnes alene med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for variabel løn, herunder incitamentsaf lønning, 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. Vederlag til direktion og væsentlige risikotagere

De følgende principper finder anvendelse for direktion og væsentlige risikotagere 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 og sundhedsforsikring. Herudover kan direktionsmedlemmerne og visse væsentlige risikotagere 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 ovenfor under vederlag til medarbejdere. Fastholdelsesbonus vil tillige for direktion og væsentlige risikotagere være 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 erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar samt markedskonformiteten. Løn niveau 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 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 egen præstationer og kan omfatte følgende kriterier:

- Omkostningsudvikling
- Omkostninger pr. AUM (Assets Under Management)
- Resultat før skat
- Bestyrelsens diskretionære vurdering af direktørens 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 og imødegår de risici, som BankInvest-koncernen står over for. Der kan som udgangspunkt ikke opnås bonus, hvis direktøren i løbet af bonusåret har tilsidesat koncernselskabernes interne retningslinjer og politikker.

Fast løn til væsentlige risikotagere

Fastsættelsen af væsentlige risikotageres faste løn sker efter iagttagelse af de principper, der anvendes ved fastsættelse af øvrige medarbejders faste løn.

Pension til væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er berettiget til pension efter de principper, der er beskrevet ovenfor under vederlag til medarbejdere.

Variabel løn til væsentlige risikotagere

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

Vilkårene for væsentlige risikotageres bonus fastsættes af direktionen for et år ad gangen og omfatter fastsættelse af performancekriterier. Performancekriterierne vedrører det enkelte koncernselskabs resultater, resultaterne for den væsentlige risikotagers afdeling samt den væsentlige risikotagers egne præstationer. Det påhviler direktionen, at sikre, at performancekriterierne 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.

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 3 lige store rater over de efterfølgende 3 år (for direktionsmedlemmerne dog i 4 rater over de efterfølgende 4 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 en obligation udstedt af det enkelte koncernselskab til direktionsmedlemmet og/eller den væsentlige risikotager.

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 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.

Udsudte dele af bonus forrentes ikke indtil afregningstidspunktet.

Obligationsvilkår for direktionsmedlemmer og væsentlige risikotagere
Obligationen har en løbetid på 5 år fra det første udstedelsestidspunkt.

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

BankInvest-koncernen kan tidligst indløse obligationen til kurs 100 efter udløbet af en 12 måneders periode efter de respektive udstedelsestidspunkter med henblik på iagttagelse af tilbageholdelseskravet.

Tilbagebetaling af bonus

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 direktøren og/eller den væsentlige risikotager var eller burde have været vidende om.

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., 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., der tildeles direktionsmedlemmer, helt eller delvist undtages fra de særlige instrumentkrav samt udskydelses- og tilbageholdelseskrav, der gælder for direktionsmedlemmer.

8. Identifikation af væsentlige risikotagere

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

Bestyrelserne har med baggrund i nærværende Politik besluttet, at identifikationsprocessen af væsentlige risikotagere ledes af BankInvest-koncernens HR-afdeling. HR-afdelingen 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 beskriver nærmere de kriterier, der skal anvendes ved udpegning af væsentlige risikotagere, herunder ved inddragelse af gældende regulering. Forretningsgangen opdateres årligt af direktionen.

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.

9. 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. Compliancefunktionen udvælger til en stikprøvekontrol en blanding af direktionsmedlemmer, væsentlige risikotagere og medarbejdere og kontrollere, at kriterier for tildeling af variabel løn m.v. er overholdt.

Resultat af kontrollen rapporteres i compliancerapporten for 1. halvår til bestyrelserne i de enkelte koncernselskaber i tredje kvartal.

10. Aflønningsudvalg

Grundet BankInvest-koncernens relativt ukomplicerede størrelse, både balance- og medarbejdermæssigt, og idet koncernselskaberne ikke er optaget til handel på et reguleret marked, er der ikke efter lovgivningen krav om og ej heller i øvrigt fundet behov for etableringen af et særskilt aflønningsudvalg.

11. Ikrafttræden

Denne lønpolitik er gældende fra godkendelsen på koncernselskabernes generalforsamlinger, hvis datoer annonceres i foråret 2021 og har virkning fra regnskabsåret 2021.