

Politik for aflønning
for
Formuepleje Koncernen

1. Indledning

- 1.1 Denne politik ("Lønpolitik") definerer og skitserer retningslinjerne for Formueplejekoncernen ("Koncernen") i relation til aflønning af bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde ("væsentlige risikotagere"), samt medarbejdere i kontrolfunktioner, jf. nedenfor.
- 1.2 Nærværende Lønpolitik finder anvendelse for aflønning af bestyrelse, direktion og medarbejdere i Koncernen, og hvor Koncernen omfatter de finansielle selskaber i Formueplejekoncernen. Der henvises til bilag 1, som opdateres løbende og ved behov af direktionen. I nærværende Lønpolitik betegnes de finansielle selskaber hver for sig som "Koncernselskab" og samlet som "Koncernselskaberne").
- 1.3 Lønpolitikken er udarbejdet i henhold til gældende lovgivningⁱ (herefter under betegnelsen "gældende lovgivning").
- 1.4 I henhold til gældende lovgivning skal bestyrelsen fastlægge virksomhedens lønpolitik, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, for så vidt angår personer anført i Lønpolitikens afsnit. 2 og har ansvaret for dens gennemførelse.
- 1.5 Lønpolitikken skal godkendes af generalforsamlingen.
- 1.6 Lønpolitikken er udarbejdet under hensyntagen til Koncernselskabernes størrelse og organisation samt omfang og kompleksiteten af Koncernselskabernes aktiviteter, og er med til at sikre:
- overensstemmelse med og fremme af en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
 - overensstemmelse med Koncernens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
 - overensstemmelse med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af Koncernselskabernes aktiviteter og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt
 - at den samlede variable løn, som Koncernen forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Koncernselskabernes mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- 1.7 Herudover har lønpolitikken til formål at sikre:
- at bestyrelsen får identificeret og udpeget Koncernselskabernes væsentlige risikotagere,
 - at oplysnings- og indberetningsforpligtelserne bliver overholdt.

2. Afgrænsning og definitioner

- 2.1 Denne Lønpolitik, der har til hensigt at regulere Koncernselskabernes variable løn til personer, der kan påvirke Koncernselskabernes risikoprofil, omfatter bestyrelsen, direktionen, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil (Væsentlige risikotagere), samt medarbejdere i kontrolfunktioner.
- 2.1.1 Særligt om bestyrelsen
Bestyrelsen for Koncernselskaberne kompenseres kun med fast løn, hvis nogen, og ikke med nogen variabel aflønning. Vederlag til bestyrelsen er individuel og afspejler de kompetencer og bidrag, der kræves i betragtning af Selskabets kompleksitet og omfanget af opgaver og ansvarsområder.
- 2.1.2 Særligt om direktionen
- 2.1.3 Direktionen for de enkelte Koncernselskaber kan kompenseres med variabel aflønning, og vil som udgangspunkt fremgå af separat bonusaftale. Bestyrelsen skal årligt vurdere, om variabel aflønning til direktionsmedlemmer er i overensstemmelse med nærværende Lønpolitik. Særligt om væsentlige risikotagere
Koncernselskabernes væsentlige risikotagere skal udpeges, herunder skal der løbende og minimum en gang årligt være en vurdering af, om øvrige medarbejdere i Koncernselskaberne skal udpeges som væsentlige risikotagere.

Væsentlige risikotagere i Koncernselskaber udgør som udgangspunkt:

- Medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlige indflydelse på det enkelte Koncernselskabs risikoprofil
- Medarbejdere som identificeres i henhold til kommissionens delegerede forordning nr. 604/2014 af den 4. marts 2014 om supplerende regler for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på Koncernselskabernes risikoprofil
- Investeringsdirektør
- Ledelsen af kontrolfunktioner, herunder bl.a.:
 - Ledelsen af Compliance
 - Ledelsen af Risikostyringsfunktionen
 - Ledelsen af Regnskabsfunktionen
 - Ledelsen af Operations
 - Ledelsen af Sekretariatsfunktion

Identificering af væsentlige risikotagere vil foretages løbende af ledelsen i de enkelte Koncernselskaber. I bilag 2 til nærværende Politik fremgår identificeret væsentlige risikotagere i de enkelte Koncernselskaber. Bilag 2 skal senest opdateres inden tildeling og udbetaling af variabel aflønning, for ekstra vurdering af, om øvrige medarbejdere også burde fremgå af bilag 2.

Direktionen i de enkelte Koncernselskaber er forpligtiget til at meddele ansatte, som er identificeret som væsentlige risikotagere, herunder hvilke særlige regler og begrænsninger som finder anvendelse for denne personkreds. Direktionen skal i forbindelse med meddelelse herom udlevere nærværende Politik.

2.1.4 Særligt om ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte, der beskæftiger sig med compliance og interne kontroller i Koncernselskabernes kontrolfunktioner, som ikke samtidig er væsentlige risikotagere, er ikke omfattet af aflønningsreglerne for væsentlige risikotagere. Variabel løn til ansatte, der er involveret i Koncernselskabernes kontrolfunktioner, defineret som ansatte, der beskæftiger sig med compliance og interne kontroller, skal gives efter en individuel årlig vurdering ud fra kvalifikationer, funktioner, kvaliteten i opgavevaretagelsen samt omfanget af den præsterede arbejdsindsats.

Den variable løn til ansatte i kontrolfunktioner må ikke være afhængig af resultater i den afdeling/de afdelinger, som den ansatte fører kontrol med.

Disse ansatte er ikke underlagt de øvrige begrænsninger om udskydelse, tilbageholdelse mv. i denne lønpolitik. Dog er de underlagt reglerne om forholdet mellem fast og variabel aflønning jf. Lønpolitikens afsnit 5.

3. Honorering af direktion og øvrige risikotagere

3.1 For at tiltrække, fastholde, udvikle og belønne medarbejdere, der bidrager til værdiskabelsen i Selskabet, og dermed understøtter en resultatorienteret kultur i Koncernselskaberne, kan der tildeles variabel løn, herunder til direktion og øvrige risikotagere. Tildelingen sker i form af bonusordninger og incitamentsprogrammer.

3.2 Enhver variabel aflønning er baseret på forskellige præstationskriterier samt på resultater – både finansielle og ikke-finansielle. De ikke-finansielle præstationskriterier skal være knyttet til overholdelse af risikopolitik og overholdelse af interne og eksterne regler, og de skal, i det omfang det er relevant, i betragtning af medarbejderens position og ansvar, også bl.a. knyttes sammen med realisering af strategiske mål, kundetilfredshed, lederskab, teamwork, kreativitet, motivation og samarbejde med andre forretningsenheder og kontrolfunktioner. Alle variable løndelev, der er resultatafhængige, fastsættes på grundlag af en vurdering af den ansattes resultater og Koncernselskabernes resultater.

3.3 Udbetaling af variabel løn skal generelt være baseret på og betinget af en vurdering af Koncernselskabernes finansielle situation på tidspunktet for udbetaling og kan kun udbetales i det omfang, det ikke bringer den finansielle stabilitet i Koncernselskaberne i fare.

4. Definition af variabel løn

4.1 Variabel aflønning er defineret som ethvert vederlag, både monetære og ikke-monetære, hvor størrelsen / værdien af vederlaget ikke er kendt på forhånd, herunder

- Direkte resultatafhængige / performanceafhængige programmer som fx bonusordninger, resultatlønskontrakter og andre aflønningsordninger, der afhænger af, at medarbejderen lever op til på forhånd fastsatte mål og kriterier.
- Fastholdelsesbonusser, herunder både fastholdelsesbonusser, der udelukkende er bundet op på medarbejderens forbliven i en vis periode, og fastholdelsesbonusser, der ligeledes er bundet op på resultatkrav.
- Andre ad-hoc/diskretionære beløb, som ikke nødvendigvis er direkte resultatafhængige, er ligeledes variabel løn. Dette kan både være engangsvederlag på baggrund af f.eks. en bonuspool i Koncernselskabernes, men det kan også være beløb, der tildeles på baggrund af f.eks. et stort arbejdspress, mange arbejdstimer, gode resultater, færdiggørelse af projekter, omstruktureringer mv., dvs. ad-hoc beløb og skønsmæssige beløb.
- Tiltrædelsesbonusser, der ikke er aftalt i forbindelse med besættelsen af stillingen og som ikke er begrænset til det første ansættelsesår.

Variabel løn vil således udgøres af alle løndele, som ikke er en del af den på forhånd kendte faste aflønning.

5. Forholdet mellem fast og variabel løn

5.1 Lønpolitikken skal sikre en passende balance mellem faste og variable løndele, således forholdet mellem fast og variabel løn er passende, proportional og afbalanceret, og endelig at den samlede aflønning er på linje med sunde og effektive risikostyringsprincipper.

5.2 Det betyder, at størrelsen af enhver variabel aflønning, beregnet på tidspunktet for tildelingen efter afslutningen af det pågældende kalenderår, ikke må overstige en vis procentdel af den faste grundløn inkl. pension i det pågældende kalenderår,

5.3 Denne procentdel er fastsat som følger:

- For medlemmer af direktionen er procentdelen (op til) 50
- For væsentlige risikotagere er procentdelen (op til) 100
- For ansatte i kontrolfunktioner er procentdelen (op til) 50

Koncernselskabernes bestyrelse kan dog i særlige tilfælde beslutte, at de variable løndele til væsentlige risikotagere, kan udgøre op til 200 pct. af den faste grundløn, inklusive pension, forudsat at betingelser angivet i gældende lovgivning er opfyldt.

6. Udbetaling af variabel løn

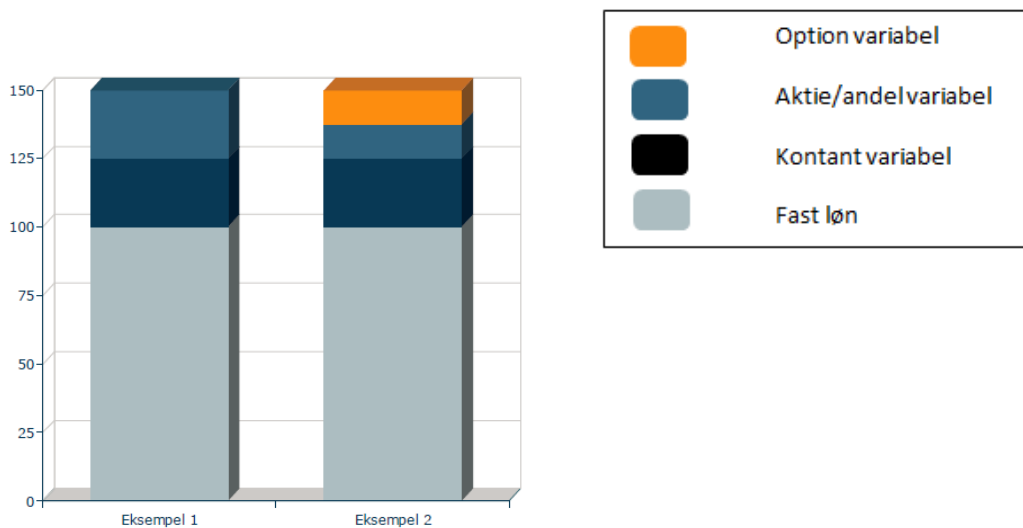
6.1 Udbetaling af variabel løn til direktion, bestyrelse (hvis aktuelt) og øvrige risikotagere skal overholde den til enhver tid gældende lovgivning.

6.2 Dette indebærer for Koncernselskabernes vedkommende, at aftaler om anvendelse af variable løndele til direktion, og øvrige risikotagere, vil indeholde følgende begrænsninger:

i.	Mindst 50 % af en variabel løndel skal bestå af aktier eller aktiebaserede instrumenter i Koncernselskabernes eller moderselskabet, eller i andre instrumenter, der afspejler Koncernselskabernes kreditværdighed, eksempelvis særlige former for hybrid kernekapital. De 50 % kan opgøres af den variable løn efter skat.
----	--

ii.	For et medlem af ledelsen må optioner vedrørende kapitalandele eller lignende instrumenter højst udgøre 12,5 % af honoraret eller den faste grundløn inklusive pension på tidspunktet for beregningen heraf.
iii.	Kapitalandele og instrumenter m.v. må først afhændes af modtagerne efter en tilbageholdelsesperiode på 6 måneder. Der må ikke foretages afdækning af den risiko, der knytter sig til disse kapitalandele og instrumenter m.v.
iv.	Mindst 40 % af en variabel løndel skal udskydes over en periode på mindst fire (4) år for direktion, og over en periode på mindst tre (3) år for andre væsentlige risikotagere. For større variable løndele (større end kr. 750.000), skal mindst 60 % af den variable løn udskydes på samme måde. Udbetalingen må først påbegyndes et (1) år efter beregningen af den variable løn. De 40 % henholdsvis 60 % kan opgøres af den variable løn efter skat.
v.	Udbetaling af udskudte variable løndele er betinget af, at kriterierne for tildelingen fortsat er opfyldt, samt at Koncernselskabernes økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen. Dertil skal Koncernselskaberne sikre sig, at den variable løn skal kunne tilbagebetales helt eller delvist, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.
vi.	Koncernselskaberne kan undlade at udbetale variable løndele, hvis det ikke overholder kapitalkravet eller solvenskravet, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er en nærliggende risiko herfor.
vii.	På tilsvarende måde må der ikke udbetales variabel løn til medlemmer af bestyrelsen eller direktionen, hvis Koncernselskabernes har fået en frist fra Finanstilsynet til opfyldelse af solvenskravet.

6.3 Sammensætningen af variabel løn = 50 % af fast løn kan illustreres således:



7. Bagatelgrænse

7.1 Der kan, såfremt bestyrelse og direktion vurderer dette er forsvarligt, udbetales variabel løn på maksimalt kr. 100.000 til direktionen og andre risikotagere, uden at modtagerne bliver omfattet af begrænsninger anført i ovenfor under afsnit 6 (særligt 6.2 i og iv)

7.2 Der skal foretages konkret vurdering heraf, og bestyrelsen og direktionen har sammen ansvaret for at vurdere, at undtagelsen er forsvarlig.

8. Pensionsydelse

8.1 Koncernselskaberne skal sikre, at pensionsydelse, som kan sidestilles med variabel løn er i henhold til gældende lovgivning.. Koncernselskabernes tildeler ikke pensionsydelse til bestyrelsen og direktionen samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

8.2 Koncernselskaberne tildeler ikke pensionsydelse til nogen medarbejdere hos Koncernen.

9. Fratrædelse

9.1 Koncernselskaberne indgår udelukkende aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der:

- er indgået i forbindelse med besættelsen af stillingen,
- ikke er afhængig af opnåede resultater ved varetagelsen af stillingen, og
- maksimalt udgør en værdi svarende til de sidste to års samlede løn inkl. pension.

Aftaler kan endvidere indgås i forbindelse med fratrædelse, hvor fratrædelsesgodtgørelsen maksimalt udgør 12 måneders løn inkl. pension.

Fratrædelsesgodtgørelse som angivet ovenfor skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.

10. Tiltrædelsesbonuser

Koncernselskaberne kan indgå aftaler om udbetaling af tiltrædelsesbonuser.

Tiltrædelsesbonuser, der opfylder følgende betingelser, er ikke defineret som variabel løn og er derfor ikke omfattet af denne lønpolitik:

- Aftalen om tiltrædelsesbonus er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen
- Den aftalte tiltrædelsesbonus er begrænset til det første ansættelsessår

- Koncernselskaberne har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af tiltrædelsesbonus.

11. **Lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter**

Lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset Koncernselskabernes interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel aflønning jf. overstående afsnit.

12. **Oplysnings- og indberetningspligt**

12.1 I årsrapporten offentliggør Koncernselskaberne følgende:

- Det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har modtaget i regnskabsåret og som vedkommende i samme regnskabsår har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i andre Koncernselskaber

12.2 Koncernselskabernes offentliggør ligeledes følgende:

- Den samlede lønsum i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn, der udbetales af forvalteren til de ansatte, samt antal modtagere og, hvor det er relevant, præferenceafkast, der udbetales af den alternative investeringsfond, og
- den samlede lønsum fordelt på forvalterens ledelse og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde.

12.2.1 Når oplysningerne ovenfor offentliggøres, skal det anføres, hvorvidt den samlede lønsum vedrører nogen af følgende:

- den samlede lønsum for alle arbejdstagerne i Koncernselskaberne med angivelse af antallet af modtagere,
- den samlede lønsum til de arbejdstagere i Koncernselskaberne, der er helt eller delvist inddraget i den alternative investeringsfonds ("AIF") aktiviteter med angivelse af antallet af modtagere
- andelen af den samlede lønsum til Koncernselskabernes arbejdstagere, som henføres til AIF'en, med angivelse af antallet af modtagere.
- Hvor det er relevant, skal den samlede lønsum for regnskabsåret også anføre carried interest, der udbetales af AIF'en.
- Hvor oplysningerne gives på Koncernselskabsniveau, skal der gives en allokering eller opdeling i forhold til hver AIF, hvis disse oplysninger findes og er let tilgængelige. Det skal som del af disse oplysninger beskrives, hvordan allokeringen eller opdelingen er tilvejebragt.

12.3 Koncernselskabernes er i henhold til gældende lovgivning ikke forpligtet til yderligere offentliggørelser, da Koncernselskabernes ikke er børsnoteret eller har balancesum på over kr. 500 mio., ligesom bestyrelsen under hensyntagen til Koncernselskabernes størrelse, begrænset antal af ansatte med væsentlig indflydelse på Koncernselskabernes risikoprofil samt omfanget og kompleksiteten af aktiviteterne, har vurderet, at der ikke skal foretages yderligere offentliggørelser om aflønning, beslutningsprocesser og aflønningsstruktur-

12.4 Indberetning til Finanstilsynet

12.4.1 Koncernselskabernes skal i henhold til gældende lovgivning senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i Koncernselskabet, har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro.

12.4.2 Indberetningen til Finanstilsynet skal omfatte antallet af personer fordelt på forretningsområder, om den enkelte unavngivne person er udpeget som væsentlig risikotager, størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension fordelt på fast og variabel løn, størrelsen af den samlede variable løndel der udskydes samt angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

13. Delegation

13.1 I overensstemmelse med Lov om forvaltere af alternative investeringsfonde skal Formuepleje A/S ved delegation af aktiviteter vedrørende porteføljepleje og risikostyring efter kapitel 7 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde sikre følgende:

- at den virksomhed, der er delegeret til, er underlagt aflønningsregler svarende til lov om forvaltere af alternative investeringsfonde §§ 20-22, eller
- at der, for at forhindre omgåelse af aflønningsreglerne, indgås passende kontraktuelle forpligtelser med virksomheden, der er delegeret til, vedrørende aflønning af dennes medlemmer af ledelsen samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på forvalterens risikoprofil eller på risikoprofilen for de alternative investeringsfonde, som forvalteren forvalter.

14. Dokumentation

Der skal til hver en tid være udarbejdet tilstrækkelig dokumentation, som beskriver fastsættelsen af variabel aflønning til bestyrelsen, direktion og væsentlige risikotagere. Endvidere skal der foreligge beskrivelse som fastlægger evaluering af deres præstation.

15. Opfølgning, kontrol og rapportering

15.1 Bestyrelsen for Koncernselskabernes gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse den til udviklingen i Koncernselskaberne.

15.2 Bestyrelsen for Koncernselskabernes har ansvaret for at godkende og føre tilsyn med, at bonusaftaler og incitamentsprogrammer er udarbejdet under hensyn til lønpolitikken og lovgivningen.

15.3 Compliance fører kontrol med overholdelsen af denne politik og afrapporterer løbende og ved behov til bestyrelsen for Koncernselskabernes om overholdelse af lønpolitikken.

16. Opdatering og opfølgning på politikken

16.1 Lønpolitikken skal gennemgås når det af bestyrelsen skønnes nødvendigt, dog mindst én gang årligt.

17. Ikrafttræden og underskrifter

Denne politik er godkendt på Koncernselskabernes bestyrelsesmøde i marts 2019. Lønpolitikken træder i kraft når den er godkendt på Koncernselskabernes generalforsamling.

Godkendt af bestyrelsen for Formuepleje Holding A/S den 13. marts 2019

Godkendt af bestyrelsen for Formuepleje A/S den 11. marts 2019

Godkendt af bestyrelsen for Absalon Capital Fondsmæglerselskab A/S den 8. marts 2019

Godkendt af bestyrelsen for Absalon Corporate Capital Fondsmæglerselskab A/S den 8. marts 2019.

Lønpolitikken underskrives digitalt efter de enkelte bestyrelsesmøder af de pågældende bestyrelsesmedlemmer.

1.1 ⁱ Herunder bl.a. Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder mm. Delegeret forordning nr. 604/2014 af den 4. marts 2014, CRR forordningen, (nr. 575/2013), samt retningslinjer fra ESMA, bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., samt lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.