



LØNPOLITIK

December 2024



FORMUE | PLEJE

1 Indledning

Denne Politik for aflønning ("Lønpolitik") definerer og skitserer retningslinjerne for Formueplejekoncernen ("Koncernen") i relation til aflønning af Koncernens medarbejdere. Desuden vil store dele af politikken regulere de særregler, som gælder for bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på Koncernens risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde ("væsentlige risikotagere") samt medarbejdere i kontrolfunktioner. Lønpolitikken er kønsneutral. I nærværende Lønpolitik betegnes de finansielle virksomheder hver for sig som "Koncernselskab" og samlet som "Koncernselskaberne".

Lønpolitikken er udarbejdet i henhold til gældende lovgivning (herefter under betegnelsen "gældende lovgivning").

I henhold til gældende lovgivning skal bestyrelsen fastlægge virksomhedens lønpolitik, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, og har ansvaret for dens gennemførelse.

Hvis der er nedsat et aflønningsudvalg, skal dette rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitik og bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen af lønpolitik i praksis og vurdere, om lønpolitik er opdateret, herunder om nødvendigt komme med forslag til opdatering af lønpolitikken.

Lønpolitikken skal godkendes af generalforsamlingen.

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.

Herudover har lønpolitikken til formål at sikre:

- at bestyrelsen får identificeret og udpeget Koncernselskabernes væsentlige risikotagere,
- at oplysnings- og indberetningsforpligtelserne bliver overholdt.

Der er på nuværende tidspunkt ikke en sammenhæng mellem Koncernens aflønning og Koncernens integration af bæredygtighedsrisici.

2 Generelt

Koncernen har et ønske om, at der tilbydes medarbejderne en lønpakke, herunder fast aflønning og eventuel variabel aflønning, som matcher den enkelte medarbejders kompetencer og kvalifikationer. Koncernen ønsker ikke at være lønførende, men skal være konkurrencedygtig og skal kunne tilbyde attraktive lønvilkår.

For at tiltrække, fastholde, udvikle og belønne medarbejdere, der bidrager til værdiskabelsen i Koncernselskaberne og dermed understøtter en resultatorienteret kultur i Koncernselskaberne, kan der tildeles variabel

løn, herunder også til direktion og øvrige risikotagere. Tildelingen sker i form af bonusordninger og incitamentsprogrammer.

Koncernselskabernes bonusaftaler og/eller incitamentsordninger skal tage hensyn kundernes interesser, herunder medvirke til, at kunderne behandles fair og redeligt, og at kunderne ikke lider skade som følge af uhensigtsmæssige bonusaftaler og/eller incitamentsordninger.

Der må desuden ikke indføres aflønningsordninger, salgsmål eller andre ordninger, som kan give tilskyndelse til, at Koncernselskabets ansatte anbefaler et bestemt finansielt instrument navnlig til en detail-kunde, når kunden burde være tilbudt et andet finansielt instrument, der ville dække den pågældende kundes behov bedre.

2.1 Kriterier for tildeling af faste løndele

Den enkelte ansatte får tildelt en fast aflønning, som matcher vedkommendes rolle og stilling, professionelle erfaring, anciennitet, uddannelse, organisatoriske ansvar, kompleksitet i arbejdet og lignende. For at kunne tilbyde behørig fast aflønning, som er markedskonformt, kan Koncernselskaberne benytte sig af lønstatistikker.

2.2 Kriterier for tildeling af variabel aflønning

Direktionen skal sikre, at der for den enkelte ansatte opsættes kriterier for tildeling af variabel aflønning.

Direktionen i det enkelte Koncernselskab skal sikre, at kriterierne for tildeling af variabel aflønning afspejler vedvarende og risikojusterede resultater, samt resultater af den ekstraordinære indsats i forhold til hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervserfaring og organisatoriske ansvar. Variabel aflønning bør tage udgangspunkt i både den ansattes resultater (er der fx ydet en ekstraordinær indsats eller indfriet forud definerede KPI'er), samt resultatet i det relevante Koncernselskab og/eller i afdelingens resultater.

For ansatte, hvor den variable løndel er resultatafhængig, skal denne fastsættes på grundlag af en vurdering af:

- Den ansattes resultater – hvor der skal tages hensyn til både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier
 - Ved ikke-økonomiske kriterier forstås bl.a. overholdelse af interne regler, procedurer, samt overholdelse af Koncernselskabernes retningslinjer og forretningsgange, kundetilfredshed, lederskab, teamwork, kreativitet, samarbejde med andre afdelinger
- Resultaterne i dennes afdeling (og/eller de forvalterede alternative investeringsfondes resultater) og
- Koncernselskabets resultat

Den variable løndel baseres på resultatmålinger, der afspejler både aktuelle og fremtidige risici, kapitalomkostninger og likviditet, der kræves for at opnå resultaterne. Tildeling af variabel løn afhænger af Koncernselskabernes finansielle situation på udbetalingstidspunktet og kan kun finde sted, hvis den finansielle stabilitet ikke bringes i fare. Variabel aflønning tildeles for ekstraordinær indsats, der styrker Koncernselskabernes forretning, indtjening og udvikling, og tildelingen kræver årlig godkendelse fra Bestyrelsen. Bestyrelsens beslutning baseres på Direktionens indstilling om en samlet pulje til variabel aflønning, som vurderes ud fra årets budgetmål, KPI'er og Koncernselskabernes overholdelse af regulatoriske kapitalkrav.

3 Særligt om ledelsen og udvalgte medarbejdergrupper

3.1 Særligt om bestyrelsen

Bestyrelsen for Koncernselskaberne kompenseres med fast løn. Desuden kan i særlige situationer være tale om ekstraordinær aflønning i form af indgåelse af konsulentaftale med det enkelte bestyrelsesmedlem, samt tildeling af ekstraordinære betalinger. Bestyrelsen modtager ikke øvrig 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.

3.2 Særligt om direktionen

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.

Den variable aflønning til direktionen vil kunne bestå af instrumenter såsom PSU'er, optioner, gældsbreve mm.

3.3 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.

Væsentlige risikotagere i Koncernselskaber udgør som udgangspunkt:

- Medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på det enkelte Koncernselskabs risikoprofil, og i Formuepleje A/S de administrerede fondes risikoprofil. Det vil som udgangspunkt betyde, at følgende kan være væsentlige risikotagere (efter en konkret vurdering):
 - Investeringsdirektør
 - Senior Porteføljemanager
 - Chef for obligationer og funding
 - Ejendomsdirektør
 - Medarbejder med ansvar for juridiske forhold
 - Medarbejder med ansvar for IT-sikkerhed
 - Medarbejder med ansvar for Back-Office og Middle Office
 - Marketing og Kommunikationsdirektør
 - Ledelsen af kontrolfunktioner, herunder bl.a.:
 - Ledelsen af Compliance
 - Ledelsen af Risikostyringsfunktionen
 - Ledelsen af Operations

Identificering af væsentlige risikotagere foretages løbende af ledelsen i de enkelte Koncernselskaber. I bilag 1 til nærværende Politik fremgår identificerede væsentlige risikotagere i de enkelte Koncernselskaber. Bilag 1 skal senest opdateres inden tildeling og udbetaling af variabel aflønning for ekstra vurdering af, om øvrige medarbejdere også burde fremgå af bilag 1.

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.

3.4 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 indsats.

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.

3.5 Særligt for ansatte som yder investeringsservice

For ansatte som yder investeringsservices, hvilket vil sige yder porteføljepleje, investeringsrådgivning og/eller formidler ordrer på en kunde eller investors vegne, gælder særlig pligt for direktionen til at sikre, at tildeling af variabel aflønning sker under hensyntagen til at fremme ansvarlig forretningsadfærd og fair behandling af kunder/investorer, og til at undgå interessekonflikter i forholdet til kunder/investorer. Dette skal sikres implementeret hvor relevant – og hvor tages hensyn til ansatte som har direkte og/eller indirekte indflydelse på investeringsservice og de accessoriske tjenesteydelser, der ydes en kunde/investor.

Direktionen skal sikre, at tildelingen af variabel aflønning til overstående ansatte er udformet på en måde, hvor der ikke skabes en interessekonflikt, der tilskynder den ansatte til at handle i strid med kunden eller investorens interesser.

Direktionen skal desuden sikre, at dette ligeledes er reguleret i det enkelte Koncernselskabs politik for håndtering af interessekonflikter.

4 Definition af variabel løn

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 Koncernselskabene, 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 løndelev, som ikke er en del af den på forhånd kendte faste aflønning.

5 Forholdet mellem fast og variabel løn

Lønpolitikken skal sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, 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.

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.

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 lønde 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

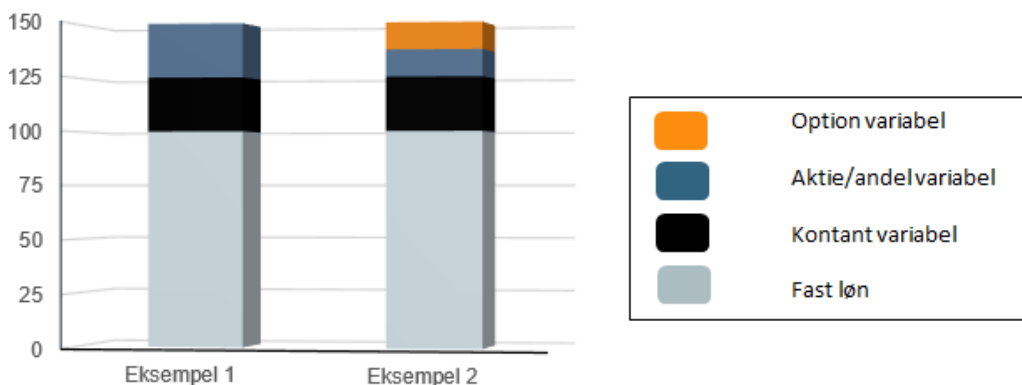
Udbetaling af variabel løn til direktion og øvrige risikotagere skal overholde den til enhver tid gældende lovgivning.

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

i.	Instrumentkravet skal opfylde gældende regler, og mindst 50 % af en variabel løndel skal bestå af instrumenter, jf. lov om finansiel virksomhed (FIL) og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde (FAIF), og lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter (FMSL).
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 min. 6 måneder. Der må ikke foretages afdekning 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 fem (5) år for direktion, og over en periode på mindst fire (4) år for andre væsentlige risikotagere. For større variable lønde (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.
v.	Udbetaling af udskudte variable lønde er betinget af, at kriterierne for tildelingen fortsat er opfyldt ved udbetaling, samt at Koncernselskabernes økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen, samt at medarbejderen ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Formuepleje eller ikke har efterlevet passende krav til hæderlighed, jf. FIL § 77 a/FAIF, § 20/FMSL § 109.

vi.	Såvel ikke udbetalt som udbetalt variabel aflønning er genstand for tilbagetagelseskrav ("clawback"), hvis den er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige, og hvis medarbejderen er i ond tro. Den variable løn skal således 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.
vii.	Koncernselskaberne kan undlade at udbetale variable lønde, hvis det ikke overholder kapitalkravet eller solvenskravet, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er en nærliggende risiko herfor.
viii.	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.

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



7 Bagatelgrænse

Der kan, såfremt bestyrelse og direktion vurderer, dette er forsvarligt, udbetales variabel løn på maksimalt kr. 100.000 pr. år til direktionen og andre risikotagere uden, at modtagerne bliver omfattet af begrænsninger vedrørende udskydelse og instrumentkrav, de øvrige krav (clawback) gælder fortsat.

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

8 Pensionsydelse

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

Koncernselskaberne tildeler ikke pensionsydelse til nogen medarbejdere hos Koncernen.

9 Fratrædelse

Koncernselskaberne indgår udelukkende aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der:

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

§ 20, stk. 1-7 i FAIF-loven og § 77a, stk. 1-6 i FIL, samt § 109, stk. 1-6 i FMSL finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der indgås i forbindelse med fratrædelse for den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusiv pension.

Fratrædelsesgodtgørelser, som ikke er omfattet af overstående, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

Fratrædelsesgodtgørelser må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.

10 Tiltrædelsesbonusser

Koncernselskaberne kan indgå aftaler om udbetaling af tiltrædelsesbonusser.

Tiltrædelsesbonusser, 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 compensation eller frikøb fra andre kontrakter

Lønpakker knyttet til compensation 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 Medarbejderaktieprogrammer

Formuepleje kan tilbyde sine medarbejdere at deltage i et medarbejderaktieprogram med kombineret brutto-lønnedgang for en given periode. Programmet udbydes efter skattereglerne i Ligningslovens (LL) § 7P, og det er på frivillig basis, om medarbejderen ønsker at deltage, og der vil gælde ens vilkår for alle. Der kan dog gælde undtagelse til deltagelse i medarbejderaktieprogram, fx timelønsansatte. Dette vil i så fald fremgå af endeligt medarbejderaktieprogram. Tildelingen af medarbejderaktierne udgør en fast del af medarbejdernes aflønning.

13 Incitamentsprogrammer

Formuepleje kan tilbyde sine medarbejdere deltagelse i incitamentsprogrammer, hvor der i disse blot skal tages hensyn til aflønningsregler i den finansielle sektor, samt nærværende politik.

14 Oplysnings- og indberetningspligt

Koncernselskaberne skal sikre opfyldelse af oplysnings- og indberetningspligter, jf. gældende lovgivning.

Koncernselskaberne skal offentliggøre vederlagsoplysninger i henhold til gældende lovgivning.

Offentliggørelsen sker på www.formuepleje.dk.

Formuepleje A/S skal som forvalter for alternative investeringsfonde iagttage oplysningsforpligtelserne vedrørende aflønning reguleret i § 61 i FAIF-loven samt artikel 107 i kommissionens delegerede forordning nr. 2013/231/EU af 19. december 2012.

Koncernselskaberne er i henhold til gældende lovgivning ikke forpligtet til yderligere offentliggørelser, da Koncernselskaberne ikke er børsnoterede eller har balancesum på over kr. 500 mio., ligesom bestyrelsen under hensyntagen til Koncernselskabernes størrelse samt omfanget og kompleksiteten af aktiviteterne har vurderet, at der ikke skal foretages yderligere offentliggørelser om aflønning, beslutningsprocesser og aflønningsstruktur.

14.1 Indberetning til Finanstilsynet

Koncernselskaberne 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.

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.

15 Delegation

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 m.v. 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.

16 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.

17 Opfølgning, kontrol og rapportering

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

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

Legal, HR og Koncernregnskab udgør kontrolenheden, hvor Legal og HR minimum en gang årligt afgiver sin rapportering til bestyrelsen for overholdelse af Lønpolitikken, herunder kontrol af de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løndel, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet (back-testing) samt sikre, at udbetalt variable løn kræves tilbagebetalt eller nedjusteret, 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 om dette (clawback).

Direktionen skal sikre, at der er udarbejdet arbejdsgange for udførelsen af kontrollen.

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

18 Ikrafttræden og underskrifter

Denne Lønpolitik er godkendt af Aflønnings- og nomineringsudvalget den 3. december 2024, og herefter godkendt på Koncernselskabernes bestyrelsesmøder den 16. december 2024. Lønpolitikken træder i kraft, den 28. april 2025.

Ændringsdato	Beskrivelse af ændringen
Marts 2023	• Tilføjet at tildeling af variable lønninger sker med henblik på at understøtte en resultatorienteret kultur i virksomheden, samt bedre mulighed for at matche den enkelte medarbejders kompetence. • Tilføjet afsnittet "2.1 Kriterier for tildeling af faste løndele" • Tilføjet afsnittet "2.2 Kriterier for tildeling af variabel aflønning" • Tilføjet afsnittet "3.5 Særligt for ansatte som yder investeringsservice" • Tilføjet afsnittet "13 Incitamentsprogrammer" • Angivet at HR og koncernregnskab udgør first line of control i forhold til overholdelse af lønpolitikken.
December 2023	• Præciseret at bestyrelsesmedlemmer i særlige situationer kan aflønnes på anden vis end blot ved fast løn. • Tilføjet at den variable løn af direktionen kan bestå i instrumenter såsom PSU'er, optioner, gældsbreve mm.
December 2024	• Ændret i kriterier for tildeling af faste løndele • Tilføjet at den variable løndel baseres på resultatmålinger, samt koncernselskabernes finansielle situation på udbetalingstidspunktet. • Tilføjelser til liste over "væsentlige risikotagere i koncernselskaber" • Ændringer i afsnittet "Opfølgning, kontrol og rapportering" i relation til kontrolenheden, samt kriterierne for kontrol.