

Politik for aflønning

Formue & Investeringspleje

Version: 003
Erstatter version: 002

Godkendt af Bestyrelsen: 24.03.2021

Indhold

1.	Indledning	3
2.	Definitioner.....	3
2.1	Variabel løn.....	3
3.	Omfattede personer.....	3
4.	Løn	3
4.1	Bestyrelsens honorar.....	3
4.2	Direktionens aflønning	4
4.3	Aflønning af ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil	4
5.	Kontrol vedrørende overholdelse af aflønningspolitikken	4
6.	Forslag til aflønningspolitikken 2021	5
7.	Årlig gennemgang af aflønningspolitikken	5

1. Indledning

Denne politik er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed, lov nr. 937 af 6. september 2019 ("FIL"), samt BKG om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber mf., lov nr. 1582 af 13. december 2016 og Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2019/2088 af 27.11.2019.

Lønpolitikken skal til enhver tid være i overensstemmelse med selskabets strategi, værdier og langsigtede mål og skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunderne. Bæredygtighed er og har altid været en hjørnesten i F&I's tilgang til økonomisk rådgivning og investeringer. Der foretages due-diligenceprocesser, før investeringsbeslutninger træffes, herunder en vurdering af påvirkningen af bæredygtighedsfaktorer. Det er F&I's hensigt, at lønpolitikken understøtter dette, og at aflønningsstrukturen ikke fører til øgede bæredygtighedsrisici.

Politikken må ikke forringe selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

2. Definitioner

2.1 Variabel løn

Med variabel løn forstås i denne politik aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel.

3. Omfattede personer

Bestyrelsen og direktionen i Selskabet er omfattet af aflønningsreglerne i lov om finansiel virksomhed og dermed af nærværende lønpolitik.

Bestyrelsen har desuden identificeret følgende som ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil:

- Robert Thiesen (Direktør)
- Johnny Madsen (Investeringschef)
- Trine J. Madsen (Chief Compliance Officer)

Bestyrelsen revurderer væsentlige risikotagere, én gang årligt på bestyrelsesmøder. Bestyrelsesreferater føres til protokol.

4. Løn

4.1 Bestyrelsens honorar

Bestyrelsen for Formue- & Investeringspleje A/S aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, der afspejler kravene til medlemmernes kompetencer og arbejdets omfang.

Bestyrelsesformanden modtager på nuværende tidspunkt 30.000 kr. mere end basishonoraret.

4.2 Direktionens aflønning

Direktionen løn er fastsat i ansættelseskontrakten. Der sker dog en årlig vurdering af aflønningen.

Direktionens aflønning fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til direktionen, dels muliggør fastholdelse af direktionens medlemmer.

Direktionens aflønning kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension, bonus samt eventuelt jubilæumsgratiale.

Bonus kan ydes diskretionært af bestyrelsen. I de tilfælde eventuel bonus ydes, sikres det, at det ydes inden for de gældende rammer for variable løndelev i Lov om finansiel virksomhed.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon og pc-ordning.

4.3 Aflønning af ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil

Ansættelse sker på kontraktbasis. Der sker en årlig vurdering af aflønningen.

Aflønningen fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til den kontraktansatte, dels muliggør fastholdelse af den enkelte.

Lønnen kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension, bonus og eventuelt jubilæumsgratiale.

Bonus kan ydes diskretionært af bestyrelsen. I de tilfælde eventuel bonus ydes, sikres det, at det ydes inden for de gældende rammer for variable løndelev i Lov om finansiel virksomhed.

Herudover oppebærer andre ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil også fri telefon og pc-ordning.

5. Kontrol vedrørende overholdelse af aflønningspolitikken

Bestyrelsesformanden foretager årligt kontrol af overholdelse af aflønningspolitikken, som rapporteres til den samlede bestyrelse.

Følgende kreds af personer omfattes af kontrollen:

- Væsentlige risikotagere:
 - Robert Thiesen (Direktør)
 - Johnny Madsen (Investeringschef)
 - Trine J. Madsen (Chief Compliance Officer)

Bestyrelsesformanden skal gennemgå løn for det samlede år, på den faste personkreds, for at kontrollere, at løn er udbetalt i overensstemmelse med aflønningspolitik og den pågældende persons ansættelseskontrakt.

Det kontrolleres, om:

- Der er udbetalt vederlag ved fratrædelse
- Der i tilfælde af udbetaling af bonus eller andre variable løndelev, er udbetalt bonus overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed § 77 a, stk. 1, nr. 1-3 og 77 b stk. 1 og 3.

6. Forslag til aflønningspolitikken 2021

Det foreslås, at aflønningspolitikken vedtages gældende for også 2021.

Såfremt aflønningspolitikken vedtages uændret skal denne ikke behandles på den ordinære generalforsamling i 2021. Formanden skal i beretningen alene redegøre for aflønningen af bestyrelse og direktionen i 2020 og den forventede samme i 2021.

7. Årlig gennemgang af aflønningspolitikken

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt vurdere og opdatere lønpolitikken.

Lønpolitikken skal endvidere opdateres som følge af ændringer i lovgivningen, vejledninger fra Finanstilsynet eller andre forhold, der kræver opdatering.