

Formue- & Investeringspleje A/S

# Politik for aflønning

2023

Godkendt af bestyrelsen  
24-04-2023

5. udgave

## Indhold

Indledning.....	2
Formål.....	2
Ansvar.....	2
Definitioner .....	2
Variabel løn.....	2
Omfattede personer.....	2
Løn.....	3
Bestyrelsens honorar .....	3
Direktionens aflønning .....	3
Aflønning af ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.....	3
Kontrol vedrørende overholdelse af aflønningspolitikken .....	4
Rapportering og kontrol .....	4
Opdatering og godkendelse .....	4

## Indledning

Denne politik er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, LOV nr. 1155 af 08/06/2021 (herefter FIR) samt Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber mf., BKG nr. 1242 af 10. juni 2021 (herefter BKG om aflønning) og Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2019/2088 af 27.11.2019.

## Formål

Denne lønpolitik afspejler de af bestyrelsen fastsatte rammer for aflønning af bestyrelse, direktion og medarbejdere med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Lønpolitikken må ikke tilskynde til overdreven risikotagning og skal til enhver tid være i overensstemmelse med selskabets strategi, værdier og langsigtede mål. Den skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunderne og investorer og skal forsøge at imødegå eventuelle interessekonflikter.

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.

## Ansvar

Ansvar for lønpolitikens gennemførelse ligger hos bestyrelsen.

## Definitioner

### 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.

## Omfattede personer

Bestyrelsen og direktionen i Selskabet er omfattet af aflønningsreglerne i FIR 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.

## Løn

### 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 arbejdsomfang uanset køn.

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

### Direktionens aflønning

Direktionens 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 og fastsættes uafhængigt af køn.

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

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 FIR og BKG om aflønning.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon og pc-ordning.

### Aflønning af ansatte med 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 og uafhængigt af køn.

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

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 FIR og BKG om aflønning.

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

## 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 FIR § 109.

## Rapportering og kontrol

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning til selskabets øverste organ redegøre for aflønningen af bestyrelse og direktionen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i det indeværende og det kommende regnskabsår.

F&I skal i årsrapporten offentliggøre, hvor oplysninger om lønnen til bestyrelsesmedlemmer og direktion kan findes. De fremgår af selskabets hjemmeside.

Compliancefunktionen fører kontrol med lønpolitikens overholdelse og for at vurdere, om F&I overholder gældende lovgivning.

## Opdatering og godkendelse

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt vurdere og tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling.

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

Lønpolitikken gennemgås og godkendes hvert år på selskabets ordinære generalforsamling. Såfremt lønpolitikken vedtages uændret i forhold til det foregående år, kan formanden nøjes med at meddele dette på selskabets ordinære generalforsamling.