

Lønpolitik	
Omfattet af politikken	Gældende fra
Invest Administration A/S	2023 . februar 2023 <u>2024</u> (Opdatering af lønpolitik af fra februar 2022 <u>2023</u>)

Formål og anvendelsesområde

Politikken har overordnet til formål at fremme en sund og effektiv risikotagning og -styring samt sikre en konkurrencedygtig aflønning, der understøtter en langsigtet og holdbar forretningsmodel. Politikken skal også indeholde oplysninger om, hvordan politikken er i overensstemmelse med integrationen af bæredygtighedsrisici.

Politikken og dens retningslinjer finder anvendelse på bestyrelsen og ansatte i Invest Administration.

Bestyrelsen, direktionen og den juridisk ansvarlige har været involveret i udarbejdelsen og den løbende opdatering af politikken, hvilket anses som forsvarligt taget størrelsen, omfanget og kompleksiteten af Invest Administrations aktiviteter i betragtning ~~er~~, herunder særligt den manglende mulighed for udbredelse af variable lønde.

Lønpolitikken skal godkendes af bestyrelsen og generalforsamlingen, jf. § 77 d i lov om finansiel virksomhed og § 22 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Retsgrundlag

Politikken er udarbejdet i overensstemmelse med:

- § 77 d i lov om finansiel virksomhed.
- § 20 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.
- Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder (IFS-aflønningsbekendtgørelsen).
- Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde (FAIF-aflønningsbekendtgørelsen).

De forhold, der er reguleret af de to ovennævnte bekendtgørelser, gælder ikke for ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst. Tilsvarende gælder en række forhold, der er reguleret i lov om finansiel virksomhed og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., ikke for ansættelsesforhold omfattet af kollektiv overenskomst.

Politikken implementerer også kravene i artikel 5 i disclosureforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser).

Invest Administration har i overensstemmelse med § 77 c i lov om finansiel virksomhed og § 21 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. ikke nedsat et aflønningsudvalg.

Det bemærkes, at de investeringsforeninger, som Invest Administration administrerer, ikke er omfattet af aflønningsreglerne, herunder kravet om en lønpolitik, i §§ 48 a-48 d i lov om investeringsforeninger m.v. Årsagen er, at foreningerne har delegeret den daglige ledelse til Invest Administration, jf. § 1, stk. 5, i lov om investeringsforeninger m.v. Tilsvarende er kapitalforeninger administreret af Invest Administration ikke underlagt krav om lønpolitik i lovgivningen. Honoraret til bestyrelsen i en forening under administration godkendes årligt af foreningens generalforsamling, og det fastsættes af bestyrelsen under hensyntagen til honorarniveauet i sammenlignelige foreninger.

Væsentlige risikotagere

Identifikation og udpegning af ansatte som væsentlige risikotagere, dvs. ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Invest Administrations risikoprofil eller på risikoprofilen for forvaltede alternative investeringsfonde, sker i overensstemmelse med reglerne i IFS-aflønningsbekendtgørelsen og FAIF-aflønningsbekendtgørelsen. Hvis relevant kan Invest Administrations bestyrelse også identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen.

Invest Administrations bestyrelse har – under hensyntagen til selskabets størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af aktiviteterne – identificeret og udpeget følgende ansatte som væsentlige risikotagere i henhold til § 3 i IFS-aflønningsbekendtgørelsen og § 3 i FAIF-aflønningsbekendtgørelsen:

- Direktionen.
- Lederen af Porteføljeafdelingen (Chief Investment Officer).
- Portefølje controllere.
- Lederen af risikostyringsfunktionen (Risk Officer).

Bestyrelsen har ikke identificeret andre ansatte, som har væsentlig indflydelse på risikoprofilen.

Politikkens rammer

Lønpolitikken tager udgangspunkt i de kompetencer og det ansvar, som ledelsen og de enkelte ansatte hver især bidrager med, og som er nødvendige for at understøtte Invest Administrations forretningsplan, værdier og strategi. Lønnen fastsættes på et markeds-mæssigt niveau med henblik på at beskytte kunder og investorer. Lønpolitikken er kønsneutral og baseret på objektive kriterier.

Invest Administration følger de til enhver tid gældende kollektive overenskomster, når det er relevant for de pågældende medarbejdere. Lønnen genforhandles individuelt én gang årligt.

Invest Administration følger den pensionspolitik, som er fastlagt af moderselskabet Lån & Spar Bank A/S. Ansatte kan også drage nytte af andre personalegoder, såsom fri telefon, internetopkobling, forsikringer m.v.

Variable lønde

Der udbetales ikke variable lønde.

Bestyrelsen

Invest Administrations bestyrelse fastsætter – på baggrund af generalforsamlingsgodkendelse – selv sit honorar og udbetalingsmåden under iagttagelse af markedsniveauet hos sammenlignelige virksomheder. Det enkelte bestyrelsesmedlem modtager kun honorar, hvis bestyrelsesmedlemmet ikke er ansat hos Invest Administrations ejer, Lån & Spar Bank A/S.

Bestyrelseshonoraret fastsættes under forbehold for generalforsamlingens ~~efterfølgende~~ godkendelse. Såfremt generalforsamlingen måtte underkende et fastsat honorar, skal bestyrelsens medlemmer tilbagebetale en evt. difference.

Direktionen

Lønnen til direktionen fastsættes på et markedsmæssigt niveau i forhold til kompetencer og det organisatoriske ansvar, og lønnen består af den faste løn og pension.

Væsentlige risikotagere

Lønnen fastsættes på et markedsmæssigt niveau i forhold til den enkelte medarbejders kompetencer og ansvar, og lønnen består af den faste løn og pension.

Øvrige medarbejdere

Lønnen fastsættes på et markedsmæssigt niveau i forhold til den enkelte medarbejders kompetencer, og lønnen består af den faste løn og pension.

For studentermedhjælpere og tilsvarende fastsættes lønnen efter brancheniveauet for sådanne.

Fratrædelsesgodtgørelser

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser og -ordninger skal opfylde kravene i §§ 77 j-77 m i lov om finansiel virksomhed, §§ 20 a-20 d i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., § 15 i IFS-aflønningsbekendtgørelsen og § 15 i FAIF-aflønningsbekendtgørelsen. ~~Det medfører bl.a., at fratrædelsesgodtgørelsen maksimalt må udgøre en værdi svarende til de seneste to års vederlag inkl. pension for den pågældende person.~~

Herudover skal Invest Administration overholde reglerne om godtgørelser i funktionærloven ved opsigelse af funktionærer.

Nyansættelsesgodtgørelser

Ved brug af nyansættelsesgodtgørelser og -ordninger skal kravene i § 16 i IFS-aflønningsbekendtgørelsen og § 16 i FAIF-aflønningsbekendtgørelsen efterleves.

Løbende gennemgang og kontroller

Invest Administrations bestyrelse gennemgår lønpolitikken årligt med henblik på evt. at tilpasse den til selskabets udvikling. Hvis der ændres i lønpolitikken, skal den forelægges generalforsamlingen til godkendelse.

Der foretages også en årlig kontrol af, at lønpolitikken overholdes. Invest Administrations bestyrelse skal forelægges en årlig redegørelse for, hvordan virksomhedens lønpolitik er blevet overholdt det forgangne år, ligesom redegørelsen skal indeholde en særskilt kontrol med aflønningen af direktionen og de udpegede

væsentlige risikotagere. Kontrollen udføres af Invest Administrations revision, som kontrollerer udbetalinger af lønninger og honorarer i forhold til lønpolitikken og rapporterer til bestyrelsen herom.

Oplysningskrav

Invest Administration skal sikre, at de oplysningskrav, som følger af lovgivningen, er opfyldt. Som følge heraf offentliggør Invest Administration i forbindelse med aflæggelse af årsrapport de nødvendige oplysninger om lønpolitik og relevante lønsummer. [Invest Administration offentliggør også årligt en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag til selskabets ledelse samt en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor, jf. § 77 d, stk. 5-7, i lov om finansiel virksomhed.](#)

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning redegøre for aflønningen af ledelsen overfor generalforsamlingen, og R redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og aflønningen i det indeværende og kommende regnskabsår [samt en forklaring og begrundelse for lønpolitikens indhold og dens efterlevelse](#), jf. § 22, stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. og § 77 d, stk. 3, i lov om finansiel virksomhed.

Invest Administration skal årligt offentliggøre oplysninger, der efterkommer oplysningskravet i § 22 i IFS-aflønningsbekendtgørelsen. Oplysningerne skal offentliggøres på Invest Administrations hjemmeside.

Det bemærkes, at Invest Administration er undtaget fra at offentliggøre oplysningerne i § 19, stk. 1, i IFS-aflønningsbekendtgørelsen, ligesom Invest Administration er undtaget fra den årlige indberetning til Finanstilsynet efter § 19, stk. 5, i IFS-aflønningsbekendtgørelsen. Undtagelsen af Invest Administration fra kravene følger af § 19, stk. 4 og 8, i IFS-aflønningsbekendtgørelsen.

Integration af bæredygtighedsrisici

Lønpolitikken skal gøre det muligt at efterleve foreningernes politikker om bæredygtighed og samfundsansvar samt Invest Administrations politik for integration af bæredygtighedsrisici. Integrationen af bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutninger varetages af foreningernes investeringsrådgivere eller porteføljeforvaltere. Invest Administration er ansvarlig for at udarbejde rapportering og nøgletal på området for at understøtte den løbende overvågning af bæredygtighedsrisici. Aflønningen i Invest Administration kan ikke påvirkes af efterlevelsen af integrationen af bæredygtighedsrisici, da der ikke er sammenhæng mellem lønpolitikens rammer og integrationen af bæredygtighedsrisici.

Invest Administration har dermed ingen resultatafhængig eller variabel aflønning af hverken selskabets bestyrelse, direktion eller ansatte, som direkte eller indirekte vil kunne påvirke deres incitament ved beslutningsprocesser omkring bæredygtighed og integration af bæredygtighedsrisici. Lønpolitikken er således i overensstemmelse med integrationen af bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutninger ved at understøtte overvågningen af de politikker for bæredygtighed og samfundsansvar, som er fastlagt af foreningerne under administration og deres bestyrelser.

Ajourføring af politikken

Lønpolitikken ajourføres løbende og mindst en gang årligt. Denne udgave af politikken er en opdatering af lønpolitikken [af fra februar 2022-2023](#). Politikken er blevet opdateret [i afsnittet om væsentlige risikotagere, hvor direktionen er angivet som en væsentlig risikotager i henhold til IFS-aflønningsbekendtgørelsen og FAIF-](#)

aflønningsbekendtgørelsen. Politikken i afsnittet om integration af bæredygtighedsrisici, ligesom der er foretaget generelle præciseringer har også fået tilføjet oplysninger om den årlige offentliggørelse af Invest Administrations vederlagsrapport, ligesom der er foretaget øvrige ændringer, der primært er afledt af ændringer i lovgivningen.

Information om lønpolitikken

Det skal sikres, at bestyrelsen og ansatte i Invest Administration samt øvrige interessenter til enhver tid har mulighed for at gøre sig bekendt med lønpolitikken, ligesom oplysninger om integration af bæredygtighedsrisici skal være offentligt tilgængelige. Lønpolitikken offentliggøres derfor på Invest Administrations hjemmeside hurtigst muligt efter generalforsamlingens godkendelse af politikken.