

Lønpolitik

for

Investeringsforvaltningsselskabet SEBinvest A/S

Afledt af Forretningsorden for bestyrelsen i
Investeringsforvaltningsselskabet SEBinvest A/S

8. marts 2018

Baggrund

I medfør af § 77d, stk. 2, jf. stk. 1. i lov om finansiel virksomhed (herefter "FIL") samt § 20, stk. 1 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. (herefter LFAIF) skal bestyrelsen for Investeringsforvaltningsselskabet SEBinvest A/S (herefter "Selskabet") vedtage en skriftlig lønpolitik for virksomheden. Nærværende lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med reglerne for aflønning i FIL og LFAIF samt bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger (herefter BKG IFS) og bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde (herefter BKG FAIF og sammen med BKG IFS "Bekendtgørelserne").

Anvendelsesområde

Lønpolitikken, herunder reglerne om pension, fratrædelsesgodtgørelser og andre medarbejdergoder, finder anvendelse overfor Selskabets bestyrelse, direktion samt alle øvrige medarbejdere, herunder i) medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller på risikoprofilen for de investeringsforeninger/alternative investeringsfonde, som Selskabet administrerer/forvalter (herefter "Væsentlige Risikotagere") samt ii) medarbejdere, der er involverede i Selskabets kontrolfunktioner.

For overenskomstansatte finder reglerne i lønpolitikken alene anvendelse på pensions- og bonusordninger, fratrædelsesgodtgørelser samt andre aftaler om variabel løn, i det omfang sådanne ordninger ikke er fastsat i medfør af kollektiv overenskomst.

Kontrol

Bestyrelsen sørger for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen har fastlagt retningslinjer for kontrollen i "*Bestyrelsens retningslinjer for kontrol med Investeringsforvaltningsselskabet SEBinvest A/S' lønpolitik mv.*".

Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder lederen af risikostyringsfunktionen og compliancefunktionen.

Bestyrelsen har besluttet at Selskabets eksterne revisor fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Formål

Lønpolitikken er fastlagt således at den:

- er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,

- er i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
- harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt
- sikrer, at den samlede variable løn, som Selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- når/hvis der er relevant skelner mellem kriterier for fastsættelse af faste lønde, der primært afspejler relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterier for fastsættelse af variable lønde, der afspejler vedvarende og risikostyret resultater samt resultater ud over, hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

Identifikation af Væsentlige Risikotagere

I tillæg til ledelsen skal bestyrelsen i henhold til BKG IFS § 3, stk. 2 og BKF FAIF § 3, stk.1 identificere andre ansatte, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller på risikoprofil for de investeringsforeninger/alternative investeringsfonde, som Selskabet forvalter (herefter Væsentlige Risikotagere). De af bestyrelsen identificerede Væsentlige Risikotagere fremgår af bilag 1 til lønpolitikken.

På baggrund af ovennævnte formål har bestyrelsen i Selskabet fastlagt følgende lønpolitik:

Aflønningen af Selskabets bestyrelsesmedlemmer, direktion samt øvrige ansatte fastsættes med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende stillingstype, relevante personlige og faglige jobkompetencer, indsats og resultater, holdning og adfærd i forhold til Selskabets værdisæt og under hensyntagen til markedsforhold.

Aflønningen består af en fast løndel og pension, samt evt. en variabel løndel og andre medarbejdergoder.

Faste lønde

Medlemmerne af bestyrelsen for såvel Selskabet som for de investeringsforeninger/alternative investeringsfonde, som Selskabet forvalter honoreres alene med et fast årligt vederlag.

Medlemmerne af direktionen honoreres alene med fast løn, pension og evt. medarbejdergoder.

Alle øvrige medarbejdere, herunder Væsentlige Risikotagere samt medarbejdere, der er involverede i Selskabets kontrolfunktioner, honoreres som hovedregel alene med fast løn, pension og medarbejdergoder, men disse medarbejdere kan modtage variable lønde efter reglerne nedenfor.

Variable lønde

Der tildeles ikke variable lønde til medlemmer af bestyrelsen og direktionen.

Der kan i overensstemmelse med reglerne nedenfor tildeles variable lønde til øvrige ansatte herunder Væsentlige Risikotagere samt medarbejdere, der er involverede i Selskabets kontrolfunktioner.

Ingen ansatte kan tildeles aktier eller optioner i Selskabet ligesom Selskabet ikke anvender long-term incitamentsprogrammer (som f.eks. optionsprogrammer, fantomaktier og lignende).

Fastsættelse af variabel løndel

Den variable løndel fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende medarbejders resultater, resultater for de administrerede/forvaltede investeringsforeninger/alternative investeringsfonde eller en afdeling heraf og Selskabets samlede resultater.

Ved udmålingen skal der tages hensyn til ikke-økonomiske kriterier såsom overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af Selskabets retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer.

Hvis medarbejderen er involveret i kontrolfunktioner, skal den variable løn afhænge af, hvordan medarbejderen/funktionen opfylder de mål, der er knyttet til funktionen, og uafhængigt af, hvordan de administrerede/forvaltede investeringsforeninger/alternative investeringsfonde eller en afdeling heraf, medarbejderen fører kontrol med, klarer sig.

Den variable løndel kan ikke overstige DKK 80.000 pr. år. pr. medarbejder. Bestyrelsen vurderer, at udbetaling af variable lønde i dette niveau er forsvarligt og ikke vil incitere til overdreven risikotagning eller skabe/øge interessekonflikter mellem medarbejdere og aktionærer/investorer.

I henhold til § 9, stk. 2, i Bekendtgørelserne kan bestyrelsen eller direktionen vurdere, at der ved tildeling af variabel løn til Væsentlige Risikotagere kan undtages fra kravene om 50 pct. aktiebaserede instrumenter, jf. FIL § 77 a, stk. 1, nr. 4 og LFAIF § 20, stk. 2, nr. 4, udskydelse, jf. FIL § 77 a, stk. 1, nr. 5 og LFAIF § 20, stk. 2, nr. 5, og tilbageholdelse, jf. FIL § 77 a, stk. 3 og LFAIF § 20, stk. 4, hvis den samlede optjente variable løn for en Væsentlig Risikotager ikke overstiger DKK 100.000 om året.

Da Selskabet ikke tilbyder aktiebaserede instrumenter er tildeling af variable lønde til Væsentlige Risikotagere betinget af, at bestyrelsen eller direktionen vurderer, at det er forsvarligt at undtage fra et eller flere af de tre førnævnte krav.

Bestyrelsen eller direktionen skal i hvert enkelt tilfælde vurdere, om det er forsvarligt at undtage fra et eller flere af de tre krav. Selskabet skal på anmodning fra Finanstilsynet kunne godtgøre begrundelsen for denne vurdering. Ved den konkrete vurdering kan der lægges vægt på både Selskabets og modtagerens forhold.

Pensionspolitik

Selskabets pensionspolitik skal være i overensstemmelse med Selskabets personalepolitik og understøtte en langsigtet og sund forretningsstrategi.

På denne baggrund har bestyrelsen besluttet, at ingen medarbejdere kan tildeles pensioner, der kan sidestilles med variabel løn.

Medarbejdergoder

Selskabet ønsker at stille sine medarbejder bedst muligt i kritiske situationer. Medarbejderne er på den baggrund omfattet af Gruppelivsforsikring – herunder ved kritisk sygdom, helbredsulykkesforsikring samt sundhedsforsikring. Selskabet lægger tillige vægt på forebyggelse og tilbyder på den baggrund alle fastansatte medarbejdere et årligt sundhedscheck.

Endelig tilbyder Selskabet udvalgte medarbejdere andre medarbejdergoder som fri telefon, avis-abonnement, privat ADSL-opkobling og fri bil.

Fratrædelsesgodtgørelser

Bestyrelsen har besluttet, at Selskabet ikke må indgå aftaler om fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med besættelse af stillinger.

Delegation

Ved delegation af aktiviteter vedrørende porteføljepleje og risikostyring skal Selskabet sikre sig,

- i) at den virksomhed, der er delegeret til, er underlagt aflønningsregler svarende til LFAIF §§ 20 – 22 eller
- ii) at der, for at forhindre omgåelse af aflønningsreglerne, indgås passende, eller kontraktuelle forpligtelser med virksomheden, der er delegeret til, vedrørende aflønning af dennes medlemmer af ledelsen samt de Væsentlige Risikotagere.

Oplysninger til offentligheden

Selskabet er fritaget for at offentliggøre oplysninger vedrørende sin lønpolitik iht. § 18, stk. 4 i BKG IFS, idet Selskabet ikke er optaget til handel på et reguleret marked i Danmark og idet Selskabet ikke har haft en balancesum på over 500 mio. kr. i de seneste to regnskabsår.

Selskabet skal iht. § 19 i BKG FAIF. jf. LFAIF § 61, stk. 3, nr. 5 og 6 offentliggøre følgende information i de forvaltede alternative investeringsfondes årsrapporter:

- Den samlede lønsum i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn, der udbetales af Selskabet til de ansatte, samt antal modtagere og, hvor det er relevant,

præferenceafkast (carried interest), der udbetales af den pågældende alternative investeringsfond.

- Den samlede lønsum fordelt på Selskabets ledelse og Væsentlige Risikotagere.

Det skal i henhold til art. 107 i kommissionens delegerede forordning nr. 2013/231/EU af 19. december 2012 om udbygning af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU for så vidt angår undtagelser, generelle vilkår for drift, depositarer, gearing, gennemsigtighed og tilsyn af årsrapporten endvidere fremgå, hvorvidt den samlede lønsum vedrører:

- Den samlede lønsum for alle medarbejdere i Selskabet med angivelse af antallet af modtagere.
- Den samlede lønsum til de medarbejdere i Selskabet, der er helt eller delvist inddraget i den alternative investeringsfonds aktiviteter med angivelse af antallet af modtagere.
- Andelen af den samlede lønsum til Selskabets arbejdstagere, som henføres til den alternative investeringsfond, med angivelse af antallet af modtagere.

Hvis oplysningerne om den samlede lønsum vedrører hele Selskabet, skal der angives en allokering eller opdeling i forhold til hver forvaltet alternativ investeringsfond, hvis disse oplysninger findes eller er let tilgængelige. Det skal som del af disse oplysninger beskrives, hvordan allokeringen eller opdelingen er tilvejebragt.

Endelig skal Selskabet give generelle oplysninger om de finansielle og ikke-finansielle kriterier for aflønningspolitik og -praksis for de relevante medarbejderkategorier for at give investorerne mulighed for at vurdere de tilskyndelser, der er skabt. Oplysningerne skal tilstrækkelige til at investorerne kan forstå den alternative investeringsfonds risikoprofil og de foranstaltninger, der er truffet for at undgå eller styre interessekonflikter.

Oplysninger til medarbejderne

Bestyrelsen, direktionen Væsentlige Risikotagere, skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendt med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

Godkendelse og årlig revision

Den af bestyrelsen fastlagte lønpolitik skal godkendes på Selskabets generalforsamling.

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken mindst en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Selskabets og de administrerede/forvaltede investeringsforeningers/alternative investeringsfondes udvikling.

Godkendt på bestyrelsesmødet d. 8. marts 2018

Carsten Wiggers

Morten Amtrup

Henrik Parkhøj

Jens Nødskov Pedersen

Godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 18.april 2018

Dirigent

Bilag 1

Ledelsen i Selskabet og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller på risikoprofilen for de investeringsforeninger/alternative investeringsfonde, som Selskabet forvalter

Selskabets bestyrelse har i tillæg til ledelsen identificeret følgende ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller på risikoprofilen for de investeringsforeninger/alternative investeringsfonde, som Selskabet administrerer/forvalter:

Funktion:	Medarbejder:
Formand for bestyrelsen	Carsten Wiggers
Medlem af bestyrelsen	Morten Amtrup
Medlem af bestyrelsen	Henrik Parkhøi
Medlem af bestyrelsen	Jens Nødskov
Medlem af direktionen	Peter Kock
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Annemette Jessen
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Troels Olsen
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Jørgen Jepsen
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Christina Marianne Jensen
Medarbejder, der har det overordnede ansvar for risikostyring.	Kenn Nilsson