
Lønpolitik

for

Investeringsforvaltningsselskabet SEBinvest A/S

Afledt af Forretningsorden for bestyrelsen i
Investeringsforvaltningsselskabet SEBinvest A/S

8. marts 2024

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, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder (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 på 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 det 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.
- er i overensstemmelse med integrationen af bæredygtighedsrisici

Identifikation af Væsentlige Risikotagere

Bestyrelsen skal i henhold til BKG IFS § 3, stk. 1 og BKG FAIF § 3, stk.1 identificere andre ansatte, som er Væsentlige Risikotagere.

Væsentlige Risikotagere omfatter, i henhold til BKG IFS § 3, stk. 2 og BKG FAIF § 3, stk. 1 og 2, som minimum:

- 1) personer, der sammen med direktionen deltager i ledelsen af Selskabet
- 2) ledelsen af den del af organisationen, som
 - a. foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter, eller
 - b. beskæftiger sig med porteføljepleje, herunder ansatte, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes opkøb og frasalg af aktiver
- 3) ledelsen af den del af organisationen, som
 - a. investerer Selskabets egne midler, eller
 - b. investerer de forvaltede alternative investeringsfondes egne midler
- 4) porteføljeforvaltere og andre ansatte i organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, og som via finansielle instrumenter kan tage væsentlige risici på
 - a. Selskabets vegne for Selskabets midler, eller
 - b. De forvaltede alternative investeringsfondes vegne;
- 5) Lederen af Selskabets risikostyringsfunktion, compliancefunktion og intern revision;
- 6) Ansatte, der som minimum opfylder et af følgende kriterier, medmindre den ansatte efter en konkret vurdering ikke har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil:
 - a. Den ansatte blev tildelt en samlet aflønning svarende til 500.000 euro eller derover i det foregående regnskabsår
 - b. Den ansatte er blandt de 0,3% af Selskabets ansatte, oprundet til nærmeste hele tal, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i Selskabet i det foregående regnskabsår.
- 7) Øvrige ansatte, som kan påføre Selskabet eller de administrerede/forvaltere foreninger væsentlige kreditrisici

De af bestyrelsen identificerede Væsentlige Risikotagere fremgår af bilag 1 til nærværende lønpolitik.

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, dog med de nedenfor angivne undtagelser.

Faste løndele

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

Medlemmer 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 løndele efter reglerne nedenfor.

Variable løndele

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

Der kan i overensstemmelse med reglerne nedenfor tildeles variable løndele 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 tages der 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. Overholdelsen af de interne regler omfatter også overholdelsen af Selskabets politik for bæredygtighed og ESG samt af de administrerede foreningers investeringsretningslinjer og processer for integration af bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutningerne.

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 løndele i dette niveau er forsvarligt og ikke vil incitere til overdreven risikotagning eller skabe/øge interessekonflikter mellem medarbejdere og aktionærer/investorer.

I henhold til § 12 i BKG IFS og § 9, stk. 2 i BKG FAIF 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 løndele 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 og tandforsikring.

Endelig tilbyder Selskabet udvalgte medarbejdere andre medarbejdergoder som fri telefon, avisabonnement, privat internetopkobling og fri bil.

Fratrædelsesgodtgørelser

Selskabet må gerne indgå aftaler om fratrædelsesgodtgørelser. I forbindelse med indgåelse af aftaler om fratrædelsesgodtgørelser til et medlem af direktionen, skal bestemmelserne i FIL §§ 77 j – 77 m, BKG IFS § 15 og BKG FAIF § 15 til enhver tid være iagttaget og overholdt. I forbindelse med indgåelse af aftaler om fratrædelsesgodtgørelser med Væsentlige Risikotagere skal BKG IFS § 15 og BKG FAIF § 15 til enhver tid være iagttaget og overholdt.

Delegation

Ved delegation af aktiviteter vedrørende porteføljepleje og risikostyring skal Selskabet i henhold til § 13 i BKG FAIF 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. § 19, 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 og 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.

Årlig opdatering og revision

Den af bestyrelsen fastlagte lønpolitik skal godkendes på Selskabets generalforsamling.

Bestyrelsen skal løbende og mindst én gang om året gennemgå lønpolitikken med henblik på at tilpasse denne til Selskabets og de administrerede/forvaltede investeringsforeningers/alternative investeringsfondes udvikling samt evt. ændringer i gældende regler mv.

Godkendt den 8. marts 2024

Annette Larsen

Mads Bryde Andersen

Mikkel Fritsch

Svend Erik Andersen

Godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 17. april 2024

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 medfør af bestemmelserne i BKG IFS § 3, stk. 1 og BKF FAIF § 3, stk.1, 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:
Forperson for bestyrelsen	Annette Larsen
Medlem af bestyrelsen	Mikkel Fritsch
Medlem af bestyrelsen	Mads Bryde Andersen
Medlem af bestyrelsen	Svend Erik Andersen
Medlem af direktionen	Lise Bøgelund Jensen
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Christina Marianne Jensen, Chief Operating Officer
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Kenn Nilsson, Chief Investment Officer
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Henrik Granlund, Head of Finance
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Mads Wøidemann, Teamlead Valuation & Trading
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Nikolaj Krenzen, Teamlead Portfolio management
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative	Martin Hofmann, fund manager

investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	
Medarbejder, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes/investeringsforeningers opkøb og frasalg af aktiviteter.	Daniel Heinrichsen, fund manager
Medarbejder, der har det overordnede ansvar for risikostyring.	Mikkel Busk, Risk Officer
Medarbejder, der har det overordnede ansvar for compliance	Tobias Knudstrup, Compliance & Legal Officer