



Resume af lønpolitik

Juni 2016

Sparinvest

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
2. Kort beskrivelse af indhold.....	4
3. Ansvarlig for tildeling af løn og goder.....	5
4. Tildeling af løn og goder.....	5
5. Tilsyn og seneste revision af lønpolitik.....	7

1. Indledning

Investeringsforeningen Sparinvest har videredelegeret den daglige ledelse og administration af foreningen til Sparinvest S.A. (herefter Selskabet), og Selskabet er som administrationselskab for foreningen forpligtet til at have en lønpolitik.

Lønpolitikken anvendes som et aktivt redskab i Selskabet. Selve aflønningen har til formål at honorere medarbejdernes kvalifikationer, funktioner og fleksibilitet. Lønpolitikken understøtter dels Selskabets og koncernens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål og dels de administrerede foreningers forretningsstrategi, mål, værdier og interesser, og er vedtaget med henblik på at undgå interessekonflikter mellem disse parter. Lønpolitikken er ligeledes et led i Selskabets integration af god selskabsledelse og ansvarlige investeringer, som anført i FN's principper for ansvarlig investering, der er tiltrådt af selskabet.

For at direktionen samt ansatte med aktiviteter, der har væsentlig indflydelse på risikoprofilen, kan motiveres og fastholdes i et konkurrencepræget og internationalt miljø, er det vigtigt for bestyrelsen i Selskabet at kunne honorere resultater, kvalitet, kompetencer og en ekstraordinær indsats. Det er ligeledes i Selskabets og de administrerede foreningers interesse, at fastholde kontinuiteten i den personkreds, som er omfattet af lønpolitikken.

Målet med lønpolitikken er desuden at fremme en sund og effektiv risikostyring med det overordnede formål at fungere i Selskabets interesse og de administrerede foreningers interesse.

Lønpolitikken regulerer følgende forhold:

- Anvendelsesområdet
- Aflønningsstruktur
- Grundløn
- Variabel løn
- Kontrol med løn
- Offentliggørelse

2. Kort beskrivelse af indhold

Lønpolitikken omfatter den personkreds, som lovgivningen angiver skal være omfattet af lønpolitikken. Ligeledes har bestyrelsen for Selskabet identificeret en personkreds, som anses for at have en væsentlig indflydelse i selskabet. Denne personkreds er endvidere godkendt af Aflønningsudvalget i Selskabets moderselskab.

Personkredsen er identificeret på baggrund af følgende definition fastlagt af bestyrelsen:

Medarbejdere, der individuelt eller solidarisk kan ændre eller har beslutningskompetence enten via bemyndigelse fra ledelsen eller på grund af deres position til at udøve indflydelse på en måde, som kan påvirke forretningsstrategien for selskabet eller de administrerede foreninger og kan påføre disse et tab.

Med baggrund i denne definition anvendes følgende kriterier til at afdække, hvilke medarbejdere der er omfattet af lønpolitikken:

- Medarbejdere, der kan have væsentlig indflydelse på Selskabets eller de administrerede foreningers risikoprofil/positioner.
- Medarbejdere, der kan have væsentligt indflydelse på Selskabets eller de administrerede foreningers resultater, balance eller performance.
- Medarbejdere, der kan indgå større kontrakter/handler på vegne af Selskabet.
- Medarbejdere, der kan have en væsentlig indflydelse på beslutningsprocessen omkring købs- og salg i de administrerede foreninger.

Ud over ovennævnte kriterier foretages en analyse af medarbejdernes jobfunktion og ansvarsområde for at vurdere, om deres jobfunktion umiddelbart er omfattet af lønpolitikken.

Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med de målsætninger, som er fastsat i Selskabets strategi, hvilket er:

- En afvejet fordeling af variabel og fast aflønning.
- Måling af performance.
- En struktur for variabel aflønning der sikrer, at der gøres det bedst mulige forsøg på at afstemme denne med selskabets interesser på sigt.

Individuel løn er baseret på en konkret vurdering, hvori disse kriterier blandt andet indgår 1) Stillingsprofil 2) Resultater 3) Performance og 4) Kompetencer og ekspertise. Selskabets lønpakker indeholder følgende elementer:

- Fast løn (grundløn)
- Variabel løn (bonus)
- Personalegoder

Alle regler for den enkelte medarbejders aflønning er enten fastlagt i henhold til lønrammer, som fastsættes årligt af direktionen og bestyrelsen, eller som følge af nye ansvarsområder, enten i form af ledelsesansvar eller nye arbejdsopgaver. Grundlønnen udgør en tilstrækkelig stor andel af den samlede aflønning til at sikre en fleksibel politik med hensyn til de variable lønde, herunder muligheden for ikke at udbetale variable lønde.

Selskabet har ikke et aflønningsudvalg, idet et sådant findes på koncernniveau. Aflønningsudvalget og bestyrelsen i Selskabets moderselskab godkender ligeledes Selskabets lønpolitik.

3. Ansvarlig for tildeling af løn og goder

Det er bestyrelsen i Selskabet, som fastsætter det samlede beløb, der er til rådighed til bonus det pågældende år. Det sker på et bestyrelsesmøde i slutningen af regnskabsåret.

Det samlede beløb, som kan anvendes til bonus, skal endvidere godkendes af Aflønningsudvalget og bestyrelsen i Selskabets moderselskab.

Herefter vil Selskabets direktion fordele bonussen til de relevante medarbejdere på baggrund af principperne i lønpolitikken.

4. Tildeling af løn og goder

Bestyrelsen i Selskabet bliver ikke aflønnet for deres bestyrelsesarbejde.

Generelt

Målingen af performance bruges til at beregne variable lønde eller puljer af variable lønde og omfatter en justeringsmekanisme som integrerer alle relevante typer af nuværende og kommende risici. Vurderingen af performance sker over længere årrække henset til livscyklus for de administrerede foreningen for at sikre, at vurderingen er baseret på tilstrækkelig data, og at den faktiske udbetaling af resultatafhængig af aflønningen fordeles over en periode.

Bonus vil blive tildelt på baggrund af såvel objektive som subjektive kriterier.

På baggrund af efterfølgende risikojusteringer kan Selskabet tilbageholde bonussen eller kræve fuld eller delvis tilbagebetaling af den tildelte bonus. Selskabet har ligeledes forbeholdt sig retten til at kræve fuld eller delvis tilbagebetaling hos den enkelte, der har fået tildelt bonus, hvis udbetalingen er sket på baggrund af informationer om resultater, der kan dokumenteres som fejlbehæftede, og hvis modtageren har handlet i ond tro.

Direktionen

Direktionens resultatafhængige bonus bliver fastlagt på grundlag af en vurdering af de af direktionen opnåede resultater og selskabets resultater.

Bonus fastlægges således på grundlag af en resultatmåling, som afspejler de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

Ved vurderingen af direktionens resultater tages der hensyn til ikke-økonomiske kriterier, som eksempelvis overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af Sparinvest S.A.'s retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til selskabets kunder og investorer.

For direktionen kan den variable del af lønnen - bestående af kontant-bonus og finansielle instrumenter - højst udgøre 50 % af den faste grundløn.

Bestyrelsen indstiller direktionens resultatafhængige bonus til godkendelse hos Aflønningsudvalget og bestyrelsen i Selskabets moderselskab.

Asset Management (porteføljeforvaltere)

Den resultatafhængige bonus vil være baseret på 1) Bruttoafkast i forhold til benchmark 2) Ranking i forhold til sammenlignelige selskaber 3) Tracking error for indekserede porteføljer 4) Rating af porteføljer samt 5) Overholdelse af Selskabets værdisæt.

Derudover kan der for enkelte medarbejdere blive lagt vægt på 1) ledelseskvaliteter 2) opfyldelse af målsætninger og indsatsområder fastlagt handlingsplaner og 3) samarbejdsevne.

For denne personkreds er den passende øvre grænse for den variable del af lønnen fastsat til 100 % af den faste grundløn. I ekstraordinære situationer kan den øvre grænse blive fastsat til 200 % af den fast grundløn, hvilket dog skal godkendes i de enkelte tilfælde af Selskabets bestyrelse samt bestyrelsen og Aflønningsudvalget i Selskabets moderselskab.

Det er direktionen i Selskabet, som bestemmer den resultatafhængige bonus af medarbejderne i Asset Management.

Andre medarbejdere med væsentlig indflydelse på risikoprofilen

For medarbejdere med væsentlig indflydelse på risikoprofilen afhænger bonusudbetalingen ikke af performance i den afdeling/funktion, som de overvåger, eller performance i administrerede foreninger samt forvaltede investeringsprodukter i Sparinvest koncernen, hvilket betyder at potentielle interessekonflikter som følge heraf undgås.

Evaluering og måling af performance hos medarbejdere med væsentlig indflydelse på risikoprofilen foretages ud fra følgende definerede mål:

- Om medarbejderens afdeling overholder selskabets handlingsplaner, interne retningslinjer og arbejdsgange, og
- Om medarbejderen opfylder ledelsesmæssige mål, som er vedtaget og aftalt mellem den individuelle medarbejder og ledelsen.

Derudover kan der for enkelte medarbejdere blive lagt vægt på 1) ledelseskvaliteter 2) opfyldelse af målsætninger og indsatsområder fastlagt handlingsplaner og 3) samarbejdsevne.

Denne personkreds omfatter medarbejdere i kontrolfunktioner og Client Management. For medarbejdere i kontrolfunktioner er den passende øvre grænse for den resultatafhængige bonus fastsat til 50 % af den faste grundløn inkl. pension, mens den passende øvre grænse for den resultatafhængige bonus for medarbejdere i Client Management er op til 100 % af den faste grundløn inkl. pension.

Det er direktionen i Selskabet, som bestemmer den resultatafhængige bonus af denne personkreds.

5. Tilsyn og seneste revision af lønpolitik

Bestyrelsen for Selskabet fører tilsyn med og har det overordnede ansvar for godkendelse og overholdelse af lønpolitikken. Intern revision vil en gang årligt foretage en evaluering af, om lønpolitikken og retningslinjerne indeholdt heri efterleves.

Aflønningsudvalget og bestyrelsen for Selskabets moderselskab vil en gang årligt gennemgå Selskabets lønpolitik for at sikre, at denne er i overensstemmelse med de overordnede retningslinjer for aflønning i koncernen. Lønpolitikken er således senest blevet revideret og godkendt af bestyrelsen i Selskabet den 15. marts 2016. Derudover er lønpolitikken godkendt af Aflønningsudvalget og bestyrelsen i Selskabets moderselskab henholdsvis den 9. marts 2016 den 10. marts 2016.

Såfremt der sker væsentlige ændringer i politikken, vil nærværende beskrivelse blive opdateret i overensstemmelse hermed.

Efter anmodning stilles der en trykt udgave af lønpolitikken til rådighed. Henvendelse skal ske til mail@sparinvest.dk.