

## **Politik for vederlag i Nordens Management A/S**

### **1. Generelt**

Nordens Management A/S lønpolitik er grundlæggende fastlagt med ønsket om, at være en attraktiv og konkurrencedygtig virksomhed, der kan tiltrække og fastholde en kompetent bestyrelse, direktion og medarbejdere, der vil fremme en realisering af selskabets overordnede målsætninger.

De centrale omdrejningspunkter med selskabets lønpolitik, er at fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning i selskabet, men samtidig muliggør en fleksibel aflønning. Lønpolitikken skal ligeledes fremme aktionærernes og selskabets interesser samt fremme og sikre, at beslutninger træffes med udgangspunkt i en langsigtet adfærd.

Den faste løndel for selskabets bestyrelse, direktion og medarbejdere skal fastsættes ud fra og stå i forhold til de arbejdsopgaver, der skal løses, selskabets specifikke forhold, ansvarsområde, indsats og værdiskabelse for selskabet.

Det er bestyrelsens opfattelse, at bestyrelsens, direktionens og medarbejdernes vederlag opfylder disse principper.

Selskabets bestyrelse, direktion og medarbejdere modtager pt. ikke variabel aflønning. Selskabets bestyrelse kan dog beslutte, at den faste løndel for direktionen og øvrige medarbejdere suppleres med en variabel løndel. Den variable løndel skal dog altid fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders resultater samt selskabets resultater.

#### **1.1**

Denne lønpolitik er udarbejdet i henhold til

- §§ 20-22 i lovbekendtgørelse om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. og
- Bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

## **2 Vederlagspolitik for bestyrelsen**

### **2.1 Fast løndel**

Bestyrelsen aflønnes med et fast grundhonorar. Grundhonoraret fastsættes for et år ad gangen og fremgår af årsrapporten. I det omfang der nedsættes udvalg, som skal varetage opgaver, som ligger ud over sædvanligt bestyrelsesarbejde, kan der aftales et særskilt honorar.

### **2.2 Variabel løndel**

Bestyrelsen modtager ikke variabel aflønning.

### **3 Vederlagspolitik for direktionen**

#### **3.1 Fast løndel**

Direktionen aflønnes med et fast vederlag samt dækning af udgifter forbundet med stillingen. Det faste vederlag kan suppleres med bidragsbaseret pensionsordning (op til 15 % af det faste vederlag), fri bil, telefon, avis og andre sædvanlige goder.

Selskabet kan efter bestyrelsens nærmere beslutning herom supplere det faste vederlag med aktiebaseret og ikke-aktiebaserede instrumenter.

Den samlede lønpakke godkendes af bestyrelsen, og det samlede vederlag til direktionen er oplyst i årsrapporten.

#### **3.2 Variabel løndel**

Med henblik på at skabe interessesammenfald mellem bestyrelse, direktion og aktionærer, og for at tilgodese kort- og langsigtede mål anses det for formålstjenligt, at der er mulighed for at etablere incitamentsprogrammer for direktionen.

Incitamentsprogrammer kan for direktionens vedkommende bestå af ikke-aktiebaserede instrumenter, både løbende, enkeltstående og begivenhedsbaserede og aktiebaserede instrumenter, hvis værdien er knyttet til værdien af selskabets aktier eller tilsvarende instrumenter, der afspejler selskabets værdi.

I det omfang at der ønskes at indgå en konkret aftale om incitamentsprogrammer med medlemmer af direktionen, vil denne konkrete aftale være underlagt disse retningslinjer, samt de til enhver tid gældende regler om aflønning i FAIF-loven.

#### **3.3 Ikke-aktiebaseret instrument**

Et ikke-aktiebaseret instrument, typisk en bonusordning eller resultatkontrakt, kan have en kortere eller længere løbetid og/eller være afhængig af, at en bestemt begivenhed indtræffer vedrørende Nordens Management A/S.

#### **3.4 Aktiebaseret instrument**

Ved aktiebaseret instrument forstås instrumenter, hvis værdi er knyttet til værdien af selskabets aktier eller tilsvarende instrumenter, der afspejler selskabets værdi.

#### **3.5 Loft**

De variable løndele til et medlem af selskabets direktion må samlet højst udgøre 50 % af det faste vederlag inklusiv pension.

Optioner vedrørende kapitalandele eller lignende instrumenter må højst udgøre 12,5 % af det faste vederlag inklusiv pension.

### **3.6 Udbetaling og beregning af variabel aflønning**

Nordens Management A/S' udbetaling af mindst 40 % af den variable løndel (dog mindst 60 % ved større beløb efter bestyrelsen skøn) skal ske over en periode på mindst 4 år, med påbegyndelse mindst 1 år efter beregningstidspunktet med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

Beregningstidspunktet er tidspunktet, hvor opgørelsen af den variable løndel, der ligger til grund for den variable størrelse i henhold til aftalen mellem selskabet og modtageren af den variable løn, foretages.

## **4 Vederlagspolitik for medarbejdere uden aktiviteter, der har væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil**

### **4.1 Fast løndel**

Medarbejdere i Nordens Management A/S, uden aktiviteter, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, aflønnes med fast vederlag. Det faste vederlag kan suppleres med bidragsbaseret pensionsordning (op til 15 % af det faste vederlag).

### **4.2 Variabel løndel**

De variable løndele til medarbejdere, uden aktiviteter der har væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil, kan variere efter ansættelsesforhold og deres arbejdsbeskrivelse, men skal dog til enhver tid afspejle arbejdsbeskrivelsen. Der er ikke fastlagt et maksimumsloft for variabel løndel.

### **4.3 Udbetaling og beregning af variabel aflønning**

Nordens Management A/S' udbetaling af mindst 40 % af den variable løndel (dog mindst 60 % ved større beløb efter bestyrelsen skøn) skal ske over en periode på mindst 3 år, med påbegyndelse mindst 1 år efter beregningstidspunktet med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

Beregningstidspunktet er tidspunktet, hvor opgørelsen af den variable løndel, der ligger til grund for den variable størrelse i henhold til aftalen mellem selskabet og modtageren af den variable løn, foretages.

## **5 Væsentlige risikotagere**

Bestyrelsen har ansvaret for, at medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil bliver udpeget.

Ved medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil, forstås som udgangspunkt:

- Personer, der sammen med direktionen deltager i ledelsen af Nordens Management A/S.
- Ledelsen af den del af organisationen, som beskæftiger sig med porteføljepleje, herunder medarbejdere, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til Nordens Management A/S' opkøb og frasalg af aktiviteter
- Ledelsen af den del af organisationen, som investerer Nordens Management A/S' midler
- Ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning, og
- Øvrige medarbejdere, som kan påføre Nordens Management A/S væsentlige kreditrisici

### **5.1 Vederlagspolitik for medarbejdere med væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil**

#### **5.2 Fast løndel**

Medarbejdere i Nordens Management A/S, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, aflønnes med fast vederlag. Det faste vederlag kan suppleres med bidragsbaseret pensionsordning (op til 15 % af det faste vederlag).

Nordens Management A/S kan, efter bestyrelsens nærmere beslutning herom, supplere det faste vederlag med aktiebaseret og ikke-aktiebaserede instrumenter.

#### **5.3 Variabel løndel**

De variable løndele til medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil, må højst udgøre 100 % af det faste vederlag inklusive pension.

Mindst 50 % af den variable løndel til medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil, skal bestå af aktiebaserede instrumenter eller tilsvarende instrumenter, der afspejler Nordens Management A/S' værdi.

#### **5.4 Udbetaling og beregning af variabel aflønning**

Nordens Management A/S' udbetaling af mindst 40 % af den variable løndel (dog mindst 60 % ved større beløb efter bestyrelsen skøn) skal ske over en periode på mindst 3 år, med påbegyndelse mindst 1 år efter beregningstidspunktet med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

Beregningstidspunktet er tidspunktet, hvor opgørelsen af den variable løndel, der ligger til grund for den variable størrelse i henhold til aftalen mellem Nordens Management A/S og modtageren af den variable løn, foretages.

### **6. Pensionspolitik**

Direktøren i Nordens Management A/S og andre medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S risikoprofil modtager ikke pensionsydelse, som helt eller delvist kan sidestilles med variable løndele.

---

## **7. Retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse**

### **7.1 Variabel løn udbetalt i opsigelsesperioden**

Hvis medarbejderen er berettiget til at modtage variabel aflønning i opsigelsesperioden, skal den variable løn fastsættes og betales ud på sådanne vilkår, som ville have været anvendt, hvis ansættelsesforholdet ikke var opsagt og skal derfor overholde principperne i denne lønpolitik.

### **7.2 Betaling af enhver fratrædelsesgodtgørelse**

Fratrædelsesgodtgørelse er defineret som enhver ret for medarbejderen at modtage – i tillæg til udbetalt i opsigelsesperioden – enhver anden betaling som følge af opsigelsen.

Medarbejderen er ikke berettiget til at modtage fratrædelsesgodtgørelse, hvis ansættelsesforholdet opsiges (i) af medarbejderen selv eller (ii) af selskabet af grunde, der kan henføres til medarbejderen, såsom pligtforsømmelse, underpræstation eller sygefravær.

Hvis ansættelsesforholdet opsiges af selskabet som følge af Nordens Management A/S' forhold eller af andre grunde, hvor opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i forhold, der kan henføres til medarbejderen, kan selskabet tildele en fratrædelsesgodtgørelse på op til tre måneders fast vederlag inklusive pension. Enhver sådan fratrædelsesgodtgørelse skal godkendes af direktionen. I særlige situationer kan bestyrelsen godkende en højere fratrædelsesgodtgørelse på op til 12 måneders fast vederlag inklusive pension.

## **8. Kontrol, revision og godkendelse**

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. Ændringer til lønpolitikken skal forelægges til godkendelse på Nordens Management A/S' generalforsamling.

Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

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 eventuelle compliancefunktioner i Nordens Management A/S.

Bestyrelsen kan ændre eller afvikle ét eller flere incitamentsprogrammer indført i medfør af disse retningslinjer. Ved vurderingen af om dette skal ske, indgår de kriterier, der blev lagt til grund ved programmets etablering. Sådanne ændringer kan dog kun ske inden for rammerne af disse retningslinjer. Videregående ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.

## **9. Publicering og ikrafttræden af konkrete aftaler om incitamentsafløbning**

Der optages i selskabets vedtægter en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitamentsafløbning af direktionen, jf. selskabsloven § 139, stk. 2.

Retningslinjerne vil hvert år efter godkendelse på Nordens Management A/S ordinære generalforsamling, uden ugrundet ophold blive offentliggjort på Nordens Management A/S' hjemmeside ([www.nordens.dk](http://www.nordens.dk)) med angivelse, af hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne.

Konkrete aftaler om incitamentsafløbning kan tidligst indgås dagen efter, at de godkendte retningslinjer er offentliggjort på Nordens Management A/S hjemmeside.