

## Politik for Løn

Gældende for	Nordens Management A/S
Gældende pr.	06.09.2024
Godkendt af	Bestyrelsen
Godkendt pr.	06.09.2024
Versions nr.	4.0

## Indhold

1.	Indledende .....	2
2.	Lovgrundlag .....	2
3.	Lønpolitik for bestyrelsen .....	2
4.	Lønpolitik for direktionen .....	2
5.	Lønpolitik for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen .....	3
6.	Lønpolitik for øvrige medarbejdere .....	4
7.	Pensionspolitik .....	4
8.	Retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse (alle medarbejdertyper) .....	5
9.	Kontrol, revision og godkendelse .....	5
10.	Oplysninger og godkendelse på generalforsamling .....	5
11.	Historik .....	6
12.	BILAG 1 .....	7

## 1. Indledende

- Nordens Management A/S ("Selskabet") 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.

## 2. Lovgrundlag

- Denne politik er udarbejdet i henhold til §§ 20-22 i lovbekendtgørelse nr 231 af 01/03/2024 om forvaltere af alternative investeringsfonde, bekendtgørelse nr. 1151 af 24/10/2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde samt Forordning (EU) 2019/2088 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.

## 3. Lønpolitik for bestyrelsen

- 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.
- Variabel løndel
- Bestyrelsen modtager ikke variabel aflønning.

## 4. Lønpolitik for direktionen

- 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 aktiebaserede og ikke-aktiebaserede instrumenter.

Den samlede lønpakke godkendes af bestyrelsen, Den samlede lønsum i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn, der udbetales af forvalteren til de ansatte, samt antal modtagere og, hvor det er relevant, præferenceafkast, der udbetales af den alternative investeringsfond.

Den samlede lønsum fordelt på forvalterens ledelse og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde skal fremgå af årsrapporten for Nordens Management A/S samt for de enkelte AIF'er. Fremgår oplysningerne ikke af årsrapporten, skal Nordens Management A/S oplyse, hvor oplysningerne kan findes.

- Variabel løndel
- Der er for nuværende ikke etableret incitamentsprogrammer for direktionen. Beslutter bestyrelsen at tildele variabel løn, skal det ske i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom, ligesom lønpolitikken skal opdateres i overensstemmelse hermed.

## 5. Lønpolitik for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen

Bestyrelsen har ansvaret for, at medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil bliver udpeget. Disse ansatte fremgår af bilag 1.

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.
- Lønpolitik for medarbejdere med væsentlig indflydelse på Nordens Management A/S' risikoprofil
- 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.
- Variabel løndel
- De variable løndelev 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.
- 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. Lønpolitik for øvrige medarbejdere

- Fast løndel

Øvrige medarbejdere aflønnes med fast vederlag. Det faste vederlag kan suppleres med bidragsbaseret pensionsordning (op til 15 % af det faste vederlag).

- Variabel løndel

De variable løndelev til øvrige medarbejdere kan variere efter ansættelsesforhold og deres arbejdsbeskrivelse, men skal dog til enhver tid afspejle arbejdsbeskrivelsen. Der er ikke fastlagt et maksimumsloft for variabel løndel.

Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:

- En vurdering af modtagerens resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater,
- Hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
- Og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici for Selskabet, herunder at det ikke må påvirke Selskabets mulighed for at opretholde sit kapitalgrundlag.

Evaluerings af medarbejderens indsats i løbet af året sker i Q1 i det følgende år.

Direktionen fastsætter sammen med bestyrelsen en ramme for bonus-summen i et givent regnskabsår.

Variabel løn for denne kreds skal udelukkende ske i kontanter.

Udbetaling sker efter udløbet af 1. kvartal og såfremt Selskabet lever op til gældende krav om kapitalgrundlag mm.

Der er ikke krav om tilbageholdelse og tilbagebetaling

## 7. Pensionspolitik

Ingen medarbejdere modtager pensionsydelse, som helt eller delvist kan sidestilles med variable løndelev

## 8. Retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse (alle medarbejdertyper)

- 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.

- 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

## 9. 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 har bedt den complianceansvarlige om at udføre kontrol af direktion og væsentlige risikotageres løn min. 1 gang årligt 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 compliancefunktionen.
- 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

## 10. Oplysninger og godkendelse på generalforsamling

- Lønpolitikken skal godkendes på generalforsamlingen hvert år. Godkendelsen skal ske uanset om Nordens Management A/S benytter variable løndelev eller ej.
- Bestyrelsesformanden redegør, som en del af sin beretning, for aflønningen af direktionens-/bestyrelsesmedlemmer. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen det foregående regnskabsår, den forventede aflønning i det indeværende og det kommende regnskabsår. Redegørelsen skal endvidere indeholde oplysninger om: Honorar/fast grundløn, variabel løn og de overordnede retningslinjer for

incitamentsaflønning, herunder betingelserne for at få bonus, pension, fratrædelsesordninger og andre fordele samt oplysninger om forholdet mellem den faste løn, incitamentsaflønningen og de øvrige elementer i aflønningen.

- Oplysninger om, hvordan denne aflønningspolitik er i overensstemmelse med gældende regler om integration af bæredygtighedsrisici, offentliggøres på Nordens Management A/S hjemmeside.

## 11. Historik

Version	Hjemmel	Ændringer
3.0	§§ 20-22 i lovbekendtgørelse nr. 2015 af 01/11/2021 om forvaltere af alternative investeringsfonde, bekendtgørelse nr. 1151 af 24/10/2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde samt Forordning (EU) 2019/2088 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.	Sproglige justeringer og tilpasninger samt præciseringer som følge af regler om aflønning i Forordning (EU) 2019/2088 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.
4.0	§§ 20-22 i lovbekendtgørelse nr. 231 af 01/03/2024 om forvaltere af alternative investeringsfonde, bekendtgørelse nr. 1151 af 24/10/2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde samt Forordning (EU) 2019/2088 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.	Årlig gennemgang og opdatering

**12. BILAG 1**

Oversigt over medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, jf. pkt. 5.1.

Navn	Stilling	Begrundelse for udpegning
Michael	Adm. direktør	Direktionsmedlem
Christian Simonsen	Asset Manager	Væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede fondes opkøb og frasalg af aktiver.
Peter Brincker Møller	Risikoansvarlig	Ansvarlig for risikostyringsfunktion.