

VEDERLAGSPOLITIK FOR INVESTERINGSSKABET LUXOR A/S

INDLEDNING

Nærværende vederlagspolitik beskriver principperne for vederlag til:

- bestyrelse og direktion
- medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil ”væsentlige risikotagere” (iht. lov om forvaltere af alternative investeringsfonde)
- Selskabets øvrige medarbejdere.

Vederlagspolitik er fastlagt af Selskabets bestyrelse til vedtagelse på Selskabets generalforsamling den 30. januar 2020.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med:

- Bekendtgørelse af lov om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven).
- lov om forvaltere af alternative investeringsfonde samt bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. udstedt i medfør heraf.

Vederlagspolitikken følger endvidere i relevant omfang ESMA's Retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktivet om forvaltere af alternative investeringsfonde (direktiv 2011/61/EU).

1. GENERELT

Formålet med Selskabets vederlagspolitik og retningslinjer for incitamentsaflønning er at fastsætte principper for vederlæggelse, der vil fremme en realisering af Selskabets overordnede målsætninger. Vederlagspolitikken fastlægger endvidere Selskabets pensionspolitik samt retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser.

Selskabets vederlagspolitik bygger på ønsket om at være en attraktiv og konkurrencedygtig virksomhed, der kan tiltrække og fastholde en kompetent bestyrelse, direktion og medarbejdere, der skal medvirke til at sikre en sund og effektiv risikostyring, fremme aktionærernes og Selskabets interesser samt fremme og sikre, at beslutninger træffes med udgangspunkt i en langsigtet adfærd i overensstemmelse med Selskabets strategi.

Vederlagspolitikken skal medvirke til, at:

- tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og medarbejdere
- sikre sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser
- fremme værdiskabelsen og væksten for selskabet samt implementere de kortsigtede og langsigtede strategiske mål
- sikre Selskabets langsigtede interne bæredygtighed
- fremme en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Selskabet.

Vederlaget skal stå i rimeligt forhold til:

- De opgaver, der skal løses
- Selskabets specifikke forhold
- Det ansvar, der er forbundet med løsning af opgaverne
- Indsats

2. OFFENTLIGGØRELSE I ÅRSRAPPORT

Selskabet skal i sin årsrapport offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt ledelsesmedlem, som medlemmet har optjent som led i sit hverv i Selskabet i det pågældende regnskabsår, og som medlemmet i samme regnskabsår har optjent som medlem af ledelsen i en virksomhed inden for samme koncern.

Selskabets compliancefunktion er ansvarlig for, at persondatalovens regler for videregivelse af sådanne oplysninger om vederlag er iagttaget ved offentliggørelse.

3. AFLØNNINGSUDVALG

Henset til Selskabets størrelse, interne organisation og Selskabets aktiviteter art, formål og kompleksitet er det ikke fundet nødvendigt at nedsætte et aflønningsudvalg.

4. VEDERLAG TIL BESTYRELSEN

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, der hvert år godkendes på den ordinære generalforsamling.

Formanden for bestyrelsen modtager et honorar der er 2 gange grundhonoraret for øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvilket afspejler den øgede arbejdsindsats, som dette hverv indebærer.

Bestyrelsen modtager ingen variabel aflønning og deltager ikke i aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Selskabet kan refundere bestyrelsesmedlemmernes rimelige udgifter i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder baseret på de faktisk afholdte omkostninger.

I det omfang et medlem af bestyrelsen pålægges særlige ad hoc opgaver, der falder uden for de sædvanlige opgaver, kan det pågældende medlem med bestyrelsens godkendelse modtage et særskilt honorar herfor.

Bestyrelsen er valgt for et år af gangen, der gælder ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for medlemmer af bestyrelsen.

Formålet med vederlagsstrukturen er at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer. Ved fastsættelse af niveau for bestyrelseshonorar tages der blandt andet hensyn til honorar betaling i sammenlignelige selskaber.

Bestyrelsens honorar for senest aflagte regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling i forbindelse med årsrapporten, ligesom størrelsen af bestyrelsens grundhonorar og evt. tillægshonorar for indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

5. VEDERLAG FOR DIREKTIONEN

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsen.

Direktionen aflønnes med:

- et fast vederlag
- et vederlag til en bidragsbaseret pensionsordning
- Andre goder, herunder sædvanlige personalegoder
- En bonus som bestyrelsen har mulighed for at udbetale til direktionen efter en konkret vurdering af både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier under forudsætning af, at de fastsatte begrænsninger for tildeling af variable løndelev i den gældende lovgivning iagttages. Den tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med nedenstående interne regler og gældende lovgivning. Der foreligger ikke andre former for incitamentsordninger. Bonuselement for regnskabsåret kan først tildeles, når bestyrelsen kender niveauet for årets resultat.

Formålet med den faste grundløn, pensionsbidrag og andre goder er at give direktionen en minimumsaflønning, der skal sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde en direktion med de fornødne kompetencer.

Fast grundløn:

Direktionens grundløn fastsættes hvert år baseret på en forhandling. Den faste grundløn forventes at udgøre størstedelen af det samlede vederlag, hvilket er forankret i Selskabets langsigtede investeringsstrategi.

Pensionsbidrag:

Det ydes et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, der for direktionen kan udgøre op til 17% af det samlede vederlag.

Andre goder:

Direktionen har mulighed for fri bil og andre goder efter nærmere aftale. Andre goder kan udgøre op til 10% af det samlede vederlag. Direktionen tilbydes endvidere personalegoder som f.eks. sundhedsforsikring, aviser, fri telefon samt internetabonnement.

Ved Bestyrelsens opsigelse af direktionen betales udover sædvanlig gage i opsigelsesperioden (12 måneder) en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders gage.

Det samlede vederlag til direktionen specificeres i årsrapporten.

6. SÆRLIGE FORHOLD FOR MEDARBEJDERE MED VÆSENTLIG INDFLYDELSE PÅ SELSKABETS RISIKOPROFIL OG VÆRDIANSÆTTELSE

Bestyrelsen er ansvarlig for at identificere Selskabets væsentlige risikotagere og foretager løbende en vurdering af de ansattes indflydelse på Selskabets risikoprofil.

Aflønning af medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil fastsættes af bestyrelse og direktion i samråd.

Medarbejderen aflønnes med et fast vederlag samt en fast procentdel af vederlaget til en bidragsbaseret pensionsordning. Aflønning af ledende medarbejdere, der arbejder med risikostyring og compliance modtager som udgangspunkt ikke variable løndelev, der er afhængig af Selskabets resultat. Bestyrelsen har dog mulighed for at udbetale bonus til medarbejdere inden for disse funktioner efter en konkret vurdering af både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier under forudsætning af, at de fastsatte begrænsninger for tildeling af variable løndelev i den gældende lovgivning iagttages. Den tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med reglerne i gældende lovgivning, og der foreligger ikke andre former for incitamentsordninger. Bonuselement for regnskabsåret kan først tildeles, når bestyrelsen kender niveauet for årets resultat.

Dette har til formål at fremme en lønpolitik og praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Selskabet.

7. VEDERLAG FOR ØVRIGE MEDARBEJDERE

Aflønning af medarbejdere fastsættes af direktionen.

Medarbejderne aflønnes med et fast vederlag samt en fast procentdel af vederlaget til en bidragsbaseret pensionsordning.

Direktionen har mulighed for at udbetale bonus til medarbejderen efter en konkret vurdering af både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier under forudsætning af, at de fastsatte begrænsninger for tildeling af variable lønde i den gældende lovgivning iagttages. Den tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med reglerne i gældende lovgivning, og der foreligger ikke andre former for incitamentsordninger. Bonuselement for regnskabsåret kan først tildeles, når bestyrelsen kender niveauet for årets resultat.

Formålet med vederlagsstrukturen er at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med de ønskede kompetencer.

8. ÅRLIG GENNEMGANG OG KONTROL

Bestyrelsen gennemgår vederlagspolitikken én gang om året med henblik på at tilpasse vederlagspolitikken til Selskabets udvikling.

Bestyrelsen gennemfører mindst én gang om året kontrol af, om vederlagspolitikken overholdes og efterleveres i praksis. Bestyrelsen fastsætter selv retningslinjer for kontrolproceduren.

Bestyrelsen fører løbende kontrol med aflønning af ledelsen af Selskabets afdeling for risikoanalyse og kontrol, intern risikostyring og kontrol samt compliancefunktionen.

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning på Selskabets ordinære generalforsamling fremlægge en redegørelse for aflønningen af Selskabets ledelse, der vedrører aflønningen i regnskabsåret og den forventede aflønning i det kommende regnskabsår.

9. BONUS

9.1 GRUNDLAGET FOR BONUSSYSTEM

Bestyrelsen har valgt et bonussystem, der tager udgangspunkt i Selskabets idegrundlag og målsætninger, der bygger på en konkret vurdering af både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Valget er foretaget ud fra et ønske om, at de beslutninger der tages i Selskabet er sket på baggrund af et risikoafvejnet grundlag, samtidig med at de indeholder elementer, der skal motivere og belønne medarbejderne til en kontinuerlig høj performance.

Bonusudbetalinger fastsættes med henblik på at tilbyde en konkurrencedygtig lønpakke.

9.2 BESLUTNING OM BONUS

Beslutning om tildeling af bonus og størrelsen heraf træffes af Selskabets bestyrelse. Muligheden for at få tildelt bonus er overordnet betinget af, at bestyrelsen i forbindelse med godkendelse af årsrapporten træffer beslutning om, at der er grundlag for at udbetale bonus – herunder at udbetalingen ikke væsentligt udhuler Selskabets kapitalgrundlag.

Beslutning om tildeling af bonus til Selskabets medarbejdere træffes af Selskabets direktion.

9.3 FORMÅLET MED DE OPSTILLEDE KRITERIER FOR BONUS

Opnåelse af bonus afhænger af såvel økonomiske som ikke-økonomiske kriterier.

9.3.1 IKKE-ØKONOMISKE KRITERIER

De ikke-økonomiske kriterier skal fremme en fornuftig og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til beslutninger med en for høj risiko eller fremskynder en overdreven risikoprofil.

9.3.2 ØKONOMISKE KRITERIER

De økonomiske kriterier skal motivere og belønne direktion og medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil, som leverer en høj performance, der i væsentlig grad bidrager til holdbare resultater, som opfylder forventningerne til de pågældende og skaber indtjening for Selskabet samt værdi for aktionærerne.

9.4 KRITERIER FOR BONUSUDBETALING

9.4.1 IKKE-ØKONOMISKE KRITERIER FOR BONUSUDBETALING

I forbindelse med vurderingen af hvorvidt der skal udbetales bonus, lægges der i relation til ikke-økonomiske kriterier blandt andet vægt på udførelse af:

- (a) enkeltstående større arbejdsopgaver
- (b) enkeltstående opgaver med stramme tidsfrister
- (c) ekstraordinære krav til opgaveløsning
- (d) implementering af nye systemer eller lovgivning
- (e) en generel betydelig og løsningsorienteret indsats i løbet af året.

9.4.2 ØKONOMISKE KRITERIER FOR BONUSUDBETALING - SELSKABSFORHOLD

I sammenhæng med de under punkt 9.4.1 anførte kriterier tillægges blandt andet følgende økonomiske kriterier betydning for opnåelse af bonus:

- (a) en vurdering af Selskabets realiserede basisindtjening i forhold til de opstillede forventninger og budget, samt
- (b) en vurdering af øvrige komponenter i resultatopgørelsen herunder dagsværdireguleringer på værdipapirer i forhold til den generelle markedsudvikling.

9.4.3 VURDERINGEN

Vurderingen af hvorvidt der skal udbetales bonus, sker efter en samlet vurdering af ovenstående pkt. 9.4.1 og 9.4.2. Vurderingen af de opnåede resultater sker inden for en flerårig ramme, der passer til begivenheder og konjunkturforskel for Selskabets aktiviteter, hvilket skal sikre, at vurderingen kommer til at afspejle resultaterne set over en længere periode. Denne vurdering afspejler naturligvis også det element, at bonusudbetalingen understøtter arbejdet for, at Selskabet rettelig forfølger den af bestyrelsen opstillede balance mellem Selskabets kort- og langsigtede mål.

9.5 BEGRÆNSNINGER VED TILDELING AF BONUS

Forvaltere af alternative investeringsfonde er omfattet af FAIF-lovens § 20. Ved udbetaling af bonus skal det sikres, at aflønningen er i overensstemmelse med lovgivningen og Selskabets risikostyring.

Bestyrelsen har derfor fastsat en række rammer for Selskabets bonusudbetaling med henblik på at sikre compliance med FAIF-loven.

9.5.1 STØRRELSE AF BONUS

Bestyrelsen har fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel bonusudbetalingen må udgøre af den faste løn inklusive pensionsbidrag. Det er besluttet, at bonus for alle medarbejdere i Selskabet højst må udgøre 50 procent af den faste løn inklusive pensionsbidrag.

Det er bestyrelsens vurdering, at det i praksis kun er en lille gruppe medarbejdere der vil modtage en bonus i dette niveau, og det vil udelukkende være for at sikre, at Selskabets lønniveau er i overensstemmelse med markedsvilkår for lignende stillinger og opnåede resultater.

Denne grænse på 50% vil løbende blive vurderet af bestyrelsen.

9.5.2 OPDELING AF BONUSBETALINGERNE

Selskabets bonusbetaling er opdelt i to komponenter, som det kræves i FAIF-lovens § 20, stk. 3, således at halvdelen af den tildelte bonus er en kontant bonus og den anden halvdel udbetales som efterstillede gældsbreve (ansvarlig lånekapital) udstedt af Selskabet.

Selskabet har på grund af sin struktur som et børsnoteret aktieselskab valgt at udstede efterstillede gældsbreve (ansvarlig lånekapital) i Selskabet i stedet for ejerandele i Selskabet, da det vurderes som værende administrativt lettere at håndtere, samt i højere grad er overensstemmende med de nuværende kapitalejeres ønske om at bevare deres ejerandel i Selskabet. Gældsbrevene har i høj grad samme egenskaber som ejerandele, og forfalder til betaling som anført nedenfor.

9.6 UDBETALING AF BONUS

Medarbejdere der ikke indgår i direktionen, og medarbejdere der ikke har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil vil få den tildelte bonus udbetalt som ét kontantbeløb på det fastsatte udbetalingstidspunkt.

Medlemmer af direktionen og medarbejdere der har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil vil få den tildelte bonus udbetalt efter følgende retningslinjer:

9.6.1 MEDLEMMER AF DIREKTIONEN

Ved bonusudbetalinger på mellem kr. 0 – 500.000 til Selskabets direktion, vil 60% af bonusudbetalingen blive udbetalt og fordelt med 50% som en kontantudbetaling og 50% som et gældsbrev. Udbetaling af 40% af bonusudbetalingen vil blive fordelt ligeligt over en periode på 4 år og fordelt med 50% som kontantudbetaling og 50% som et gældsbrev.

Til illustration

Løndel der udbetales	År 0 (beregningssåret)	År 1	År 2	År 3	År 4	I alt
Kontant	150.000	25.000	25.000	25.000	25.000	250.000
Gældsbrev	150.000	25.000	25.000	25.000	25.000	250.000
I alt	300.000	50.000	50.000	50.000	50.000	500.000

Ved bonusudbetalinger over kr. 500.000 til Selskabets direktion, vil 40% af bonusudbetalingen blive udbetalt og fordelt med 50% som en kontantudbetaling og 50% som et gældsbrev. Udbetalingen af 60% af bonusudbetalingen vil blive fordelt ligeligt over en periode på 4 år og fordelt med 50% som kontantudbetaling og 50% som et gældsbrev.

Til illustration

Løndel der udbetales	År 0 (beregningssåret)	År 1	År 2	År 3	År 4	I alt
Kontant	200.000	75.000	75.000	75.000	75.000	500.000
Gældsbrev	200.000	75.000	75.000	75.000	75.000	500.000
I alt	400.000	150.000	150.000	150.000	150.000	1.000.000

9.6.2 MEDARBEJDERE MED VÆSENTLIG INDFLYDELSE PÅ SELSKABETS RISIKOPROFIL

Ved bonusudbetalinger på mellem kr. 0 – 500.000 til medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil, vil 60% af bonusudbetalingen blive udbetalt og fordelt med 50% som en kontantudbetaling og 50% som et gældsbrev. Udbetalingen af 40% af bonusudbetalingen vil blive fordelt ligeligt over en periode på 3 år og fordelt med 50% som kontantudbetaling og 50% som et gældsbrev.

Til illustration

Løndel der udbetales	År 0 (beregningssåret)	År 1	År 2	År 3	I alt
Kontant	150.000	33.333	33.333	33.333	250.000
Gældsbrev	150.000	33.333	33.333	33.333	250.000
I alt	300.000	66.667	66.667	66.667	500.000

Ved bonusudbetalinger over kr. 500.000 til medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil, vil 40% af bonusudbetalingen blive udbetalt og fordelt med 50% som en kontantudbetaling og 50% som et gældsbevis. Udbetalingen af 60% af bonusudbetalingen vil blive fordelt ligeligt over en periode på 3 år og fordelt med 50% som kontantudbetaling og 50% som et gældsbevis.

Til illustration

Løndel der udbetales	År 0 (beregningsåret)	År 1	År 2	År 3	I alt
Kontant	200.000	100.000	100.000	100.000	500.000
Gældsbeviser	200.000	100.000	100.000	100.000	500.000
I alt	400.000	200.000	200.000	200.000	1.000.000

9.6.3 PASSENDE TILBAGEHOLDELSERPERIODE

I henhold til FAIF-lovens § 20, stk. 4 må kapitalandele og instrumenter m.v. (i Selskabets tilfælde gældsbrevene) som udstedes til medarbejderen som en del af den variable løn ikke afhændes (båndlægges) af medarbejderen i en passende periode. Medarbejderen er ligeledes afskåret fra at afdække den risiko, der knytter sig til gældsbrevenes honorering. Det er bestyrelsens vurdering, at en passende båndlæggelsesperiode for gældsbrevene er 1 år, hvilket betyder, at gældsbrevene, som en medarbejder modtager som en variabel løndel og får tildelt i år 0 (jf. skemaerne ovenfor) tidligst kan kræves indfriet af Selskabet i år 1.

9.6.4 LØBENDE VURDERING VED UDBETALING AF BONUS OVER FLERE ÅR

Ikke-udbetalte bonusbeløb vil blive backtestet, og de vil helt eller delvist bortfalde såfremt de resultater, der ligger til grund for tildelingen, ikke viser sig at være holdbare, eller hvis koncernens økonomiske situation er væsentligt forringet, jf. FAIF-lovens § 20, stk. 5 og stk. 6

I det omfang Selskabet ikke opfylder kapitalkravene i FAIF-lovens § 16, vil udbetalingen af bonusandelen til direktion og medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil blive udskudt indtil kapitalkravene igen er opfyldt.

Det gælder endvidere, at udbetaling af udskudte bonusudbetalinger er betinget af, at de pågældende medarbejdere ikke har gjort sig skyldige i eller medvirket til handlinger, som har påført Selskabet eller aktionærerne betydelige tab, og at medarbejderne er egnede til at bestride de pågældende arbejdsopgaver og er hæderlige.

For alle medarbejdere gælder, at såvel udbetalte som ikke-udbetalte lønkomponenter er genstand for tilbagebetaling ("claw back"), såfremt de er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende har vist sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige og modtageren har været i ond tro herom, jf. FAIF-lovens § 20, stk. 6.

10. OFFENTLIGGØRELSE AF VEDERLAGSPOLITIK I HENHOLD TIL SELSKABSLOVEN

Nærværende vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a og kan findes på www.Luxor.dk (vederlagspolitik) så længere vederlagspolitikken er gældende.

Vederlagspolitikken er med tilstrækkelig majoritet godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 30. januar 2020. Da ingen aktionærer har anmodet om en fuldstændig redegørelse, er der ikke foretaget en fuldstændig opgørelse af de afgivne stemmer.