

Investeringsselskabet LUXOR A/S

Frederiksborggade 50, 4., 1360 København K · Telefon 33 32 50 15 · Telefax 33 12 41 70 · CVR-nr. 49 63 99 10

INDKALDELSE TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING

Bestyrelsen indkalder hermed til ordinær generalforsamling i Investeringsselskabet Luxor A/S (CVR.nr. 49 63 99 10) til afholdelse

fredag den 30. januar 2015 kl. 14.00

hos **PwC, Strandvejen 44, 2900 Hellerup.**

Dagsorden:

Indkaldelsen sker med dagsorden i henhold til vedtægternes § 13, der er af sålydende indhold:

- 1) Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse.
- 2) Beslutning om decharge for direktion og bestyrelse.
- 3) Behandling af eventuelle forslag fra bestyrelsen samt forslag, der i henhold til § 10 måtte være fremkommet fra aktionærer.

Der er fremkommet følgende forslag fra en aktionær (Nikohl A/S):

Det foreslås at selskabet, så længe selskabets børskurs ligger mere end 10% under indre værdi, årligt tilbagekøber egne aktier for et beløb svarende til ca. 10% af egenkapitalen. Tilbagekøbsmetode og tidspunkt fastsættes af bestyrelsen på en måde, som giver alle aktionærer lige mulighed for salg af aktier.

Det motiverede forslag vedlægges indkaldelsen som bilag 1.

Der er fremkommet følgende forslag fra bestyrelsen:

A. Udlodning af udbytte

Bestyrelsen stiller forslag om udlodning af udbytte på kr. 50 mio., svarende til kr. 50,00 pr. aktie.

B. Vedtægtsændringer

Bestyrelsen stiller forslag om revidering af selskabets vedtægter som følge af nye krav i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde (FAIF):

B1) Som nyt § 3 foreslås indsat følgende bestemmelse:

"Selskabets investeringspolitik og risikoprofil

§ 3

- (1) *Investeringsselskabet Luxor A/S er et investeringsselskab, der foretager anlægsinvesteringer for egen- og fremmedkapital. Selskabets hovedaktiviteter er fordelt på værdipapirer og ejendomme. Der arbejdes med en fleksibel investeringsstrategi inden for en række konkrete investeringsrammer.*
- (2) *Selskabets overordnede målsætning er at skabe det bedst mulige langsigtede afkast til investorerne gennem anlægsinvesteringer for egen- og fremmedkapital inden for de fastlagte rammer for risiko.*

- (3) *Selskabet anvender såvel egenkapital som fremmedkapital til at investere i en afbalanceret portefølje bestående af pantebreve, obligationer, og investeringsejendomme.*
- (4) *Selskabet kan optage lån i danske kroner og fremmed valuta. Derivater kan anvendes til afdækning af risiko.*
- (5) *Fordelingen mellem pantebreve, obligationer og investeringsejendomme tilpasses løbende af bestyrelsen ud fra dennes forventninger om, hvor det bedste afkast kan opnås og under hensyn til sikring af en afbalanceret risiko.*
- (6) *Selskabets aktivsammensætning og anvendelse af fremmedfinansiering skal ske i overensstemmelse med en behersket og afvejet risikoprofil for at opnå en højere grad af indtjeningssikkerhed."*

B2) I den hidtidige § 8a (efter ovenstående ændring § 9a) foreslås indsat et nyt nr. (6) med følgende ordlyd:

"Selskabets hjemmeside www.luxor.dk skal indeholde en beskrivelse af, hvordan oplysninger om selskabets værdiansættelse og den indre værdi pr. ejerandel beregnes. Andre relevante oplysninger til eksisterende og potentielle investorer vil ligeledes være tilgængelig for investorerne på selskabets hjemmeside www.luxor.dk."

B3) Ovenstående ændringsforslag medfører konsekvensændringer i nummerering og henvisninger.

Det fuldstændige forslag til vedtægtsændringer fremgår af selskabets hjemmeside, www.luxor.dk.

Vedtægelse af beslutning om vedtægtsændring kræver, at mindst 2/3 af aktiekapitalen er repræsenteret på generalforsamlingen, samt at beslutningen vedtages med mindst 2/3 af såvel de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital.

C. Bemyndigelse til erhvervelse af egne aktier

Bestyrelsen bemyndiges til i 5 år fra generalforsamlingens afholdelse at lade selskabet erhverve egne aktier op til nominelt kr. 10 mio. Erhvervelsen skal ske til kurser, der ikke må afvige mere end +/- 10 % fra den på erhvervestidspunktet noterede officielle kurs for selskabets aktier på NASDAQ OMX Copenhagen.

D. Vederlagspolitik

Forslag til vederlagspolitik vedlægges indkaldelsen som bilag 2.

- 4) Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport.
- 5) Valg af medlemmer til bestyrelsen.
- 6) Valg af revisorer.
- 7) Eventuelt.

Selskabets aktiekapital er kr. 100 mio., hvoraf kr. 17,5 mio. er A-aktiekapital og kr. 82,5 mio. B-aktiekapital, fordelt i aktier på kr. 100 eller multipla heraf. Hvert A-aktiebeløb på kr. 100 giver ti stemmer, og hvert B-aktiebeløb på kr. 100 giver én stemme.

Enhver aktionær er berettiget til at møde og stemme på generalforsamlingen, når aktionæren senest 3 dage før generalforsamlingens afholdelse har anmeldt sin deltagelse til selskabet og rettidigt har løst adgangskort (se nedenfor). For at have stemmeret skal den aktie, der danner grundlag for stemmeretten, være noteret på aktionærens navn i ejerbogen. Har aktionæren erhvervet aktien ved overdragelse, skal aktien yderligere have været noteret på aktionærens navn i ejerbogen, eller aktionæren skal have anmeldt og dokumenteret sin erhvervelse senest 1 uge forud for generalforsamlingens afholdelse.

Dagsorden, de fuldstændige forslag og dokumenter, der skal fremlægges på generalforsamlingen, kan hentes på selskabets hjemmeside www.luxor.dk.

Stemmeretten kan udøves ved fuldmægtig på betingelse af, at denne godtgør sin ret til at deltage i generalforsamlingen ved forevisning af adgangskort og ved fremlæggelse af skriftlig, dateret fuldmagt. Afgivelse af fuldmagt kan ske på vedlagte blanket, der ligeledes kan hentes på selskabets hjemmeside.. www.luxor.dk.

Selskabets kontoførende pengeinstitut er Sydbank A/S, Aabenraa.

Adgangskort til at møde på generalforsamlingen kan rekvireres på selskabets kontor i perioden fra 16. januar til 28. januar 2015.

I henhold til selskabslovens §§ 97 og 102 kan aktionærerne forud for generalforsamlingen skriftligt stille spørgsmål til selskabets ledelse om forhold af betydning for bedømmelsen af årsrapporten for 2013/14, selskabets stilling i øvrigt eller om de øvrige forhold, hvorom der skal træffes beslutning på generalforsamlingen. En aktionær, der ønsker at benytte sig af sin spørgsmålsret, kan sende spørgsmålet pr. brev til Investeringselskabet Luxor A/S, Frederiksborggade 50, 4. sal, 1360 København K.

Besvarelsen kan ske skriftligt, herunder ved at svaret gøres tilgængeligt på selskabets hjemmeside, www.luxor.dk. Besvarelse kan undlades, såfremt spørgeren ikke er repræsenteret på generalforsamlingen. Aktionærerne kan endvidere på generalforsamlingen mundtligt stille spørgsmål til selskabets ledelse om de nævnte forhold, ligesom der på generalforsamlingen mundtligt kan stilles spørgsmål om årsrapporten til selskabets generalforsamlingsvalgte revisor.

København, den 7. januar 2015
Bestyrelsen

Bilag 1: Forslag af 17/12 2014 fra Nikohl A/S.
Bilag 2: Forslag til vederlagspolitik.

København d. 17. december 2014

Forslag til Luxor A/S generalforsamling d. 30. januar 2015

Det foreslås at selskabet, så længe selskabets børskurs ligger mere end 10% under indre værdi, årligt tilbagekøber egne aktier for et beløb svarende til ca. 10% af egenkapitalen. Tilbagekøbsmetode og tidspunkt fastsættes af bestyrelsen på en måde som giver alle aktionærer lige mulighed for salg af aktier.

Motivation:

Selskabets aktie har nu i en længere periode handlet væsentligt under indre værdi. Dette er stærkt utilfredsstillende for aktionærene. En rimelig prisfastsættelse af aktien er kun mulig ved at synliggøre selskabets værdier. Dette foreslås gjort ved løbende at udlodde selskabets egenkapital indtil børskursen som minimum afspejler den indre værdi. Dette er en fordel for investorer som ønsker at sælge deres aktier, men også en fordel for de investorer, der ikke sælger, da den indre værdi per aktie stiger når selskabet tilbagekøber aktier til 10% under indre værdi.

Venlig hilsen

Nikohl A/S

c/o Niklas Kohl

Store Mølle Vej 7, st.th.

2300 København S

Bilag 2

FORSLAG TIL VEDERLAGSPOLITIK FOR INVESTERINGSSKABET LUXOR A/S

Denne vederlagspolitik er fastlagt af Selskabets bestyrelse og indstilles til godkendelse på generalforsamlingen den 30. januar 2015.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med 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 ES-MAs Retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktivet om forvaltere af alternative investeringsfonde (direktiv 2011/61/EU).

Vederlagspolitikken skal til enhver tid være tilgængelig for personer, der er omfattet af denne.

1. GENERELT

Formålet med Selskabets vederlagspolitik og retningslinjer for incitamentsaflønning er at fastsætte principper for vederlæggelse af bestyrelse, direktion og medarbejdere, 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 kan fremme aktionærernes og Selskabets interesser samt fremme og sikre, at beslutninger træffes med udgangspunkt i en langsigtet adfærd.

Vederlagspolitikken har til hensigt at 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:

- (i) De opgaver, der skal løses
- (ii) Selskabets specifikke forhold
- (iii) Det ansvar, der er forbundet med løsning af opgaverne
- (iv) Indsats
- (v) Værdiskabelse for Selskabet.

Vederlagspolitikken gælder for Selskabets bestyrelse og alle medarbejdere i Selskabet og er inddelt i tre afsnit:

Vederlag til bestyrelse og direktion punkt 4 og 5.

Særlige forhold for medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil og værdiansættelse punkt 6.

Vederlag til øvrige medarbejdere punkt 7.

2. OFFENTLIGGØRELSE

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, som fastsættes af Selskabets øverste myndighed, generalforsamlingen. Formanden for bestyrelsen modtager et forhøjet honorar, der afspejler den øgede arbejdsindsats, som dette hverv indebærer.

Bestyrelsen deltager ikke i nogen form for incitamentsprogrammer.

Vederlag til det enkelte bestyrelsesmedlem specificeres i årsrapporten.

5. VEDERLAG FOR DIREKTIONEN

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsen.

Direktionen aflønnes med et fast vederlag samt et vederlag til en bidragsbaseret pensionsordning.

Bestyrelsen har mulighed for at udbetale bonus 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 eventuelt tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med reglerne i gældende lovgivning, og der foreligger ikke andre former for incitamentsordninger. Bouselement for regnskabsåret kan først tildeles, når bestyrelsen kender niveauet for årets resultat.

Ved Selskabets 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 eventuelt tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med reglerne i gældende lovgivning, og der foreligger ikke andre former for incitaments-

ordninger. Boneselement 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.

Bestyrelsen og 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 løndele i den gældende lovgivning iagttages. Den eventuelt tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med reglerne i gældende lovgivning, og der foreligger ikke andre former for incitamentsordninger. Boneselement for regnskabsåret kan først tildeles, når bestyrelsen kender niveauet for årets resultat.

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 efterleves 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 det foregående regnskabsår og den forventede aflønning i det indeværende og det kommende regnskabsår.

9. BONUS

9.1 GRUNDLAGT 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 også indeholder elementer, der skal motivere og belønne medarbejderne til en kontinuerlig høj performance.

Bonusudbetalinger fastsættes på baggrund af markedspraksis med henblik på at tilbyde en konkurrencedygtig lønpakke og under hensyntagen til, at der er overensstemmelse mellem interesser hos medarbejdere, Selskab og aktionærer.

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.

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 medarbejdere, som leverer en høj performance, der i væsentlig grad bidrager til holdbare resultater, som opfylder forventningerne til medarbejderen 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 enkelte medarbejdere skal have 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

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 til medarbejdere 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, at medarbejderne arbejder 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 overensstemmende 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 ledelsen, 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 ledelsen og medarbejdere der har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil vil få den tildelte bonus udbetalt efter følgende retningslinjer:

9.6.1 MEDLEMMER AF LEDELSEN

Ved bonusudbetalinger på mellem kr. 0 – 500.000 til Selskabets ledelse, vil 60% af bonusudbetalingen blive udbetalt og fordelt med 50% som en kontantudbetaling og 50% som et gælds brev. 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 gælds brev.

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
Gælds brev	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 ledelse, vil 40% af bonusudbetalingen blive udbetalt og fordelt med 50% som en kontantudbetaling og 50% som et gælds brev. 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 gælds brev.

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
Gælds brev	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 gælds-brev. 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 gælds-brev.

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
Gælds-brev	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 gælds-brev. 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 gælds-brev.

Til illustration

Løndel der udbetales	År 0 (beregningssåret)	År 1	År 2	År 3	I alt
Kontant	200.000	100.000	100.000	100.000	500.000
Gælds-beviser	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 TILBAGEHOLDELSESPRIODE

I henhold til FAIF-lovens § 20, stk. 4 må kapitalandele og instrumenter m.v. (i Selskabets tilfælde gælds-brevene) som udstedes til medarbejderen som en del af den variable løn ikke afhændes (båndlægges) af medarbejderen i en passende periode. Medarbejdere er ligeledes afskåret fra at afdække den risiko, der knytter sig til gælds-brevenes honorering. Det er bestyrelsens vurdering, at en passende båndlæggelsesperiode for gælds-brevene er 1 år, hvilket betyder, at gælds-brevene, som en medarbejder modtager som en variabel løn-del 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 ledelsen 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.