

Oplysninger om aflønning

BLS Capital Fondsmæglerselskab A/S

Februar 2023

1. AFLØNNINGSPOLITIK, GENERELLE VEDERLAGSPRINCIPPER OG PRAKSIS

1.1. Det følger af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber m.fl. ("Aflønningsbekendtgørelsen") § 22, stk. 1, at virksomheder med en hjemmeside skal offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til Aflønningsbekendtgørelsens krav i § 5, stk. 1, § 6, § 7, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, §§ 8,9,11,13, § 15, stk. 3, §§ 16 og 17, i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

1.2. I overensstemmelse med ovenstående oplyses hermed følgende for BLS Capital Fondsmæglerselskab A/S ("Selskabet"):

- Bestyrelsen har under hensyntagen til Selskabets størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af Selskabets aktiviteter fastlagt en lønpolitik for medlemmer af bestyrelsen og ansatte, i overensstemmelse med § 107, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservices – og aktiviteter.
- Formålet med lønpolitikken er at sikre, at Selskabets aflønningsforhold fremmer en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- Ansvaret for gennemførelse af lønpolitikken er hos bestyrelsen, der ligeledes gennemgår lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang årligt, således lønpolitikken tilpasses til Selskabets udvikling. Selskabets Legal & Compliancefunktion bistår, sammen med Selskabets CFO og direktør, bestyrelsen med kontrol af overholdelse heraf.
- Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt sker revidering af væsentlige risikotagere i Selskabet. Af regnskabet fremgår, hvor mange risikotagere, der er udpeget.
- Bestyrelsen sikrer, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om Selskabets lønpolitik overholdes. Bestyrelsen har fastlagt retningslinjer for udførelsen af kontrollen, hvorefter resultatet af kontrollen rapporteres til bestyrelsen. Under hensyntagen til Selskabets størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af Selskabets aktiviteter, fastlægger retningslinjerne for kontrollen, at de ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken, er uafhængige af de afdelinger i Selskabet, som de fører kontrol med.
- Det er bestyrelsen i Selskabet som fører kontrol med aflønning af direktionen. Selskabet har ikke nedsat et aflønningsudvalg.
- Variable løndele, der er resultatafhængige, fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og Selskabets resultater. I tillæg hertil gælder det for ansatte, der udfører arbejde i forbindelse med Selskabets kontrolfunktioner, at en variabel løndel ikke må være afhængig af resultaterne i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.
- Lønpolitikken fastlægger ligeledes retningslinjer for pension og fratrædelsesgodtgørelser.

1.3. Efter Aflønningsbekendtgørelsens § 21, stk. 1, skal investeringsselskaber offentliggøre oplysninger omfattet af artikel 51 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber i overensstemmelse med artikel 46, stk. 4, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2033/2019/EU af 27. november om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber 2019.

1.4. I overensstemmelse med ovenstående oplyses hermed om de vigtigste kendetegn ved Selskabets aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om omfanget af variabel aflønning mv.:

- Selskabet kan tildele andre ansatte end væsentlige risikotagere en variabel løn. Kriterierne herfor er individuelt fastsat for de respektive medarbejdere, men kan for eksempel bero på kriterier som resultatuafhængighed, omkostningsudvikling i Selskabet m.fl.
- Bestyrelsen i Selskabet modtager ingen faste bestyrelseshonorarer, variable honorardele eller udvalghonorarer.
- Selskabets direktør aflønnes ved et fast vederlag, der fastsættes af bestyrelsen og afspejler kravene til direktøren, herunder dennes ansvar og kompetencer. Dermed modtager direktøren ikke variabel løn, herunder pensionsordninger. Andre løngoder kan oppebæres i form af fri telefon mv.
- For øvrige væsentlige risikotagere gælder det, at disse modtager et fast vederlag, der fastsættes af direktøren og spejler kravene til den ansatte, herunder dennes ansvar og kompetencer. Det faste vederlag fastsættes til et niveau, der dels afspejler kravene til den ansatte, og dels er konkurrencedygtigt i forhold til gældende markedsvilkår.
- Andre væsentlige risikotagere kan dog tildeles en diskretionær bonus, baseret på et diskretionært skøn under hensyntagen til en række forskellige faktorer. Den diskretionære bonus er ikke afhængig i resultaterne i de afdelinger af Selskabet, som den ansatte fører kontrol med. I 2022 er der tildelt diskretionær bonus til Selskabets Complianceansvarlige og selskabets CFO, under det af lovgivningen fastsatte loft. Derudover er der ikke udbetalt variabel løn til væsentlige risikotagere.
- Samlet vederlag for Selskabets bestyrelse, direktion samt væsentlig risikotagere er offentliggjort i Selskabets regnskab, som til enhver tid kan rekvireres hos Selskabet eller på www.virk.dk.

1.5. Oplysningerne i nærværende skrivelse opdateres og offentliggøres på samme dato, som Selskabet offentliggør årsregnskab. Ovenstående oplysninger angår regnskabsåret 2022.

Dateret 10. februar 2023