

Politik for aflønning

BLS Capital Fondsmæglerselskab A/S

BLS Finans A/S

Februar 2025

1. INDLEDNING.....	2
2. RETSGRUNDLAG.....	2
3. INTEGRATION AF BÆREDYGTIGHEDSRISICI I AFLØNNINGSPOLITIKKEN	3
4. UDPEGNING AF VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE	3
5. POLITIKKENS GENERELLE VEDERLAGSPRINCIPPER FOR FAST OG VARIABEL LØN	4
6. INDBERETNINGSSPLIGT	6
7. INFORMATION TIL SELSKABETS ANSATTE	7
8. KONTROL	8
9. RAPPORTERING	8
10. AJOURFØRING.....	9
11. HISTORIK.....	10

1. INDLEDNING

- 1.1 Bestyrelsen i BLS Capital Fondsmæglerselskab A/S (henholdsvis "Bestyrelsen" og "Selskabet") har vedtaget denne aflønningspolitik ("Politikken"), og har heri defineret og skitseret retningslinjerne for Selskabet i relation til aflønning af bestyrelse, direktion og ansatte, herunder de ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil. Politikken er endvidere godkendt af Selskabets generalforsamling.
- 1.2 Bestyrelsen i BLS Finans A/S ("Moderselskabet") og dennes generalforsamling har også vedtaget Politikken. Der udbetales imidlertid ikke løn eller honorarer i Moderselskabet. Politikken skal derfor alene regulere vederlæggelse i Moderselskabet i det omfang, der måtte blive truffet beslutning om udbetaling af vederlag i Moderselskabet. I tilfælde heraf skal Politikken henvisninger til Selskabet gælde på lige vilkår for Moderselskabet.
- 1.3 Politikken er udarbejdet under hensyntagen til Selskabets størrelse og organisation, samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter.
- 1.4 Politikken skal være med til at sikre en sund og effektiv risikostyring, at Selskabet drives redeligt og i overensstemmelse med Selskabets langsigtede mål og interesser, og at investorers interesser beskyttes, jf. også Politikken pkt. 5.
- 1.5 Herudover har Politikken til formål at sikre, at bestyrelsen får identificeret og udpeget Selskabets væsentlige risikotagere, samt at oplysnings- og indberetningsforpligtelser i henhold til gældende lovgivning overholdes, herunder oplysninger vedrørende integration af bæredygtighedsrisici.
- 1.6 Selskabet yder ikke investeringsrådgivning eller porteføljepleje til detailkunder, hvorfor Selskabet ikke har indført aflønningsordninger, salgsmål eller andre ordninger, som kan give tilskyndelse for dets ansatte til at anbefale et bestemt finansielt instrument til detailkunder, når virksomheden kunne tilbyde et andet finansielt instrument, der ville dække den pågældende kundes behov bedre.

2. RETSGRUNDLAG

- 2.1 Politikken er udarbejdet i henhold til lovebekendtgørelse nr. 232 af 1. marts 2024 om fondsmæglerselskaber og investeringsservices og -aktiviteter § 107, stk. 1 ("Fondsmæglerselskabsloven"), bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder ("aflønningsbekendtgørelsen") § 5, stk. 1 og retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13). Derudover inddrages ligeledes Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser (Disclosureforordningen) artikel 5, om sammenhængen mellem aflønning og integrationen af bæredygtighedsrisici.

3. INTEGRATION AF BÆREDYGTIGHEDSRISICI I AFLØNNINGSPOLITIKKEN

- 3.1 Disclosuresforordningen kræver, at Selskabet forholder sig til hvorvidt bæredygtighedsindvirkninger- samt risici inddrages som parameter i aflønningen af de af Selskabets medarbejdere, som har en variabel løndel. Bæredygtighedsindvirkningerne vedrører Selskabets påvirkning af miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) forhold i samfundet. Bæredygtighedsrisiko handler om, hvordan ESG-forhold potentielt påvirker værdien af Selskabets investeringer. Disclosuresforordningen stiller ikke krav om, at der skal være en sammenhæng mellem Selskabets aflønning og dets integration af bæredygtighedsrisici. Dog skal Selskabet oplyse, hvorvidt der er en sammenhæng og i givet fald, hvordan denne sammenhæng er. Selskabet skal på dets hjemmeside ligeledes beskrive, hvordan Selskabet forholder sig til bæredygtighedsindvirkninger-og/eller risici i aflønningen af medarbejderne, hvilket oplyses i pkt. 3.2 nedenfor.
- 3.2 Selskabet lægger ikke særskilt vægt på integration af bæredygtighedsrisici i aflønningsstrukturen. For indeværende har ingen ansatte krav om integration af bæredygtighedsrisici i deres variable- eller anden løndel. I fald at dette ændres, skal Compliancefunktionen sikre, at der rådgives om afrapportering i relevante dokumenter vedrørende integration af bæredygtighedsrisici i aflønningen, i det omfang dette måtte være nødvendigt.

4. UDPEGNING AF VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE

- 4.1 Politikken har til hensigt bl.a. at regulere Selskabets tildeling af variabel løn til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil, eller på de aktiver, som virksomheden forvalter ("væsentlige risikotagere"). Bestyrelsen foretager, i samråd med Compliancefunktionen og Selskabets CEO en afvejning af de relevante kriterier, som opstilles i lovgivning og retningslinjer herom.
- 4.2 Væsentlige risikotagere er af bestyrelsen identificeret som:
- Alle medlemmer af bestyrelsen.
 - Porteføljeforvaltere.
 - Direktøren.
 - Selskabets complianceansvarlige.
- 4.3 Ved udpegning af ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter, har bestyrelsen lagt vægt på følgende kriterier:
- Om den ansatte er medlem af bestyrelsen eller er direktør i Selskabet.
 - Om den ansatte har ansvar for virksomhedens compliancefunktion, risikostyring, intern revision og øvrige kontrolfunktioner.

- Om den ansatte har en løn, der mindst svarer til den laveste løn tildelt Direktøren eller en anden væsentlig risikotager i regnskabsåret, og hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller de aktiver, som virksomheden forvalter.

4.4 Selskabets Compliancefunktion fører som dokumentation et register over de overvejelser, Selskabets bestyrelse har gjort sig i forbindelse med udpegningen af væsentlige risikotagere i Selskabet, der sikres ajourført med samme interval som Politikken.

5. POLITIKKENS GENERELLE VEDERLAGSPRINCIPPER FOR FAST OG VARIABEL LØN

5.1 Politikken skal medvirke til at sikre:

- Overensstemmelse med, og fremmelse af, en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, samt at den samlede variable løn, som Selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag,
 - hvilket b.l.a. sikres ved, at variabel aflønning anvendes med omtanke. Det skal forstås således, at variabel aflønning ikke anvendes, hvor dette ses at være egnet til at medarbejdere fremmer egne interesser på bekostning af opbygning af risici for Selskabets regning og risiko. Variabel løn anvendes kun på diskretionær basis, således, at der ikke opstår risiko for et misforhold mellem Selskabets resultat og kapitalgrundlag på den ene side og en lønforpligtelse på den anden side.
- Overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
 - hvilket sikres ved, at kvalitative præstationer, loyalitet, langsigtet adfærd samt ordentlighed inddrages i forbindelse med lønfastsættelsen. Selskabets strategi er afhængig af, at Selskabet kan tiltrække og fastholde medarbejdere med udpræget kvalitet og evne til at agere selvstændigt og langsigtet, hvilket også fordrer at Selskabet aflønner konkurrencedygtigt.
- Overensstemmelse med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med Selskabets aktivitet og afværgelse af interessekonflikter, herunder at Selskabet drives i overensstemmelse med redelig forretningsskik og god praksis
 - hvilket sikres ved, at medarbejdere og investorers interesser søges ensrettet, herunder ved regulering af medarbejderes personlige investeringer og et fravær af incitamentsaflønning, der er knyttet til elementer, der ikke er i investorers bedste interesse.
- Kønsneutralitet med henblik på at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi,

- hvilket sikres ved, at Selskabet konkret tager stilling til værdien af det udførte arbejde og aflønner derefter uden hensyntagen til medarbejderens køn mv.,
- At sikre fastsættelse af kriterier for tildeling af faste løndele, der primært afspejler kompetencer, relevant erhvervserfaring og organisatorisk ansvar samt at kriterierne for tildeling af variable løndele afspejler vedvarende og risikojusterede resultater, samt resultater ud over hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervserfaring og organisatoriske ansvar.

5.2 Selskabet kan tildele andre ansatte end væsentlige risikotagere en variabel løn. Tildeling af variabel løn sker alene skønsmæssigt og under hensyntagen til Selskabets resultat. Kriterier, der bør indgå i skønnet, kan individuelt fastsættes for de respektive medarbejdere eller varetages af ledelsen på diskretionær basis. Sådanne kriterier kan for eksempel bero på resultatafhængighed, omkostningsudviklingen i Selskabet, m.fl. Fælles er dog, at kriterierne skal være designet til aktivt at fremme strategiske og forretningsmæssige mål, der relaterer sig til den pågældende stilling, og at tildeling skal ske på baggrund af individuelle resultatkriterier, som afspejler adfærd og resultater, der bidrager til at opfylde disse forretningsmæssige mål.

5.3 For den kreds, der er omfattet af Politikken som væsentlige risikotagere, har Selskabet fastlagt følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

5.4 Bestyrelsen

- Bestyrelsesformanden modtager et fast årligt honorar.
- Der er herudover ingen faste bestyrelseshonorarer og ingen variable honorardele.
- Der er ingen udvalgshonorarer.
- Der kan oppebæres andet vederlag i form af fri telefon, avis, internetopkobling og sundhedsforsikring.

5.5 Direktøren

- Fast vederlag: Direktøren modtager et fast vederlag, der fastsættes af bestyrelsen og afspejler kravene til Direktøren, herunder dennes ansvar, den med arbejdet forbundne kompleksitet uddannelse, anciennitet, erhvervserfaring og kompetencer. Det faste vederlag skal være konkurrencedygtigt i forhold til gældende markedsvilkår.
- Variabel løn: Der er ingen variabel løn, herunder pensionsordninger, tilknyttet Direktørens vederlag.
- Der kan oppebæres andre løngoder i form af fri telefon, avis, internetopkobling og sundhedsforsikring.

5.6 Øvrige væsentlige risikotagere

- Fast vederlag: Øvrige væsentlige risikotagere modtager et fast vederlag, der fastsættes af Direktøren og afspejler kravene til den ansatte, herunder dennes ansvar, uddannelse, anciennitet, erhvervserfaring 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.
- Variabel løn: Øvrige væsentlige risikotagere kan alene modtage variabel løn i form af en eventuel diskretionær bonus, baseret på et diskretionært skøn under hensyntagen til kvaliteten i opgavevaretagelsen samt omfanget af den præsterede arbejdsindsats (arbejdsperformance) og Selskabets økonomiske resultater det pågældende år. Den diskretionære bonus er ikke afhængig af resultater i de afdelinger af Selskabet, som den ansatte eventuelt måtte føre kontrol med, og kan maksimalt udgøre 100.000 kr. i overensstemmelse med aflønningsbekendtgørelsen. Sådanne diskretionære bonuselementer kan efter en forsvarlighedsvurdering være kontante og undtages krav om udskydelse og tilbageholdelsesperiode.
- Der kan oppebæres andre løngoder i form af fri telefon, avis, internetopkobling og sundhedsforsikring.
- Selskabet kan nedjustere variable løndele på udbetalingstidspunktet, som følge af at Selskabets økonomiske situation er væsentligt forringet siden tildelingstidspunktet. Variable løndele kan derudover justeres i forhold til ændringer i resultater for de enkelte ansatte, afdelingerne samt Selskabet, som dannede baggrund for tildeling. Variable løndele kan kræves tilbagebetalt som følge af, at beregning er sket på grundlag af fejlagtige oplysninger, og hvis modtageren har været i ond tro herom.

5.7 Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser

For Direktøren og øvrige væsentlige risikotagere kan aftalte fratrædelsesgodtgørelser ikke udgøre mere end op til 2 års fast løn. For andre medarbejdere afspejler eventuelle fratrædelsesgodtgørelser de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en given periode.

5.8 Retningslinjer for pensionspolitik

Selskabet betaler ikke pension til dets medarbejdere. Alle fastansatte medarbejdere har dog som udgangspunkt pligt til at indtræde i Selskabets medarbejderpensionsordning med en given minimumsindbetaling, som pt. er 5% af medarbejderens bruttoløn.

6. INDBERETNINGSSPLIGT

- 6.1 Selskabet indsender i umiddelbar forlængelse af årsregnskabets afslutning, og senest 1. maj hvert år, oplysninger til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet i pligtigt omfang.

6.2 Såfremt Selskabet ikke længere opfylder undtagelsesbetingelserne i aflønningsbekendtgørelsens § 19, stk. 4, indsender Selskabet oplysninger til Finanstilsynet, der omfatter forholdene mellem fast og variabel aflønning, samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter den øverste ledelse og de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlige indflydelse på Selskabets risikoprofil, med angivelse af følgende:

- Lønsummen i regnskabsåret, fordelt på fast løn, herunder en beskrivelse af de faste komponenter, og variabel løn og antal modtagere,
- Den variable løns størrelse og form, fordelt på kontantudbetaling, aktier og aktielignende instrumenter, og andre typer opdelt i udbetalte og udskudte andele,
- Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt for forudgående optjeningsperioder, opdelt i den del, der optjenes i regnskabsåret, og den del, der optjenes i efterfølgende år,
- Størrelsen af den udskudte aflønning, der optjenes i regnskabsåret, som er udbetalt i regnskabsåret, og som er reduceret gennem resultatjusteringer,
- Tildelingen af garanteret variabel aflønning i løbet af regnskabsåret og antallet af modtagere af disse tildelinger,
- De fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt i forudgående perioder, og som er blevet udbetalt i løbet af regnskabsåret, og
- Størrelsen af de fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, opdelt i udbetalte og udskudte andele, antallet af modtagere af sådanne udbetalinger, og det højeste beløb, der er udbetalt til den enkelte person.

6.3 Indberetning til Finanstilsynet i medfør af Politikens pkt. 6.1, omfatter oplysninger om antallet af personer fordelt på ansvars- og forretningsområder, om den enkelte unavngivne person er udpeget som væsentlig risikotager, størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusiv pension fordelt på fast og variabel løn, størrelsen af variable pensionsydelse, og størrelsen af den samlede variable løndel, der udskydes, med angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

6.4 Foruden ovenstående oplysninger, indberetter Selskabet senest 1. maj hvert år, antallet af personer, der i det foregående regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem, har optjent en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 0,5 mio. euro, til Finanstilsynet. Indberetningen sker i overensstemmelse med de formkrav, der følger af gældende regler.

7. INFORMATION TIL SELSKABETS ANSATTE

- 7.1 Bestyrelsen, Direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. aflønningsbekendtgørelsens § 4, skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendt med den senest opdaterede version af Politikken, samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation, jf. aflønningsbekendtgørelsens § 18.

8. KONTROL

- 8.1 Bestyrelsen sikrer, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om Politikken efterleves.
- 8.2 Herudover skal bestyrelsen føre kontrol med enhver aflønning af de i pkt. 4.2 identificerede væsentlige risikotagere, hvilket blandt andet er sikret ved revisionskontrol beskrevet i pkt. 8.4.
- 8.3 Bestyrelsen har under hensyntagen til Selskabets størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter, fastlagt retningslinjer for kontrol med Politikken, således at det sikres, at ansatte og eksterne parter, der fører kontrol med overholdelse af Politikken, er tilstrækkeligt uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.
- 8.4 Bestyrelsen har fastlagt følgende retningslinjer for kontrol af, om Politikken overholdes:
- Direktøren sikrer kontrol af overholdelsen af kvantitative grænser for udpegning af væsentlige risikotagere, jf. pkt. 4.3.
 - Selskabets revision udfører revision af enhver aflønning af de i pkt. 4.2 identificerede væsentlige risikotagere.
 - Kontrollen af Politikkens overholdelse indebærer, at Selskabets revision gennemgår, at ingen ledelsesmedlemmer er tildelt variabel løn, og at øvrige væsentlige risikotagere ikke er blevet tildelt variabel løn, ud over eventuelle diskretionære lønelementer under bagatelgrænsen, i regnskabsåret. Gennemgangen foretages på baggrund af en gennemgang af lønudbetalinger, pensionsudbetalinger mv., der sammenholdes med de ansattes stillingsbeskrivelser og afgrænsningen i henhold til Politikkens pkt. 4.2. Revisionen rapporterer herom i revisionsprotokollen.
 - Selskabets complianceansvarlige sikrer, at bestyrelsens stillingtagen til revisionens gennemgang af tildelt løn mv. og identifikation af væsentlige risikotagere føres til protokol.

9. RAPPORTERING

- 9.1 Selskabets revision rapporterer resultaterne af gennemgang efter pkt. 8.4 til bestyrelsen, i overensstemmelse med gældende regler på førstkommende bestyrelsesmøde, og efter bestyrelsens anvisninger.

- 9.2 Brud på Politikken skal rapporteres til bestyrelsen uden ugrundet ophold.
- 9.3 Bestyrelsesformanden redegør i sin beretning for generalforsamlingen for aflønningen af bestyrelse og Direktøren i Selskabet og for Politikkens indhold og efterlevelse. Herudover indeholder redegørelsen oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

10. OFFENTLIGGØRELSE

- 10.1 Selskabet offentliggør årligt én vederlagsrapport for Selskabet og Moderselskabet med oplysninger om:
- det samlede vederlag for hvert medlem af Bestyrelsen og Direktøren, som vedkommende, som led i dette hverv, har optjent fra Selskabet og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og.
 - en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og Selskabets strategi og relevante mål herfor.
- 10.2 Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på Selskabets hjemmeside i en periode på 10 år.
- 10.3 Selskabet offentliggør denne politik på Selskabets hjemmeside.
- 10.4 De i Politikkens pkt. 6 nævnte oplysninger offentliggøres derudover separat på Selskabets hjemmeside eller som en del af Selskabets vederlagsrapport, såfremt Selskabet ikke længere opfylder betingelserne for at undlade dette i aflønningsbekendtgørelsens § 19, stk. 4. Herudover angives det i Selskabets årsrapport, hvor oplysningerne kan findes.

11. AJOURFØRING

- 11.1 Bestyrelsen skal gennemgå Politikken med regelmæssige mellemrum og mindst en gang om året, med henblik på at tilpasse Politikken til Selskabets udvikling.
- 11.2 Politikken skal forelægges til godkendelse af Selskabets generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år, jf. lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservices og -aktiviteter § 107, stk. 1 og 2.

12. HISTORIK

Opdateret af: EN	Godkendt af: Bestyrelsen i hhv. Selskab og Morderselskab	Godkendt af: Generalforsamlingen i hhv. Selskabet og Morderselskabet	Version: 4.2
Dato: 29/01/2025	Dato: 06/02/2025	08/02/2024	

Selskabet:

Bestyrelsesformand	Næstformand	Bestyrelsesmedlem
Steen Juul Jensen	Peter Bundgaard	Pernille Backhausen
Bestyrelsesmedlem		
Anders Lund		

Morderselskabet:

Bestyrelsesformand	Bestyrelsesmedlem	Bestyrelsesmedlem
Pernille Backhausen	Peter Bundgaard	Steen Juul Jensen
Bestyrelsesmedlem		
Anders Lund		