

Politik for aflønning

BLS Capital Fondsmæglerselskab A/S

BLS Finans A/S

Februar 2024

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

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, 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 endvidere 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 Politikens 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. Politikken skal være med til at sikre:
- Overensstemmelse med, og fremmelse af, en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
 - Overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
 - Overensstemmelse med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med Selskabets aktivitet og afværgelse af interessekonflikter,
 - Kønsneutralitet med henblik på at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi, samt
 - At den samlede variable løn, som Selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag, herudover
 - At sikre, at der fastsættes kriterier for tildeling af faste løndele, der primært afspejler relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterierne for tildeling af variable løndele, som bør afspejle vedvarende og risikojusterede resultater, samt resultater ud over hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar,
 - At sikre, at aflønning af Selskabets ansatte ikke er i strid med Selskabets forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse, herunder at virksomheden drives i overensstemmelse med redelig forretningskik og god praksis.
- 1.4 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.
- 1.5 Selskabet yder ikke investeringsrådgivning 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 lov nr. 1155 af 26. juni 2021 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 Disclosureforordningen 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. Disclosureforordningen 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.
- 3.2 Selskabet lægger ikke særskilt vægt på integration af bæredygtighedsrisici i aflønningsstrukturen. I den samlede vurdering af en ansats indsats i forhold til dennes aflønning, vil integration af bæredygtighedsrisici udelukkende inddrages i det omfang, dette er en naturlig bestanddel af den ansattes stillingsprofil. For indeværende har ingen ansatte krav om integration af bæredygtighedsrisici i deres variable- eller anden løndel. I fald at dette ændres, skal Compliancefunktionen sørge for, at der afrapporteres i relevante dokumenter vedrørende integration af bæredygtighedsrisici i aflønningen af den pågældende ansatte, 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.

5. POLITIKKENS GENERELLE VEDERLAGSPRINCIPPER FOR FAST OG VARIABEL LØN

5.1 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 resultatafhængighed, omkostningsudviklingen i Selskabet, m.fl.

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

5.3 Bestyrelsen

- Bestyrelsesformanden modtager et fast årligt honorar.
- Der er herudover ingen faste bestyrelseshonorarer og ingen variable honorardele.

- Der er ingen udvalghonorarer.
- Der kan oppebæres andre løngoder i form af fri telefon, avis, internetopkobling og sundhedsforsikring.

5.4 Direktøren

- Fast vederlag: Direktøren modtager et fast vederlag, der fastsættes af bestyrelsen og afspejler kravene til Direktøren, herunder dennes ansvar 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.

5.5 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 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 kvalifikationer, funktioner, kvaliteten i opgavevaretagelsen samt omfanget af den præsterede arbejdsindsats. 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.

5.6 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.

5.7 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 årsregnskabs afslutning, og senest 1. maj hvert år, oplysninger til Finanstilsynet i elektronisk form i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

6.2 Såfremt Selskabet ikke længere opfylder betingelserne 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 variable 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 Politikkens 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, der fører kontrol med overholdelse af Politikken, er 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 væsentlige risikotagere 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 førstkommande 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 investeringservices og -aktiviteter § 107, stk. 1 og 2.

12. HISTORIK

Opdateret af: EN	Godkendt af: Bestyrelsen i hhv. Selskab og Moderselskab	Godkendt af: Generalforsamlingen i hhv. Selskabet og Moderselskabet	Version: 4.1
Dato: 17/01/2024	Dato: 08/02/2024	08/02/2024	

Selskabet:

Bestyrelsesformand

Steen Juul Jensen

Næstformand

Peter Bundgaard

Bestyrelsesmedlem

Pernille Backhausen

Bestyrelsesmedlem

Anders Lund

Moderselskabet:

Bestyrelsesformand

Pernille Backhausen

Bestyrelsesmedlem

Peter Bundgaard

Bestyrelsesmedlem

Steen Juul Jensen