



FORMUEFORVALTERNE

INVESTERING  
& TRYGHED

# **Lønpolitik**

## **Fondsmæglerselskabet Investering & Tryghed A/S**

*Marts 2026*

## Indholdsfortegnelse

1. Baggrund og formål .....	3
2. Udpegning af væsentlige risikotagere .....	3
3. Generelle retningslinjer for aflønning .....	4
4. Retningslinjer for aflønning af væsentlige risikotagere .....	4
5. Betingelser for udbetaling af variabel aflønning til væsentlige risikotagere .....	5
6. Integration af bærdygtighedsrisici .....	6
7. Offentliggørelse .....	6
8. Kontrol og godkendelse af lønpolitikken .....	6



# 1. Baggrund og formål

- 1.1. Denne lønpolitik fastlægger de overordnede rammer for Fondsmæglerselskabet Investering & Tryghed A/S' (herefter "I&T" eller "Selskabet") tildeling af løn til alle ansatte, herunder bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner.
- 1.2. Bestyrelsen har fastsat denne lønpolitik under hensyntagen til Selskabets størrelse, organisation og kompleksiteten af Selskabets aktiviteter, og den er udarbejdet i henhold til Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter (herefter "FIA") kapitel 11 og kravene der stilles efter bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, mv. (herefter "aflønnings-bekendtgørelsen").
- 1.3. Lønpolitikens formål er at sikre, at tildelingen af løn fremmer en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til en overdreven risikotagning, herunder også at den samlede variable løn som Selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke underminerer Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- 1.4. Tildelingen af løn skal understøtte Selskabets forretningsstrategi, værdier, langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel. Lønpolitikken skal derfor også bidrage til, at Selskabet til stadighed kan tiltrække og fastholde ledelse og medarbejdere med den rette erfaring og høje kompetenceniveau. Lønpolitikken er kønsneutral og er i øvrigt ikke-diskriminerende, dvs. politikken er baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset køn, etnicitet, mv.
- 1.5. Derudover er formålet også at sikre, at tildelingen af løn harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af Selskabets forretning, samt afværge eventuelle interessekonflikter. Aflønningen må ikke være i strid med Selskabets forpligtelser til at handle i kundernes bedste interesse og i overensstemmelse med regler for redelig forretnings-skik og god praksis.
- 1.6. Bestyrelsen kan indenfor rammerne af lønpolitikken fastsætte retningslinjer til direktionen.

# 2. Udpegning af væsentlige risikotagere

- 2.1. Bestyrelsen skal løbende, dog minimum én gang årligt, identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse virksomhedens risikoprofil eller på de aktiviteter, som Selskabet forvalter ("væsentlige risikotager").
- 2.2. Bestyrelsen og direktionen anses altid for at være væsentlige risikotagere. Identifikation af andre væsentlige risikotagere skal ske på baggrund af kriterierne fastsat i lønbekendtgørelsens § 4.
- 2.3. Ansatte, som identificeres som væsentlige risikotagere, skal orienteres om hvilke regler og begrænsninger, som denne personkreds er omfattet af. I denne forbindelse skal den ansatte have udleveret lønpolitikken samt øvrige dokumenter, der vedrører fastsættelsen af aflønningen.



### 3. Generelle retningslinjer for aflønning

- 3.1. De generelle retningslinjer gælder for alle medarbejdere i Selskabet, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere.
- 3.2. I&T ønsker generelt at føre en lønpolitik, der sikrer, at selskabet er i stand til at tiltrække og fastholde talentfulde medarbejdere med et højt fagligt kompetenceniveau.
- 3.3. Selskabet ønsker en passende balance mellem de forskellige løndelev, der kan indgå i en samlet lønpakke. Selskabets samlede lønpakke består af en fast gage, personalegoder og kan evt. indeholde pension og en variabel løndel, herunder engangsvederlag, der også er variabel aflønning. Den variable løndel kan udgøre fra 0 – 6 måneders løn. Bestyrelsen kan ekstraordinært godkende en fravigelse herfra. Ekstraordinære fravigelser kan alene ske på baggrund af dokumenterede, saglige forhold og må ikke have karakter af systematisk praksis. Fravigelser skal vurderes i forhold til Selskabets risikoprofil og må ikke tilskynde til overdreven risikotagning. Beslutning om fravigelser og begrundelse skal dokumenteres.
- 3.4. Den individuelle lønpakke aftales mellem Selskabet og medarbejderen og fastsættes på baggrund af en konkret vurdering, hvor følgende elementer indgår i vurderingen (ikke udtømmende): erhvervs erfaring, jobprofil, kompetencer, organisatorisk ansvar, anciennitet, indsats og resultater.
- 3.5. Alle medarbejdere deltager i Selskabets firmapensionsordning. For medarbejdere ansat på baggrund af overenskomst, yder Selskabets pension i henhold til overenskomsten. For medarbejdere ansat på individuelle kontrakter tilrettelægger medarbejderen selv sin pension indenfor den fleksibilitetsramme, som firmapensionsordningen tilbyder.
- 3.6. Fuldtidsansatte med mindst 2 års anciennitet kan tilbydes at deltage i Selskabets aktiebaserede incitamentsprogram. Bestyrelsen beslutter, hvorvidt et sådant program skal udbydes. Bestyrelsen kan dispensere for anciennitetskravet.
- 3.7. Der ydes som udgangspunkt ikke fratrædelsesgodtgørelser, men i særlige tilfælde kan bestyrelsen beslutte mindre beløb.

### 4. Retningslinjer for aflønning af væsentlige risikotagere

#### **Bestyrelsen**

- 4.1. Bestyrelsesmedlemmer honoreres alene med et fast honorar, der fastlægges for ét år ad gangen. Bestyrelsen kan derudover tildeles et konsulenthonorar for udførte opgaver.
- 4.2. Bestyrelsen skal indstille bestyrelsens honorar, og evt. konsulenthonorar, til godkendelse på generalforsamlingen.



### **Direktionen**

- 4.3. Udover den faste gage, har bestyrelsen et ønske om at kunne tilbyde direktionen en incitaments-aflønning. Enhver tildeling af variable løndelev skal overholde den til enhver tid gældende lovgivning på området.
- 4.4. For at sikre en passende balance mellem faste og variable løndelev kan den variable løn højst udgøre 50% af den faste løndel inkl. pension. Indgås sådanne aftaler skal mindst halvdelen af den variable løndel bestå af aktier eller aktielignende instrumenter. Af den aktiebaserede tildeling må maksimalt halvdelen udgøre aktieoptioner eller lignende instrumenter.
- 4.5. Direktionen er omfattet af Selskabets firmapensionsordning. Direktionen tilrettelægger selv sin pension ud af den aftalte gage, dog indenfor den fleksibilitetsramme som firmapensionsordningen tilbyder.

### **Andre væsentlige risikotagere**

- 4.6. Udover den faste gage, har bestyrelsen et ønske om at kunne tilbyde andre væsentlige risikotagere en incitaments-aflønning. Enhver tildeling af variable løndelev skal overholde den til enhver tid gældende lovgivning på området.
- 4.7. For at sikre en passende balance mellem faste og variable løndelev kan den variable løn højst udgøre 100% af den faste løndel inkl. pension. Indgås sådanne aftaler skal mindst halvdelen af den variable løndel bestå af aktier eller aktielignende instrumenter. Af den aktiebaserede tildeling må maksimalt halvdelen udgøre aktieoptioner eller lignende instrumenter.
- 4.8. Er den væsentlige risikotager omfattet af en kollektiv overenskomst finder afsnit 4.7 om aktiebaseret tildeling ikke anvendelse på aftaler om variable løndelev fastsat i overenskomsten.
- 4.9. Andre ansatte, der er væsentlige risikotagere, er omfattet af Selskabets firmapensionsordning. Den ansatte tilrettelægger selv sin pension ud af den aftalte gage, dog indenfor fleksibilitetsramme som firmapensionsordningen tilbyder. Hvis den ansatte er omfattet af overenskomst, yder Selskabet pension i henhold til overenskomsten.

## **5. Betingelser for udbetaling af variabel aflønning til væsentlige risikotagere**

- 5.1. Udbetaling af variabel løn til væsentlige risikotagere skal overholde de af lovgivningen fastsatte krav, og er betinget af, at de i FIA § 109 fastsatte betingelser for udbetaling er opfyldt. Er betingelserne ikke opfyldt, kan Selskabet helt eller delvist undlade at udbetale variabel løn.
- 5.2. I det omfang væsentlige risikotagere tildeles variabel aflønning skal udbetalingen af den variabel løndel udskydes i henhold til kravene i FIA § 109. Dette omfatter også pensionsydelse som helt eller delvist kan sidestilles med variabel aflønning.



- 5.3. Tildeles en væsentlige risikotager en tiltrædelsesbonus eller fratrædelsesgodtgørelser kan disse blive undtaget fra kravene til variabel aflønning i FIA § 106, forudsat at betingelserne i FIA er opfyldt.
- 5.4. Bestyrelsen kan beslutte, at kravene om aktiebaseret tildeling og udskydelse kan fraviges i tilfælde, hvor den optjente variable løndel udgør maksimalt 100.000 kr. om året, og hvor bestyrelsen vurderer at fravigelsen er forsvarlig. De hensyn, der er lagt til grund for vurderingen, skal forelægges Finanstilsynet, hvis Finanstilsynet anmoder herom.
- 5.5. Selskabet kan reducere eller undlade udbetaling af udskudt variabel aflønning, hvis den væsentlige risikotager har bidraget til væsentlige tab, alvorlige overtrædelser af interne politikker eller lovgivning, eller hvis Selskabets finansielle situation, risikoprofil eller kapitalgrundlag tilsiger dette.

## 6. Integration af bæredygtighedsrisici

- 6.1. I henhold til artikel 5 i forordningen om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser skal finansielle markedsdeltagere oplyse, hvordan aflønningspolitikken er i overensstemmelse med integrationen af bæredygtighedsrisici. I Selskabet tages der på nuværende tidspunkt ikke særskilt hensyn til bæredygtighedsrisici i aflønningen.

## 7. Offentliggørelse

- 7.1. I det omfang at Selskabet kan undtages fra offentliggørelse af oplysninger i henhold til aflønningsbekendtgørelsen, vil Selskabet ikke offentliggøre oplysninger. Informationer efter aflønningsbekendtgørelsen § 22 vil dog blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside.
- 7.2. Oplysninger om det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktion, som den pågældende har modtaget som led i sit hverv for Selskabet, offentliggøres på Selskabets hjemmeside.

## 8. Kontrol og godkendelse af lønpolitikken

- 8.1. Bestyrelsen drager omsorg for, at der én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastsætter retningslinjer for kontrol af lønpolitikken til Direktionen. Bestyrelsen modtager årligt rapportering om resultatet af kontrollen.
- 8.2. Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt.
- 8.3. Generalforsamlingen skal godkende lønpolitikken ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

Gennemgået på bestyrelsesmødet den 10. marts 2026.

Politikken er godkendt på ordinære generalforsamling den **9. april 2026**.

