

Politik for

Aflønning

Politik

ANSVARLIG AFDELING
Partnerkredsen

ANSVARLIG
Maria Hjorth

DATO
24. februar 2025

1. Formål

IIP søger at sikre compliance med gældende lovkrav og standarder også ift. aflønning af medarbejdere. Dette omfatter inkludering af en helhedsvurdering af medarbejder og dennes indsats. Lønpolitikken for IIP har til formål at bidrage til at:

- tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere og ledere bl.a. gennem konkurrencedygtig aflønningspakke samt forskellige personalegoder.
- sikre en passende balance mellem faste og variable lønde.
- fremme forretningsmæssig udvikling, som er i overensstemmelse med forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål og AIF'ernes investeringsstrategi mv.
- sikre en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- sikre at oplysnings- og indberetningsforpligtelser om lønforhold overholdes.

2. Baggrund

Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med FAIF-lovens §§ 20-22, Aflønningsbekendtgørelsen samt øvrige relevante EU-forskrifter på området, herunder ESMA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktivet om forvaltere af alternative investeringsfonde.

3. Anvendelsesområde

Lønpolitikken finder anvendelse på alle ansatte samt medlemmer af bestyrelsen og direktionen i IIP. Særlige regler finder anvendelse for medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt for risikotagere.

4. Definitioner

Risikotagere:	betyder ansatte hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på IIP's risikoprofil eller på risikoprofilen for de AIF'er, som forvaltes.
Kontrollfunktioner:	Risikostyringsfunktionen og Compliancefunktionen.
Engangsvederlag:	Vederlag som kan tildeles medarbejdere, der ikke deltager i et carry-program, for eksempel for en ekstraordinær indsats.
Kollektivt vederlag:	Vederlag som alle fuldtidsansatte medarbejdere kan modtage for eksempel på baggrund af, at IIP indgår en aftale om at få nye investorer på platformen.
PEI-model:	IIP's interne model, som anvendes ved medarbejderudviklingssamtaler, og som bidrager til medarbejdernes kontinuerlige faglige og personlige udvikling.

5. Overordnede principper

- 5.1 Bestyrelsen vurderer og træffer beslutning om, hvilke medarbejdere der skal anses for at være risikotagere. Vurderingen foretages på baggrund af gældende ret, herunder FAIF-loven og Aflønningsbekendtgørelsen samt medarbejderens funktion og kompetencer. Bestyrelsen fører en liste over de identificerede risikotagere og sørger for løbende – og mindst én gang årligt – at gennemgå og om nødvendigt opdatere denne liste. Se Bilag A.
- 5.2 Bestyrelsen identificerer risikotagerne ud fra kriterierne i Aflønningsbekendtgørelsens §3 samt IIP's størrelse og kompleksitet, hvilket betyder, at følgende funktioner er identificeret som risikotagere:
- (a)
 - (i) Bestyrelsen
 - (ii) Managing Partner
 - (iii) Partnerkredsen
 - (iv) Medlemmer af IIP's IC
 - (v) Den ansvarlige for Risikostyringsfunktionen
 - (b) Bestyrelsen kan dog efter en konkret vurdering beslutte, at personer omfattet af punkt (b) ikke er risikotagere.

6. Bestyrelsen

IIP kan aflønne bestyrelsen med et fast årligt aftalt vederlag på markedsmæssige vilkår. Der anvendes dermed ikke variabel aflønning af bestyrelsen, hvorfor begrænsningerne i FAIF-loven på variabel aflønning ikke er relevant for medlemmerne af bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmer, der er ansat i affilierede selskaber, aflønnes ikke. Vederlaget udbetales en gang årligt efter generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten.

7. Generelt om aflønning

- 7.1 IIP anvender en intern PEI-model til udvikling af medarbejdere og som bidrag til fastsættelse af aflønning. PEI-modellen benyttes endvidere til fastlæggelse af medarbejdernes karriereforløb. Det er målsætningen, at aflønningen for medarbejdere skal være på et konkurrencedygtigt markedsniveau set i forhold til medarbejdernes kvalifikationer.
- 7.2 Medarbejdere i IIP aflønnes med fast løn.
- 7.3 Den faste løn kan for medarbejdere, der ikke deltager i et carry-program, suppleres med tildeling af engangsvederlag, for eksempel for en ekstraordinær indsats. Eventuel tildeling af engangsvederlag til partnerkredsen skal godkendes af bestyrelsen for IIP. Tildeling af engangsvederlag i ét år indebærer ikke, at engangsvederlag kan forventes tildelt det eller de følgende år.
- 7.4 De kriterier, som bestyrelsen og Managing Partner overordnet træffer beslutning om tildeling af engangsvederlag ud fra, er (i) medarbejderens egne og teamets resultater, (ii) IIP's samlede resultat samt AIF'ernes resultater og (iii) relevante, ikke-økonomiske kriterier såsom medarbejderens adfærd og overholdelse af interne retningslinjer. Partnerkredsen udarbejder en beskrivelse af de nærmere kriterier for tildeling af engangsvederlag.
- 7.5 Bæredygtighedsrisici indgår p.t. ikke i vurderingen af tildeling af engangsvederlag. Det er dog en målsætning, at kriterier omkring bæredygtighedsrisici på et tidspunkt skal indgå i vurderingen.
- 7.6 Ved tildeling af engangsvederlag til ansatte, der udfører arbejde i relation til IIP's kontrolfunktioner, må det tildelte engangsvederlag ikke være påvirket af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.
- 7.7 Partnerkredsen kan beslutte at tildele et kollektivt vederlag til alle medarbejdere. Et kollektivt vederlag kan kun tildeles en gang årligt og tildeles til alle fuldtidsansatte medarbejdere. Et kollektivt vederlag kan beslutes tildelt på baggrund af eksempelvis, at IIP indgår en aftale om at få nye investorer på platformen eller opnåelse af alle Must Win Battles for et år.

8. Udbetalingsstruktur for engangsvederlag til risikotagere

8.1 For udbetaling af engangsvederlag til risikotagere gælder nedenstående restriktioner:

- (a) Udbetaling af mindst 40% af det tildelte vederlag udskydes for en periode på mindst fire år (dog fem år for Managing Partner) med begyndelse et kalenderår efter tildeling. Ved større beløb udskydes dog mindst 60% af det tildelte vederlag. Bestyrelsen afgør, om et beløb er større i hvert enkelt tilfælde, idet vederlag (tillagt anden eventuel variabel løn), der samlet overstiger 750.000 kr., altid skal anses for værende større beløb.
- (b) Med forbehold for AIF'ernes retlige struktur, dens fondsregler og vedtægter skal en væsentlig del og under alle omstændigheder mindst 50% af udbetalingen af engangsvederlaget til risikotagere bestå af en balance af andele, kapitalandele eller instrumenter, der afspejler de alternative investeringsfondes værdi.
- (c) IIP kan undlade at udbetale engangsvederlag helt eller delvist, hvis kravene til kapitalgrundlag ikke overholdes på udbetalingstidspunktet, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor i henhold til FAIF-lovens § 20, stk. 2, nr. 6.
- (d) Udbetaling af den udskudte del af vederlaget i henhold til litra (a) er betinget af, (i) at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af vederlaget, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, (ii) at risikotageren ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for IIP eller AIF'erne, eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed, og (iii) at IIP's eller AIF'ernes økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af vederlaget.
- (e) Risikotagere skal tilbagebetale modtaget vederlag helt eller delvist, hvis vederlag er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis risikotageren var i ond tro herom.

8.2 Såfremt engangsvederlag for en risikotager udgør maksimalt 100.000 kr., kan bestyrelsen beslutte, at de i afsnit 8.1(a) og afsnit 8.1(b), nævnte bestemmelser ikke finder anvendelse på det tildelte vederlag, hvis bestyrelsen finder dette forsvarligt.

9. Pension

- 9.1 Alle månedslønnede medarbejdere er underlagt en firmapensionsordning. Den samlede indbetaling for hver medarbejder til denne firmapensionsordning skal udgøre mindst 10% af pensionsgivende løn.
- 9.2 Timelønnede medarbejdere kan efter eget ønske indgå i den firmaadministrerede pensionsordning.

10. Særlige godtgørelser

- 10.1 IIP udbetaler alene fratrædelsesgodtgørelser, der følger af gældende ret, herunder funktionærloven. Bestyrelsen kan beslutte at indgå fratrædelsesgodtgørelsesaftaler med medarbejdere, der opfylder kravene i Aflønningsbekendtgørelsens § 15.
- 10.2 IIP indgår som udgangspunkt ikke aftaler om nyansættelsesgodtgørelser (sign on-bonus). Bestyrelsen kan beslutte at indgå nyansættelsesgodtgørelsesaftaler med medarbejdere, der opfylder kravene i Aflønningsbekendtgørelsens § 16.

11. Opdatering af samt kontrol med overholdelse af lønpolitikken

- 11.1 For at sikre, at lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav, og at lønpolitikken i øvrigt er tilpasset IIP's udvikling, herunder størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af aktiviteter, gennemgår bestyrelsen med regelmæssige mellemrum og mindst én gang årligt lønpolitikken. Ved en revision af lønpolitikken forelægges denne for generalforsamlingen til godkendelse.
- 11.2 Bestyrelsen sørger for, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken. Denne kontrol skal udføres af compliancefunktionen - som er uafhængig af de afdelinger, der føres kontrol med - og derefter forelægges for bestyrelsen. Managing Partner bistår compliancefunktionen med fremskaffelse af udvalgte aftaler og yderligere relevante oplysninger efter behov, og compliancefunktionen har mulighed for at bede om yderligere relevante oplysninger fra medarbejdere.
- 11.3 Bestyrelsen vurderer i forbindelse med afrapporteringen fra compliancefunktionen på bestyrelsesmødet bl.a. IIP's samlede resultater og sikrer, at Managing Partner har evalueret de resultatkriterier, der har dannet grundlag for variabel løn til risikotagere, herunder som beskrevet i afsnit 8.1.
- 11.4 Bestyrelsen og Managing Partner har været involveret i udarbejdelsen af denne lønpolitik.

12. Oplysningspligt

- 12.1 IIP skal i Årsrapporten offentliggøre den samlede lønsum for risikotagere¹. Dette gøres med en notehenviisning til IIP's hjemmeside, hvor oplysningerne findes.

13. Offentliggørelse af lønpolitikken mv.

- 13.1 Managing Partner drager omsorg for, at de medarbejdere, som er omfattet af lønpolitikken, gøres bekendt hermed.
- 13.2 Oplysninger vedrørende lønpolitikken vil blive offentliggjort efter Aflønningsbekendtgørelsens regler.
- 13.3 Spørgsmål om lønpolitikken kan rettes til Managing Partner.

14. Referencer

- 14.1 FAIF-loven (lovbekendtgørelse nr. 231 af 1. marts 2024 om forvaltere af alternative investeringsfonde mv.).
- 14.2 Forordningen (Kommissionens delegerede forordning nr. 231/2013 af 19. december 2012).
- 14.3 Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde (bekendtgørelse nr. 1151 af 24. oktober 2017).
- 14.4 Disclosureforordningen (Europa-parlamentets og Rådets forordning 2019/2088 af 27. november 2019).

¹ Jf. Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde §19 (BEK nr. 1151 af 24. oktober 2017), FAIF-lovens § 61, stk. 3 nr. 6) (LBK nr. 2015 af 1. november 2021) og FAIF-forordningen Art. 107 (EU nr. 231/2013).

Bilag A til lønpolitik - identificerede risikotagere i IIP på tidspunkt for seneste generalforsamlingsgodkendelse

IIP's bestyrelse har i overensstemmelse med lønpolitikken besluttet, at følgende medarbejdere skal være omfattet af lønpolitikken begrænsninger, herunder medarbejdere identificeret som ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på IIP's risikoprofil eller på risikoprofilen for AIF'er:

Kategori	Funktion og titel	Navn	Overordnede begrænsninger
Ledelsesmedlem	Bestyrelsesformand	Jon Johnsen	Modtager kun fast aflønning og derfor er begrænsningerne på variabel aflønning i FAIF-loven ikke relevante.
Ledelsesmedlem	Bestyrelsesmedlem	Michael Nellemann Pedersen	Modtager kun fast aflønning og derfor er begrænsningerne på variabel aflønning i FAIF-loven ikke relevante.
Ledelsesmedlem	Bestyrelsesmedlem	Nicolai Ørnstrup Pilehave	Modtager kun fast aflønning og derfor er begrænsningerne på variabel aflønning i FAIF-loven ikke relevante.
Ledelsesmedlem	Managing Partner og IC-medlem	Maria Hjorth	Begrænsninger for tildeling af variabel løn til risikotagere i FAIF-loven mv. gælder.
Risikotager	Partner og IC-medlem	Rune Aaskov Ulbak	Begrænsninger for tildeling af variabel løn til risikotagere i FAIF-loven mv. gælder.
Risikotager	Partner og IC-medlem	Mads Harvits	Begrænsninger for tildeling af variabel løn til risikotagere i FAIF-loven mv. gælder.
Risikotager	Partner og General Counsel	Linda á Dunga Brøndum	Begrænsninger for tildeling af variabel løn til risikotagere i FAIF-loven mv. gælder.

Risikotager	Partner og CFO	Jeanette Engdal	Begrænsninger for tildeling af variabel løn til risikotagere og kontrolfunktioner i FAIF-loven mv. gælder.
Risikotager	Chief Risk Officer	Helle Byrgiel Lyngdal	Begrænsninger for tildeling af variabel løn til risikotagere i FAIF-loven mv. gælder.