

Bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.<sup>1</sup>

## I medfør af § 20, stk. 11, § 22, stk. 4, og § 189, stk. 4, i lov nr... af .. om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., fastsættes:

### *Anvendelsesområde og definitioner*

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse på forvaltere af alternative investeringsfonde, jf. § 3, stk. 1, nr. 3, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. En omfattet forvalter af alternative investeringsfonde benævnes herefter »forvalter«.

§ 2. Bestemmelserne i denne bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning finder anvendelse på forvalterens lønpolitik, der vedrører medlemmer af ledelsen samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på forvalterens risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Det øverste ledelsesorgan har ansvaret for, at de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på forvalterens risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde, og som dermed er omfattet af stk. 1, bliver udpeget.

Stk. 3. Ved ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på forvalterens risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde, forstås som udgangspunkt:

- 1) personer, der sammen med direktionen deltager i ledelsen af forvalteren, herunder f.eks. partnere,
- 2) ledelsen af den del af organisationen, som beskæftiger sig med porteføljepleje, herunder ansatte, der har væsentlig beslutningskompetence i forhold til de forvaltede alternative investeringsfondes opkøb og frasalg af aktiviteter,
- 3) ledelsen af den del af organisationen, som investerer forvalterens eller de forvaltede alternative investeringsfondes egne midler,
- 4) ansatte, som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på forvalterens eller de forvaltede investeringsfondes vegne for egne midler,
- 5) ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning, og
- 6) øvrige ansatte, som kan påføre forvalteren eller de forvaltede alternative investeringsfonde væsentlige kreditrisici.

Stk. 4. §§ 4 og 11 finder anvendelse i forhold til de ansatte, der er involverede i kontrolfunktioner og revision, herunder ansatte, der arbejder med compliance og intern revision.

§ 3. Forvalterens lønpolitik skal for personerne nævnt i § 2, stk. 1, leve op til de krav, der fremgår af §§ 8-13. For overenskomstansatte omfattet af § 2 finder §§ 8-13 alene anvendelse på pensions- og bonusordninger samt andre aftaler om variabel løn, i det omfang sådanne ordninger ikke er fastsat i medfør af overenskomst.

### *Lønpolitik*

---

§ 4. Det øverste ledelsesorgan skal fastlægge forvalterens lønpolitik, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, for så vidt angår personerne nævnt i § 2, og har ansvaret for dens gennemførelse. Den fastlagte lønpolitik skal godkendes af forvalterens øverste organ, jf. § 22, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

§ 5. Det øverste ledelsesorgan skal gennemgå lønpolitikken mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til forvalterens udvikling.

§ 6. Det øverste ledelsesorgan skal sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Det øverste ledelsesorgan skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til det øverste ledelsesorgan.

Stk. 2. Det øverste ledelsesorgan fører kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliance-funktionen og den interne revisionschef. Hvis forvalteren har nedsat et aflønningsudvalg i medfør af § 21, stk. 1, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., kan udvalget varetage denne kontrol.

§ 7. De ansatte, der er involverede i henholdsvis udarbejdelsen af lønpolitikken og kontrollen af, om den overholdes, skal være i besiddelse af den nødvendige sagkundskab og skal, under hensyntagen til forvalterens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af forvalterens aktiviteter, være uafhængige af de afdelinger i forvalteren, som de fører kontrol med.

§ 8. Lønpolitikken skal, under hensyntagen til forvalterens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af forvalterens aktiviteter, udformes i overensstemmelse med §§ 9-13 samt

- 1) være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- 2) være i overensstemmelse med forvalterens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
- 3) harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt
- 4) sikre, at den samlede variable løn, som forvalteren forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler forvalterens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Stk. 2. For personerne nævnt i § 2, stk. 1, der optjener variabel løn, jf. § 3, stk. 1, nr. 47, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., på maksimalt 100.000 kr. om året, kan ledelsen, hvis det er forsvarligt, vurdere, at der kan undtages fra kravene i § 20, stk. 2, nr. 3 og 4, og stk. 4, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. Forvalteren skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af kravene i § 20, stk. 2, nr. 3 og 4, og stk. 4, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., samt forsvarligheden heraf, jf. 1 pkt.

#### *Variabel løn*

§ 9. Såfremt forvalteren tildeler personerne nævnt i § 2, stk. 1, variabel løn, jf. § 3, stk. 1, nr. 47, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., skal lønpolitikken sikre en passende balance mellem faste og variable løndelev, herunder sikre

- 1) at der inden for rammerne af § 20, stk. 2, nr. 1 og 2, og stk. 10, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., fastsættes et loft for den variable løndel, og
- 2) at den faste løndel udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn, således at forvalteren kan føre en fleksibel bonuspolitik.

*Stk. 2.* Den passende balance mellem faste og variable løndele i stk. 1 kan variere afhængigt af modtagerens funktion og forvalterens forhold i øvrigt.

*Stk. 3.* Forvalteren skal i tilfældet nævnt i stk. 1 sikre, at lønpolitikken tager stilling til de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af § 20 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

**§ 10.** En variabel løndel, der er resultatafhængig, skal fastsættes i overensstemmelse med § 20, stk. 8, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

*Stk. 2.* Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel efter stk. 1, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

*Stk. 3.* Ved vurderingen af den enkelte modtagers resultater efter stk. 1 skal der tages hensyn til ikke-økonomiske kriterier såsom overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af forvalterens retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer.

#### *Aflønning af ansatte i særlige funktioner*

**§ 11.** Såfremt forvalterens aflønning af en ansat, der er involveret i forvalterens kontrolfunktioner, indeholder en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

#### *Delegation*

**§ 12.** Ved delegation af aktiviteter vedrørende porteføljepleje og risikostyring efter kapitel 7 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. skal forvalteren sikre:

- 1) at den virksomhed, der er delegeret til, er underlagt aflønningsregler svarende til §§ 20-22 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., eller
- 2) at der, for at forhindre omgåelse af aflønningsreglerne, indgås passende kontraktuelle forpligtelser med virksomheden, der er delegeret til, vedrørende aflønning af dennes medlemmer af ledelsen samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på forvalterens risikoprofil eller på risikoprofilen for de alternative investeringsfonde, som forvalteren forvalter.

#### *Særlige regler om pension og fratrædelsesgodtgørelser*

**§ 13.** Såfremt forvalteren tildeler pensionsydelse til personerne nævnt i § 2, stk. 1, som kan side-stilles med variabel løn, skal forvalterens pensionspolitik være i overensstemmelse med de krav, der følger af § 20, stk. 7, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

**§ 14.** § 20, stk. 1-8 og 10, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder følgende betingelser:

- 1) Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- 3) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

*Stk. 2.* § 20, stk. 1-8 og 10, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der indgås i forbindelse med fratrædelse, for den

del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusive pension.

*Stk. 3.* Stk. 1 og 2 finder alene anvendelse på fratrædelsesgodtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

#### *Information til forvalterens ansatte*

**§ 15.** Personerne nævnt i § 2 skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendte med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

#### *Oplysningsforpligtelser*

**§ 16.** Forvalteren skal iagttage oplysningsforpligtelserne vedrørende aflønning som reguleret i § 61, stk. 3, nr. 5 og 6, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., samt artikel 107 i [level2-forordning – vi kender ikke den endelige titel endnu].

#### *Straffebestemmelser*

**§ 17.** Overtrædelse af § 2, stk. 2, §§ 4 og 5, § 6, stk. 1, og stk. 2, 1. pkt., § 8, stk. 2, 2. pkt., § 9, stk. 1 og 3, og §§ 10-15 straffes med bøde.

*Stk. 2.* Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

#### *Ikrafttræden*

**§ 18.** Denne bekendtgørelse træder i kraft den 22. juli 2013, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i § 4, 2. pkt., har virkning for den enkelte forvalter fra førstkomende generalforsamling eller tilsvarende, der finder sted efter bekendtgørelsens ikrafttræden.

<sup>1)</sup> Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU af 8. juni 2011 om forvaltere af alternative investeringsfonde og om ændring af direktiv 2003/41/EF og 2009/65/EF samt forordning (EF) nr. 1060/2009 og (EU) nr. 1095/2010.