

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 1 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

THYLANDER GRUPPEN A/S

LØNPOLITIK

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 2 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

1. Definitioner

1.1 I denne politik skal følgende ord og udtryk have følgende betydning

<u>AuM:</u>	Værdien af aktiverne under forvaltning i Investeringsfondene (<i>assets under management</i>).
<u>Bekendtgørelsen:</u>	Den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde.
<u>ESMA-Retningslinjerne:</u>	ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD (ESMA/2013/232)
<u>FAIF-loven:</u>	Lov nr. 598 af 12. juni 2013 om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. med senere ændringer.
<u>Investeringsfonden(e):</u>	Den eller de alternative investeringsfonde, som Selskabet til enhver tid måtte have under forvaltning.
<u>Niveau II-forordningen:</u>	Kommissionens delegerede forordning nr. 231/2013 af 19. december 2012.
<u>Selskabet:</u>	Thylander Gruppen A/S.
<u>Væsentlige Risikotagere:</u>	De personer, som i henhold til pkt. 4 er blevet identificeret som væsentlige risikotagere i Selskabet.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 3 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

2. Baggrund og formål

- 2.1 Denne politik er udarbejdet af Selskabets bestyrelse i henhold til FAIF-lovens § 20 ff. samt Bekendtgørelsens § 5 ff., hvorefter det blandt andet påhviler bestyrelsen at fastlægge en skriftlig lønpolitik, der fremmer en sund og effektiv risikostyring.
- 2.2 Selskabet har ikke nedsat et aflønningsudvalg efter FAIF-lovens § 21, stk. 1. Investeringsfondenes AuM udgør mindre end EUR 1,25 milliarder, selskabet har mindre end 50 ansatte og Selskabet forvalter ikke komplicerede finansielle instrumenter, jf. ESMA-Retningslinjernes punkt 53-55, hvorfor Selskabets bestyrelse ikke vurderer, at der er krav om et aflønningsudvalg.
- 2.3 Ved udarbejdelsen af lønpolitikken har bestyrelsen konsulteret ESMA-Retningslinjerne.
- 2.4 Selskabet har som overordnet mål, at lønpolitikken skal belønne kompetent, ansvarlig og selvstændig adfærd, herunder:
- Være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
 - Være i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål herunder en holdbar forretningsmodel.
 - Harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.
 - Sikre, at den samlede variable løn, som Selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke undergraver dets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
 - Sikre, at der ikke udbetales fratrædelsesgodtgørelser, der undergraver Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

3. Anvendelsesområde

- 3.1 Denne lønpolitik gælder for Selskabets Væsentlige Risikotagere, jf. pkt. 4.
- 3.2 Politikken gælder ikke for ansatte, der ansættelsesretligt er omfattet af en kollektiv overenskomst, som indeholder retningslinjer for variable løndelev.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 4 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

4. Selskabets Væsentlige Risikotagere

4.1 Følgende personer anses for at være Væsentlige Risikotagere i Selskabet:

4.1.1 Medlemmer af Selskabets bestyrelse.

4.1.2 Medlemmer af Selskabets direktion.

4.1.3 Andre ansatte, der ikke er en del af den registrerede ledelse, men som deltager i ledelsen i Selskabet, herunder Selskabets ansatte med titel af partner.

4.1.4 Ledelsen i porteføljeplejefunktionen.

4.1.5 Ledelsen i den funktion der håndterer Selskabets egne investeringer.

4.1.6 Ledelsen i risikostyringsfunktionen.

4.1.7 Ledelsen i HR-afdelingen.

4.1.8 Øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller risikoprofilen for Investeringsfondene, f.eks. personale, hvis arbejde – enten individuelt eller kollektivt som medlemmer af en gruppe (f.eks. en enhed eller en del af en afdeling) – kan have en væsentlig indflydelse på Selskabets eller en Investeringsfonds risikoprofil, herunder personer, der er i stand til at indgå aftaler/positioner og træffe beslutninger, som kan påføre Selskabet eller en Investeringsfond væsentligt kreditrisici. Dette omfatter således enhver ansat, der har mandat til på vegne af Selskabet eller Investeringsfondene at købe og sælge aktiver, herunder finansielle instrumenter, i væsentligt omfang.

4.1.9 Ansatte, som ikke er omfattet af pkt. 4.1.1-4.1.8, men som (a) er blevet tildelt en samlet aflønning svarende til 500.000 euro eller derover i det foregående regnskabsår og/eller (b) er blandt de 0,3 % af Selskabets ansatte, oprundet til nærmeste hele tal, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i Selskabet i det foregående regnskabsår.

4.2 Direktionen skal føre en fortegnelse over de personer, som i henhold til pkt. 4.1.1-4.1.9 er identificeret som Væsentlige Risikotagere.

5. Generelle vederlagsprincipper

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 5 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

5.1 For den personkreds, som er omfattet af lønpolitikken, gælder følgende generelle vederlagsprincipper:

5.2 Bestyrelsen:

5.2.1 Bestyrelsesmedlemmernes honorar fastsættes af generalforsamlingen. Honoraret skal være markedsbestemt og konkurrencedygtigt.

5.2.2 Bestyrelsesmedlemmerne kan modtage særskilt honorar, såfremt de leverer en arbejdsydelse e.l. til Selskabet som ikke er knyttet til deres bestyrelseshverv.

5.2.3 Medlemmer af bestyrelsen modtager ikke variable lønde.

5.3 Direktionen

5.3.1 Direktionen modtager som udgangspunkt alene fast løn. Der kan dog tildeles variable lønde efter principperne i pkt. 6.

5.3.2 Direktionen har herudover adgang til de samme medarbejdergoder, som gælder for de øvrige ansatte, herunder firmabil, fri telefon og fri internet.

5.4 Øvrige Væsentlige Risikotagere

5.4.1 Selskabets ansatte medarbejdere modtager som udgangspunkt alene fast løn. Der kan dog tildeles variable lønde efter principperne i pkt. 6.

5.4.2 Udvalgte ansatte har herudover adgang til en række medarbejdergoder, herunder firmabil, fri telefon og fri internet.

5.4.3 Hvis der tildeles variable lønde til personale med risikostyrings- og/eller kontrolfunktioner, skal den variable løn være absolut uafhængig af resultaterne for de afdelinger, enheder eller personer, som den pågældende kontrollerer eller risikostyrer.

6. Selskabets politik for tildeling af variabel løn

6.1 Ved en variabel løndel forstås en aflønningsordning, hvor den endelige værdi af lønden ikke lader sig opgøre på aftaletidspunktet. Dette omfatter bl.a. bonusser, resultatbetingede vederlag, warrants eller andre lønde, der ikke er en del af den faste løn.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 6 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

6.2 Selskabets politik vedrørende variable løndele er, at Selskabet som udgangspunkt på diskretionær basis kan tildele sine ansatte variable løndele i form af en årlig kontant bonus svarende én til maksimalt tre måneders grundløn inklusive pension, alt afhængig af den pågældendes., Selskabets og Investeringsfondenes resultater.

6.3 Grænsen på tre måneders grundløn inklusive pension er for et meget begrænset antal ansatte (2-3 medarbejdere) øget til seks måneders grundløn inklusive pension. Ingen ansatte kan tildeles højere variabelt vederlag end dette, og dette øgede loft omfatter ikke ledelsesmedlemmer.

6.4 For Selskabets direktion tildeles bonus af Selskabets bestyrelse. For Selskabets øvrige ansatte, herunder de øvrige Væsentlige Risikotagere, tildeles bonus af Selskabets direktion.

6.5 Opnåelse af retten til bonus er baseret på både ikke-økonomiske og økonomiske resultater:

6.5.1 De *ikke-økonomiske* resultater inkluderer parametrene: Opnåelse af Selskabets strategiske mål, investortilfredshed, efterlevelse af Selskabets politikker, forretningsgange og interne regler, ledelsesansvar, samarbejdet med de øvrige forretningsenheder samt etisk, compliant og værdiskabende adfærd i øvrigt.

6.5.2 De *økonomiske* resultater inkluderer vedkommendes anslåede andel i den samlede økonomiske udvikling for Investeringsfondene. Der skal henses til udviklingen i Investeringsfondene, som den pågældende Væsentlige Risikotager har haft indflydelse på i sit arbejde.

6.5.3 De økonomiske resultater baserer sig på seneste regnskabsår.

6.6 Inden tildeling af bonus skal Selskabets direktion udarbejde en intern skriftlig redegørelse, der begrundet den diskretionære tildeling af bonus i henhold til ovenstående kriterier.

7. Begrænsninger i tildelingen af variabel løn

7.1 Selskabets aflønning med variable løndele skal til enhver tid overholde reglerne i FAIF-loven og Bekendtgørelsen. Ifølge ESMA-Retningslinjerne kan en forvalter ud fra proportionalitetsbetragtninger være undtaget visse af FAIF-lovens krav om variabel vederlæggelse henset til forvalterens risikoprofil og øvrige karakteristika.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 7 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

- 7.2 Selskabets bestyrelse vurderer, at Selskabet er undtaget en række af kravene om variabel vederlæggelse henset til Selskabets risikoprofil og bonuspolitik, jf. punkt 6. Nærmere bestemt vurderer Selskabet at være undtaget følgende krav:
- 7.2.1 Krav om vederlæggelse i instrumenter: Selskabets bestyrelse vurderer, at Selskabet ikke er omfattet af kravet om, at mindst 50 % af bonussen skal udbetales i form af instrumenter efter FAIF-lovens § 20, stk. 2, nr. 4, jf. forbeholdet i selvsamme bestemmelse og EMSA-Retningslinjernes punkt 26.
- 7.2.2 Krav om instrumenttilbageholdelsesperiode: Da Selskabets bestyrelse vurderer at være undtaget kravet om instrumentbaseret vederlæggelse, er man heller ikke omfattet af kravet om en instrumenttilbageholdelsesperiode (*retention*), jf. FAIF-lovens § 20, stk. 4.
- 7.2.3 Krav om udskydelse af variable lønde: Selskabets bestyrelse vurderer, at Selskabet ikke er omfattet af kravet om, at mindst 40 % / 60 % af variable lønde betalingsmæssigt skal udskydes efter FAIF-lovens § 20, stk. 2, nr. 5, jf. EMSA-Retningslinjernes punkt 26.
- 7.2.4 Krav om betinget udbetaling af udskudte variable lønde: Da Selskabets bestyrelse vurderer at være undtaget kravet om udskudt betaling, er man heller ikke omfattet af kravet om at gøre udskudte betalinger betinget af yderligere kriterier (*malus*), jf. FAIF-lovens § 20, stk. 5, men Selskabet er fortsat omfattet af kravet om tilbagebetaling ved udskudt betaling under urigtige forudsætninger i ond tro (*clawback*), jf. FAIF-lovens § 20, stk. 6. *Clawback* er reguleret i punkt 10.
- 7.2.5 Begrundelsen for undtagelserne i henhold til ESMA-Retningslinjerne er sammenfattende, at:
- 7.2.5.1 Selskabet har en simpel vederlagsstruktur, hvor variable lønde som udgangspunkt maksimalt kan udgøre 25 % af en årsløn og for meget få medarbejdere 50 %. Når Selskabets grænser sammenholdes med FAIF-lovens maksima á 50 % for ledelsesmedlemmer henholdsvis 100/200 % for øvrige væsentlige risikotagere udgør vederlagsmodellen for Selskabet en lav risiko for overdreven risikotagning af Væsentlige Risikotagere der skulle være begrundet i et forsøg på opnåelse af variable vederlag, når der tages udgangspunkt i de lovbestemte maksima.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 8 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

- 7.2.5.2 Specifikt for så vidt angår undtagelse fra kravet om udskydelse af betaling af variable løndelev er Selskabets vederlæggelse i variable løndelev så lav, at der ikke vurderes at være proportionalitet i et krav om fordeling af eksempelvis en typisk bonus på kr. 100.000 ud over en periode på 5 år. De administrative omkostninger forbundet med et sådant krav vil udgøre en disproportionalt stor ulempe for Selskabet, hvilket i sidste ende vil være til større ulempe end gavn for investorerne, når man sammenholder investorerne's interesse i at have en forsvarlig omkostningsstruktur med den meget lave risiko for overdreven risikotagning som en sådan regel vil mitigere.
- 7.2.5.3 Selskabet er – særligt i en EU-kontekst – en mindre forvalter med cirka 40 ansatte, Investeringsfondenes AuM udgør cirka kr. 1,7 mia. og Selskabet har kun 4 Investeringsfonde under forvaltning.
- 7.2.5.4 Selskabet driver forvaltningsvirksomhed indenfor fast ejendom, hvilket generelt betragtes som en sikker aktivklasse med en fast indtægtsstruktur. Der er desuden ingen gearing på AIF-niveau og Investeringsfondenes ejendomme er alene finansieret med realkreditlån. Investeringsobjektet er ikke en aktivklasse, hvor porteføljeplejefunktionen kan træffe dag-til-dag beslutninger med stor påvirkning på porteføljeværdien; der er med andre ord meget lav risiko for, at Væsentlige Risikotagere kan og vil tage overdrevne risici med henblik på at opnå variable vederlag.
- 7.2.5.5 Alle Investeringsfondenes aktiviteter sker i Danmark, hvilket gør at investeringsprodukterne er drevet i et kendt marked, hvor der er høj grad af sikkerhed i forhold til ejerskab og myndighedssamarbejde. Investeringsfondene har alle et langsigtet perspektiv med fokus på stabil forrentning set over deres levetid.
- 7.2.5.6 Investeringsfondene markedsføres *alene* til semi-professionelle og professionelle, ligesom der er alene sammenlagt er 5 udenlandske investorer på tværs af Investeringsfondene (der er udenlandske i to ud af fire Investeringsfonde og i disse to fonde er ejerskabet 90 % dansk-baseret). Der er således ikke et særligt forbrugerhensyn at tage i forhold til variable løndelev.
- 7.2.5.7 Selskabet har en enkel ejerstruktur med 3 danske ejere. Selskabet forvalter ikke UCITS.
- 7.2.5.8 Selskabets vederlagspolitik under punkt 6 er struktureret således, at Væsentlige Risikotagere ikke har adgang til på baggrund af objektive parametre at opnå meget store bonusser. Der er derfor ingen anledning for Væsentlige Risikotagere til at tage overdrevne risici med henblik på at opnå store variable løndelev, ligesom der ikke er grund til at

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 9 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

frygte at Væsentlige Risikotagere vil forsøge at opnå gode resultater i ét år på bekostning af fremtidige år.

7.3 På tidspunktet for bestyrelsens vedtagelse af denne politik er der således følgende begrænsninger i tildelingen af variable lønde:

7.3.1 Variable lønde til Væsentlige Risikotagere, som indgår i Selskabets bestyrelse eller direktion, må maksimalt udgøre 50 % af den faste løn inklusive pension. Dette krav er overholdt i punkt 6, da ledelsesmedlemmer aldrig kan modtage mere end 25 %.

7.3.2 Variable lønde til øvrige Væsentlige Risikotagere må maksimalt udgøre 100 % af den faste løn inklusive pension. Dette krav er overholdt i punkt 6, da øvrige Væsentlige Risikotagere i udgangspunkt ikke kan modtage mere end 25 % og aldrig mere end 50 %.

7.3.3 Der tildeles ikke optioner.

7.4 Forholdet mellem fast løn og variable lønde skal – uanset de i politikken fastsatte maksimale grænser – altid fastlægges med FAIF-lovens principper for sund risikostyring in mente. Selskabet sikrer i den forbindelse, at de Væsentlige Risikotagere i Selskabet kun vederlægges med variable lønde på en sådan måde, at deres interesser stedse er sammenfaldende med Investeringsfondenes og disses investorers interesser.

7.5 Manglende opfyldelse af de ikke-økonomiske kriterier, herunder navnlig uetisk eller non-compliant adfærd, trumfer til enhver tid den pågældendes økonomiske resultater. Dette omfatter blandt andet medarbejderes kritiske brud eller medvirken til brud på Selskabets politikker og forretningsgange, herunder brug på Selskabets bæredygtighedspolitik. En Væsentlig Risikotager, som i udgangspunktet måtte have ret til en bonus på baggrund af de økonomiske kriterier, skal have reduceret sådan bonus, såfremt vedkommende har misligholdt sit ansættelsesforhold eller ikke i tilstrækkelig grad har opfyldt de ikke-økonomiske normer og rammer for Selskabets aktiviteter.

8. Beregning og udbetaling af variable lønde

8.1 De variable lønde besluttes ved udgangen af kalenderåret eller i umiddelbar forlængelse af kalenderårets afslutning, og indregnes i årets resultat.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 10 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

8.2 Retten til variable lønde indtræder på det tidspunkt, hvor den Væsentlige Risikotager modtager skriftlig meddelelse om, at vedkommende har opnået ret til bonus, samt størrelsen heraf.

8.3 Udbetalingen af variable lønde finder sted den i første kvartal hvert år.

9. Betingelser for udbetaling

9.1 Udbetaling af variable lønde er betinget af

a) at de kriterier, der oprindeligt berettigede til de variable lønde på beslutningstidspunktet er opfyldt på udbetalingstidspunktet. Dette kan eksempelvis være relevant i forbindelse med ansættelsesmæssig misligholdelse i perioden mellem beslutningen og udbetalingen.

b) at modtageren har efterlevet kravene til hæderlighed og egnethed.

9.2 Enhver ret til variable lønde, der ikke er udbetalt, annulleres, såfremt Selskabet har fået et påbud fra Finanstilsynet efter FAIF-lovens § 16 om, at Selskabets kapitalberedskab skal forbedres. Dette gælder, hvis påbuddet er modtaget i perioden mellem det tidspunkt, hvor retten til de variable lønde blev besluttet og indtil udbetalingstidspunktet.

10. Tilbagebetaling

10.1 Modtagere af variable lønde skal tilbagebetale disse, såfremt de variable lønde er blevet udbetalt under forkerte forudsætninger om de resultater, der oprindeligt berettigede de variable lønde.

10.2 Tilbagebetaling skal kun ske, såfremt modtageren af de variable lønde vidste eller burde vide, at forudsætningerne var forkerte.

11. Præferenceafkast

11.1 Lønpolitikken principper for tildeling af variable lønde gælder også Selskabets eller Væsentlige Risikotageres modtagelse af præferenceafkast.

11.2 Præferenceafkast (også kaldet *carried interest*) er den del af et afkast, som Selskabet samt de Væsentlige Risikotagere modtager fra Investeringsfondene, der overstiger det

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 11 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

afkast, der modtages som følge af ejerskab over kapitalandele eller anden indskudt kapital.

11.3 Selskabet modtager præferenceafkast fra Investeringsfondene.

12. Fratrædelsesgodtgørelser

12.1 Selskabet indgår som udgangspunkt ikke aftale om eller udbetaler fratrædelsesgodtgørelser til ansatte.

12.2 Såfremt Selskabet på individuel basis vil honorere en fratrædende Væsentlig Risikotager i form af en fratrædelsesgodtgørelse, er fratrædelsesgodtgørelsen omfattet af politikens pkt. 6, 7, 9, og 10, medmindre (i): (a) fratrædelsesgodtgørelsen var aftalt på ansættelsestidspunktet, (b) fratrædelsesgodtgørelsen er uafhængig af evt. opnåede resultater og (c) fratrædelsesgodtgørelsen på tidspunktet for fratrædelsen maksimalt udgør et beløb svarende til de seneste to års samlede vederlag; eller (ii) fratrædelsesgodtgørelsen har en værdi på mindre end ét års fast løn inklusive pension.

13. Nyansættelsesgodtgørelser

13.1 Selskabet indgår som udgangspunkt ikke aftale om eller udbetaler nyansættelsesgodtgørelser (*sign on-fees*) til ansatte.

13.2 Såfremt Selskabet på individuel basis vil honorere en nyansat medarbejder i form af en nyansættelsesgodtgørelse (*sign on-fee*), finder politikens pkt. 6, 7, 9 og 10 tilsvarende anvendelse, medmindre (a) nyansættelsesgodtgørelsen var aftalt på ansættelsestidspunktet, (b) nyansættelsesgodtgørelsen kun gælder første ansættelsesår, og (c) Selskabet har et solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

14. Pension

14.1 Alle Væsentlige Risikotagere er omfattet af Selskabets pensionsordning, som indebærer, at Selskabet indbetaler op til 3.00 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag.

14.2 Der kan ikke indgås aftale om eller udbetales diskretionære pensionsbidrag, herunder pensionsbidrag, som kan sidestilles med variabel løn.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 12 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

15. Delegation

- 15.1 Hvis Selskabet delegerer aktiviteter vedrørende porteføljepleje og risikostyring, jf. FAIF-lovens bilag 1, nr. 1, skal Selskabet sikre sig, at politikken også gælder for den virksomhed, der er delegeret til.

16. Tilgængelighed

- 16.1 Direktionen sikrer, at medarbejderne altid har adgang til den seneste version af politikken samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstationer.

17. Kontrol og rapportering

- 17.1 Direktionen skal mindst én gang årligt kontrollere, at Selskabets lønprogrammer og -aftaler er i overensstemmelse med politikken, herunder at den del af politikken, der er relevant for de enkelte ansatte, indgår som en del af de pågældendes ansættelsesaftaler. Resultatet af disse kontroller skal rapporteres til bestyrelsen.
- 17.2 Bestyrelsesformanden skal hvert år på den ordinære generalforsamling redegøre for ledelsesmedlemmernes aflønning i det foregående regnskabsår samt præsentere et estimat for den forventede aflønning i det indeværende samt følgende regnskabsår.

18. Revidering og godkendelse

- 18.1 Politikken skal gennemgås og – om nødvendigt – tilrettes af Selskabets bestyrelse mindst én gang om året.
- 18.2 Enhver væsentlig ændring af lønpolitikken skal godkendes af Selskabets kapitalejere på Selskabets ordinære generalforsamling. Politikken skal godkendes som et separat punkt på dagsordenen.

Lønpolitik	Udarbejdet af: Bestyrelsen	Side: Side 13 af 14
Thylander Gruppen A/S	Ansvarlig for implementering: Direktionen	Seneste ændring: 25. august 2022

Således vedtaget af bestyrelsen den __/__/20__

Godkendt af generalforsamlingen den __/__/20__

