

Politik for løn i Fundmarket A/S

Godkendt af bestyrelsen: 10-03-2021

Lønpolitik

Nærværende politik fastlægges af IFS'ets / FAIF'ens (herefter "IFS'et") bestyrelse og beskriver Fundmarkets holdninger til aflønning og anvendelse af variable lønde.

Lønpolitikken skal understøtte IFS'ets målsætning om at være en god arbejdsplads og kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Derudover skal lønpolitikken være værdiskabende for IFS'ets aktionærer.

Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder overdreven risikotagning samt opfylde reglerne om god selskabsledelse om lønpolitik i børsnoterede selskaber.

Udover politikerne, som er beskrevet i dette dokument, kan bestyrelsen, så længe Fundmarket A/S er 100% ejet af AG-Informatik A/S (moderselskabet) og såfremt generalforsamlingen i moderselskabet har skabt grundlag herfor, beslutte at tildele aktier i moderselskabet til medarbejdere herunder direktionen i Fundmarket A/S. Tildeling af aktier i moderselskabet vil ske på baggrund af en indstilling fra bestyrelsen. Indstillingen vil basere sig på bestyrelsens vurdering af medarbejderens indsats.

Fastsættelse af løn og anvendelse af variabel løn

Den væsentligste del af lønnen til IFS'ets ledelse og medarbejdere udgøres af en fast løn.

Den faste løn fastsættes udgangspunkt i Selskabets økonomi, gældende markedsniveau, den enkeltes kvalifikationer samt det med jobbet forbundne ansvar og kompleksitet. Som en del af den faste løn indgår nogle markedskonforme medarbejdervilkår samt yderligere personalegoder.

Den faste løn kan suppleres med en variabel løn til enkelte eller flere medarbejdere og direktionsmedlemmer. Variabel løn kan konverteres til aktietildeling i moderselskabet.

Variabel løn/bonus tildeles diskretionært ud fra en betragtning om medarbejderens samlede indsats. Den samlede indsats er en helhedsvurdering af medarbejderens indsats og måles ikke på baggrund af performancemål såsom investeringsmål, kundetilgang, formueudvikling. Da variable lønde ikke er performance-relaterede lønde, strider disse hverken med IFS'ets risikostyringspolitik eller med IFS'ets bæredygtighedspolitik.

Formålet med en variabel løn er at motivere og belønne medarbejdere, som leverer en ekstraordinær indsats. Brug af variabel løn skal endvidere understøtte IFS'ets opnåelse af strategiske mål og på sigt skabe værdi for aktionærerne.

Som kriterier for tildeling af en variabel løn indgår IFS'ets samlede resultat og kundernes tilfredshed med IFS'et, herunder investeringsplatformen Fundmarket.dk.

For ledere indgår endvidere bestyrelsens vurdering af udfaldet af Finanstilsynets gennemgang af forretningsgange m.v. i forbindelse med Finanstilsynets besøg i IFS'et.

Variabel løn må ikke anvendes, hvis det medfører en interessekonflikt. Det betyder, at variabel løn ikke må være afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af et salgsmål, som tilskynder til en tilsidesættelse af redelig rådgivning eller andre god skik regler. Ligeledes må variabel løn ikke anvendes, hvis det tilskynder til en risikotagning, som er i strid med IFS'ets risikoprofil eller hvor uhensigtsmæssig adfærd fører til, at IFS'et udsættes for uforholdsmæssige risici eller tab.

Den samlede variable løn i IFS'et må ikke være af en sådan størrelse, at den påfører IFS'et en risiko for ikke at opfylde IFS'ets kapitalgrundlag.

Tildeling og udbetaling af variable løndelev vil respektere de til enhver tid gældende regler, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed og lov om alternative investeringsfonde (§ 20). Den variable løn kan gøres betinget, ligesom der kan kræves tilbagebetaling, hvis tildelingen er sket på åbenbart urigtigt grundlag.

For variabel løn til direktion eller væsentlige risikotagere vil de udskudte dele være betinget af, at forudsætningerne for tildelingen fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, samt øvrige i lovgivningen fastsatte krav. For direktionen og væsentlige risikotagere og medarbejdere i kontrolfunktioner er fastsat en øvre grænse og kriterier for anvendelsen af variable løn, jf. senere afsnit.

Tildeling af variable løndelev, som ikke overstiger den i lovgivningen fastsatte bagatelgrænse, kan anvendes uden fastsættelse af betingelser.

Som variable lønformer kan IFS'et anvende kontant bonus.

Som udgangspunkt anvender IFS'et ikke nyansættelsesgodtgørelse eller fastholdelsesbonus.

Fastholdelsesbonus kan dog anvendes helt undtagelsesvist, hvis IFS'et er særlig afhængig af bestemte medarbejdere og det vil medføre en betydelig udfordring, hvis medarbejderen forlader IFS'et, fx i forbindelse med et større strategisk projekt.

IFS'et kan betale fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelse skal udgøre en passende kompensation for en førtidig fratrædelse. Fastsættelsen af godtgørelsen skal tage udgangspunkt i den enkeltes ansvar og anciennitet samt relevante bestemmelser i lovgivning, overenskomst og kontrakt. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til et beløb svarende til 1 års løn.

IFS'et har fravalgt at anvende resultatkontrakter for medarbejdere.

Ud over de i denne politik fastsatte rammer og retningslinjer, vil aflønningen i øvrigt altid ske i overensstemmelse med lovgivningens rammer, herunder i overensstemmelse med de lovreguleringer, der gælder for særlige funktioner.

Aflønning af bestyrelsen

IFS'ets bestyrelse modtager et fast honorar. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen former for bonusordning.

Honoraret til bestyrelsen fastsættes ud fra selskabets økonomi, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder holdt op mod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats hen over året.

Aktionærerne godkender bestyrelsens honorar.

Bestyrelsesmedlemmerne kan derudover modtage honorar for at sidde i udvalg under bestyrelsen.

Bestyrelsens honorar fremgår af IFS'ets årsrapport.

Aflønning af direktionen

Direktionens aflønning vurderes en gang om året. Aflønningen af direktionen fastsættes ud fra selskabets økonomi og ønsket om at kunne tiltrække og fastholde de rette personer i direktionen, således at IFS'ets direktion til enhver tid er besat med de rette direktionsmedlemmer.

Ved den årlige vurdering af direktionens aflønning laves en vurdering af markedsniveauet.

Der er ikke for direktionen aftalt en bonusordning.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af lønpolitikken den samlede løn til direktionen, herunder også eventuelle fratrædelsesvilkår.

Aflønningen af direktionen fremgår af IFS'ets årsrapport.

Væsentlige risikotagere

IFS'ets "væsentlige risikotagere" fastlægges en gang om året af bestyrelsen.

Aflønning af væsentlige risikotagere tages op til vurdering årligt.

Ledelsen og medarbejdere i kontrolfunktioner

For medarbejdere, der er ansat i kontrolfunktioner, må bonus ikke være afhængig af resultatet i den eller de afdelinger, som medarbejderen fører kontrol med.

Revurdering af politik

Denne politik revurderes af bestyrelsen en gang om året.

Bestyrelsens identifikation af væsentlige risikotagere:

- Lars Bang Hansen (risikostyringsfunktionen)
- Peter Joakim Stegler (ansvarlig for investering)
- Compliancefunktionen (ekstern)

Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger § 3 stk. 2:

I virksomheder, jf. § 1, stk. 1, nr. 4-6 og i fondsmæglerselskaber, der ikke er et fondsmæglerselskab I, skal bestyrelsen identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter. Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er som udgangspunkt

- 1) ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter,
- 2) ledelsen af den del af organisationen, som investerer virksomhedens egne midler,
- 3) porteføljeforvaltere og andre ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, og som via finansielle instrumenter kan tage væsentlige risici på virksomhedens vegne for virksomhedens midler, og
- 4) lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision.

Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde § 3:

Det øverste ledelsesorgan skal under hensyntagen til forvalterens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af forvalterens aktiviteter identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på forvalterens risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde.

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 og for forvalterens egne midler kan tage en væsentlig risiko på forvalterens eller de forvaltede investeringsfondes vegne
- 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.

Bilag 1 – Generalforsamling, offentliggørelse og årsrapport

Generalforsamling

Lønpolitikken skal godkendes på generalforsamlingen hvert år. Godkendelsen skal ske uanset om Fundmarket benytter variable løndelev eller ej.

Bestyrelsesformanden redegør, som en del af sin beretning, for aflønningen af direktions-/bestyrelsesmedlemmer. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen det foregående regnskabsår, den forventede aflønning i det indeværende og det kommende regnskabsår. Redegørelsen skal endvidere indeholde oplysninger om: Honorar/fast grundløn, variabel løn og de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, herunder betingelserne for at få bonus, pension, fratrædelsesordninger og andre fordele samt oplysninger om forholdet mellem den faste løn, incitamentsaflønningen og de øvrige elementer i aflønningen.

Offentliggørelse på hjemmeside

Det væsentligste indhold af den godkendte lønpolitik eller hele lønpolitikken offentliggøres hvert år efter godkendelse på generalforsamlingen på Fundmarkets hjemmeside (www.fundmarket.dk) med angivelse, af hvornår generalforsamlingen har godkendt lønpolitikken.

På hjemmesiden oplyses endvidere, hvordan Fundmarket lever op til kravene i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, jf. § 20 i bekendtgørelsen.

Konkrete aftaler om incitamentsaflønning kan tidligst indgås dagen efter offentliggørelsen på Fundmarkets hjemmeside.

Årsrapport

Følgende oplysninger om aflønninger inkluderes i årsrapporten:

- Det samlede vederlag for hvert enkelt ledelsesmedlem (bestyrelse og direktion). Det samlede vederlag omfatter fast og variabel løn / honorar, inklusive pension, som direktions-/bestyrelsesmedlemmer modtager fra Fundmarket og i andre selskaber, som er koncernforbundne med Fundmarket.
- Den samlede lønsum i regnskabsåret - fordelt på fast og variabel løn - der udbetales til de ansatte samt antal af modtagere,
- Den samlede lønsum for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Fundmarkets risikoprofil.
- Generelle oplysninger om de finansielle og ikke-finansielle kriterier for aflønningspolitik og -praksis for de relevante medarbejderkategorier for at give investorerne mulighed for at vurdere de tilskyndelser, der er skabt.

Både fast og variabel løn omfatter betaling i rede penge og i form af andre goder (værdipapirer, rabatter, medarbejderaftaler om bil, fri telefon osv.).