

**Politik for aflønning  
for  
Fundmarket A/S**

Godkendt af bestyrelsen: 13-11-2025



# Lønpolitik

Nærværende politik er fastlagt af bestyrelsen i Fundmarket A/S (herefter "Fundmarket") og beskriver Fundmarkets principper for aflønning og anvendelse af variable lønde.

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

Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning samt lever op til anbefalingerne om god selskabsledelse i børsnoterede selskaber.

Bæredygtighedsrisici er ikke integreret i Fundmarkets aflønning, jf. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser ("Disclosureforordningen"), artikel 5.

Fundmarket har valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg begrundet i virksomhedens begrænsede størrelse og formue under forvaltning (som er lavere end de EUR 1,25 mia. kr. fastsat i ESMA's retningslinjer (ESMA/2016/579)), interne organisation med et begrænset antal ansatte, begrænsede typer af investeringsfonde under forvaltning og begrænset kompleksitet i aktiviteter.

Fundmarkets bestyrelse træffer løbende beslutning om, hvilke medarbejdere i Fundmarket man eventuelt vil anbefale moderselskabet at tildele aktier til.

## **Generelt for fastsættelse af løn og anvendelse af variabel løn i Fundmarket**

Den væsentligste del af lønnen til Fundmarkets ledelse og medarbejdere udgøres af en fast løn/honorar.

Den faste løn fastsættes med udgangspunkt i Fundmarkets økonomi, det 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 m.v. Under punkterne "Særligt om aflønning af bestyrelsen" samt "Særlig om aflønning af direktionen" gennemgås de konkrete kriterier, der lægges til grund, for eventuel variabel løn eller bonus.

Såfremt en medarbejder har udvist uetisk eller anden adfærd, som strider imod Fundmarkets interne regelkodeks, har dette forrang over positive finansielle og ikke-finansielle bidrag til Fundmarket, således at medarbejderens variable løn reduceres som konsekvens heraf. Formålet med en variabel løn er at motivere og belønne medarbejdere, som leverer en ekstraordinær indsats. Brug af variabel

løn skal endvidere understøtte Fundmarkets opnåelse af strategiske mål og på sigt skabe værdi for aktionærene.

Som kriterier for tildeling af variabel løn indgår Fundmarkets samlede resultat og kundernes tilfredshed med Fundmarket, herunder investeringsplatformen Fundmarket.dk.

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 Fundmarkets risikoprofil, eller hvor uhensigtsmæssig adfærd fører til, at Fundmarket udsættes for uforholdsmæssige risici eller tab.

Den samlede variable løn i Fundmarket må ikke være af en sådan størrelse, at den påfører Fundmarket en risiko for ikke at overholde kravet til kapitalgrundlag.

Tildeling og udbetaling af variable løndele skal respektere de til enhver tid gældende regler, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed, jf. §§ 77a ff. og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde, jf. § 20. Den variable løn kan gøres betinget, ligesom der kan kræves tilbagebetaling, hvis tildelingen er sket på et åbenbart urigtigt grundlag.

For variabel løn til direktionen 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, herunder medarbejdere i kontrolfunktioner, er fastsat en øvre grænse og kriterier for anvendelsen af variabel løn, jf. følgende afsnit særligt for direktionen og væsentlige risikotagere.

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

Bestyrelsen har besluttet, at kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om investeringsforeninger m.v., kan fraviges i tilfælde, hvor den optjente variable løn udgør maksimalt 100.000 kr. om året, hvis bestyrelsen vurderer, at fravigelsen er forsvarlig.

Bestyrelsen 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. Når kravene fraviges, skal direktøren udarbejde et bonus-brev til medarbejderen, hvori begrundelsen for udbetaling af den diskretionære bonus tydeligt fremgår. Kriterierne for kontante bonusser følger af afsnittene særligt for direktionen og væsentlige risikotagere. Som variable lønformer kan Fundmarket anvende kontant bonus.

Som udgangspunkt anvender Fundmarket ikke nyansættelsesgodtgørelse eller fastholdelsesbonus.

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

Fundmarket 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.

Indgår Fundmarket en aftale om fratrædelsesgodtgørelse med et medlem af direktionen, og overstiger værdien af ordningen et beløb svarende til den pågældendes samlede vederlag i de seneste 2 regnskabsår inklusive pension, skal Fundmarket offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, og en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse, på hjemmesiden fundmarket.dk. Dette skal ske hurtigst muligt og senest 3 hverdage efter, at aftalen er indgået.

Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden. En fratrædelsesgodtgørelse skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen, og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn, inklusive pension i det seneste regnskabsår. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er udbetalt fuldt ud.

Bestyrelsen skal indstille udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen vurderer, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis Fundmarket sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse. Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvis, inden bestyrelsen er blevet bekendt med adfærd eller forhold som nævnt ovenfor.

Fundmarket 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.

### **Særligt om aflønning af bestyrelsen**

Fundmarkets bestyrelse modtager et fast honorar. Bestyrelsen er ikke variabelt aflønnet.

Honoraret til bestyrelsen fastsættes ud fra selskabets økonomi, bestyrelsens risiko, 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 Fundmarkets årsrapport.

### **Særligt om aflønning af direktionen**

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

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

Direktionen kan modtage variabel løn, der ligger inden for de fastsatte grænser i de gældende aflønningsregler. Såfremt der aftales variabel løn for direktionen, vil blandt andet følgende ikke-finansielle kriterier blive lagt til grund for udmålingen af lønnen: lederskab, forvaltning, teamwork, motivation og samarbejde i Fundmarket, risikostyring og udførelse af kontrolfunktioner.

For direktionen indgår endvidere bestyrelsens vurdering af udfald af Finanstilsynets gennemgang af forretningsgange m.v. i forbindelse med Finanstilsynets besøg i Fundmarket samt revisors årlige revision.

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

Aflønningen af direktionen fremgår af Fundmarkets årsrapport.

### **Særligt om aflønning af væsentlige risikotagere**

Alle medlemmer af bestyrelse og direktion betragtes som væsentlige risikotagere. Fundmarkets ”væsentlige risikotagere” fastlægges derudover én gang om året af bestyrelsen.

Aflønning af væsentlige risikotagere tages op til vurdering årligt. Aflønningen af væsentlige risikotagere skal afspejle den risiko og det ansvar, der pålægges vedkommende.

Der kan aftales variabel løn/bonus for væsentlige risikotagere. Følgende ikke-finansielle kriterier vil blive lagt til grund for udmålingen: ekstraordinær arbejdsindsats, udførsel af kontrolfunktioner, risikostyring, teamwork, motivation og resultater af revision eller Finanstilsynets inspektioner.

### **Retningslinjer for pension**

Medarbejderne er omfattet af Fundmarkets til enhver tid gældende pensions- og forsikringsordning. Fundmarket har etableret en firmapensionsordning, og medarbejderne vil blive omfattet heraf. Fundmarkets bidrag til pensionsordningen udgør p.t. 5% af medarbejdernes faste bruttoløn.

### **Bestyrelsens identifikation af væsentlige risikotagere (ud over medlemmer af bestyrelse og direktion):**

- Ansvarlig for risikostyringsfunktionen
- Ansvarlig for investering
- Compliancefunktionen (ekstern)

### **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 én gang om året, hvorefter den godkendes på Fundmarkets årlige ordinære generalforsamling, jf. bilag 1.

### **Årlig kontrol**

Nærmere retningslinjer for kontrol af lønpolitikken til direktionen er udstukket af bestyrelsen, som modtager årlig rapportering om resultatet af kontrollen.

Kontrollen foretages af en uafhængig tredjepart (fx ekstern complianceudførende) ved at gennemføre stikprøvevis overholdelse af politikken.

## **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.

Som en del af sin beretning redegør bestyrelsesformanden for aflønningen af direktionen samt bestyrelsen. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår samt 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 fundmarket.dk med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt lønpolitikken.

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 direktionens/bestyrelsesmedlemmer modtager fra Fundmarket og 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.)