

Politik for aflønning og pension

Jf. lov om finansiel virksomhed §77d skal et fondsmæglerselskab have en skriftlig lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring. Generalforsamlingen skal godkende virksomhedens lønpolitik, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser. Formanden skal i sin beretning redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion, både for indeværende og kommende regnskabsår. Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, samt harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden. Derudover skal den indeholde foranstaltninger, der kan afværges interessekonflikter, samt sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag. Lønpolitikken fastlægges med hensyn til Selskabets størrelse og organisation samt omfang af Selskabets aktiviteter. Bestyrelsen står for godkendelse, samt løbende gennemgang, af den nuværende lønpolitik, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser, sådan at lønpolitikken stemmer overens med Selskabets udvikling. Generalforsamlingen skal efterfølgende godkende virksomhedens lønpolitik, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn.

Endvidere er det Selskabets formål at have en konkurrencedygtig aflønning, som kan fastholde kvalificerede ledere og medarbejdere, og dermed sikre grundlaget for en langsigtet vækst og værdiskabelse.

Kriterier

Løn bruges som et aktivt redskab i selskabets strategiske ledelse, og honorerer medarbejderens kvalifikationer, funktioner og fleksibilitet. Lønpolitikken understøtter Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Det er bestyrelsen, som fastsætter direktionens løn efter en intern redegørelse for aflønning, som bygger på oplysninger om aflønning fra det foregående -og fremtidige regnskabsår. De nærmere kriterier for den samlede bonuspulje for Selskabets ansatte er defineret i Selskabets aktionæroverenskomst. Bonusser skal opfylde Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i fondsmæglerselskaber, mm. §§ 10 – 12.

Fordelingen af bonusser mellem selskabets ansatte fastsættes af direktionen i samarbejde med bestyrelsesformanden, alternativt af en aflønningskomité såfremt bestyrelsen har udpeget dette. Fordelingen skal godkendes af bestyrelsen. Fordelingen foretages ud fra en række kriterier, således at hver ansat der har mulighed for at komme i betragtning til bonuspuljen vurderes i forhold til følgende kriterier, som er vejledende og således ikke udtømmende:

- Bidrag til selskabets forretningsomfang, målt ud fra kundeporteføljer, ansvar for etablering af nye kundeforhold
- Bidrag til vækst i selskabets forretningsomfang, målt ud fra tilgang af nye kunder, afkast i kundeporteføljerne, mm.
- Bidrag til selskabets strukturelle udvikling
- Bidrag til positiv udvikling af selskabets omdømme

- Bidrag til positiv udvikling af selskabets interne forretningskultur

Væsentlige risikotagere

Selskabet har defineret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Administrerende direktør (partner)
- Investeringschefen (partner)
- Compliancechefen (partner)

Løn (væsentlige risikotagere)

Når en individuel løn skal fastsættes sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer Selskabet bl.a. følgende faktorer:

- Jobprofil
- Resultater
- Indsats
- Kompetencer

Selskabet benytter som udgangspunkt fast løn til medarbejderne. Selskabet har endvidere mulighed for at yde medarbejderne en variabel løn på op til 50 % af den faste løn inkl. pension ved et tilfredsstillende resultat. Den variable løn skal opfylde kravene i lov om finansiel virksomhed, herunder kravene i § 77a, stk. 1, nr. 1 – 4 og en variabel løn del skal fastsættes i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed § 77 a, stk. 7, 2. pkt.

Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt honorar, som generelt afspejler andre virksomheder i samme størrelsesorden og med samme risikoprofil.

Honorar (bestyrelsen)

Bestyrelsen modtager et fast grundhonorar, som indstilles til og godkendes af generalforsamlingen. Formanden modtager et tillæg på 50% af grundhonoraret. Grundhonoraret udgjorde for 2018 56.000 kr. som udbetales til de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsesmedlemmer fra medarbejderkredsen modtager ikke grundhonorar.

Løn (direktionen og væsentlige risikotagere)

Direktionen og væsentlige risikotagere aflønnes med en fast løn med en mulighed for variabel løn, der dog skal opfylde kravene i lov om finansiel virksomhed, herunder kravene i § 77a, stk. 1, nr. 1 – 4 og en variabel løn del skal fastsættes i overensstemmelse med lov om finansiel

virksomhed § 77 a, stk. 7, 2. pkt. Direktionens løn forhandles årligt med bestyrelsesformanden, og øvrige ansattes løn forhandles årligt med direktionen.

Den variable løndel må højst udgøre 50% af den faste grundløn, inklusive pension for ledelsen. Den variable løndel må højst udgøre 100% af den faste grundløn, inklusive pension for ansatte med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Herunder kan en variabel løn dog udbetales i kontantsum, såfremt den udgør maksimalt 100.000 kr. om året. En sådan undtagelse af bestemmelserne i §77a skal af bestyrelsen vurderes hvorvidt denne undtagelse er forsvarlig i forhold til virksomhedens risikoprofil. Virksomheden og bestyrelsen skal være i stand til på anmodning fra Finanstilsynet at godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af kravene i § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om finansiel virksomhed.

Såfremt en variabel løn overstiger 100.000 kr. om året, skal minimum 50% udbetales i form af aktier i Fondsmæglerselskabet, hvor ejerskabet af disse aktier skal udbetales i en periode over mindst 4 år. Aktierne skal udstedes eller uddeles til en af bestyrelsen og direktionen fastsat markedskurs. Den variable løn kan undlades at blive udbetalt, hvis selskabet ikke overholder kapital- eller solvenskravene eller såfremt Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko for at selskabet ikke kan overholde disse krav.

Kontrollfunktioner

Lønssystemet er – på grund af selskabets størrelse – udarbejdet således, at medarbejderne i kontrollfunktionerne kan modtage engangsvederlag, som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med. Ekstern revision udfører derfor intern kontrol minimum en gang årligt, som fremlægges til Selskabets bestyrelsesformand.

Kontrollen består af at revisionen ved den årlige ordinære revisionsgennemgang undersøger direktionens aflønning og hvorvidt denne lever op til Selskabets Lønpolitik herom. Til kontrollen bliver oplysninger såsom disse gennemgået:

- Lønsedler
- Kontrakter samt efterfølgende addendums
- Lønindberetninger på Skat
- Bestyrelsesreferater
- Bonusberegninger
- Aktionæroverenskomster

Kontrollen bliver medtaget i revisionsprotokollatet, som bestyrelsen skal tage stilling til og efterfølgende underskrive.

Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Direktionen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Pensionspolitik

Selskabet vil tilbyde en pensionsordning efter individuelle forhandlinger med de ansatte, men vil som udgangspunkt gerne sikre, at de ansatte opsparer til pensionen. Det er den administrerende direktør, der er ansvarlig for disse forhandlinger.

Fratrædelsesgodtgørelser

Selskabet benytter ikke fratrædelsesgodtgørelser.

Rapportering, opfølgning og opdatering

Politikken aflønning og pension gennemgås en gang årligt i henhold til bestyrelsens årshjul og revideres i øvrigt efter behov.