

		AUTHOR	PAGE
	Lønpolitik	HN	1 of 7
	Accunia Fondsmæglerselskab A/S	APPROVED	LAST UPDATE
		BoD	August 2024

1. Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om fondsmæglerselskaber ("Loven") samt bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger samt visse holdingvirksomheder ("Bekendtgørelsen").

Accunia Fondsmæglerselskab A/S' hovedaktiviteter består af:

- Eksekvering af handler for kunder i søsterselskabet ACM Forvaltning A/S.
- Aktivitet som Collateral Manager på CLO-strukturer, hvor selskabet er portefølje-forvalter for udstedelser baseret på institutionaliserede virksomhedslån

Accunia Fondsmæglerselskab A/S er sammen med ACM Forvaltning A/S datterselskaber til Accunia A/S.

Accunia Fondsmæglerselskab A/S har - henset til selskabets størrelse - ikke nedsat et aflønningsudvalg.

2. Formål

Det overordnede formål med lønpolitikken er at sikre, at principperne for aflønning fremmer og bidrager til, at Accunia Fondsmæglerselskab A/S kan opfylde sine langsigtede vækstsmål, og aflønning skal som udgangspunkt benyttes som et aktivt redskab i selskabets strategiske ledelse, herunder til at understøtte selskabets værdier, langsigtede mål og en holdbar forretningsmodel. Derudover skal lønpolitikken sikre, at der - under hensyn til den enkeltes funktion og selskabets forhold - er en passende balance mellem den faste og den variable løndel.

Lønpolitikken er fastlagt således, at den er i overensstemmelse med gældende lovgivning og er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Derudover er lønpolitikken fastlagt således, at den er i overensstemmelse med Accunia Fondsmæglerselskab A/S' forretningsstrategi, værdier, langsigtede mål og forretningsmodel. Lønpolitikken har endvidere til formål at sikre, at den samlede variable løn, som Accunia Fondsmæglerselskab A/S forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Accunia Fondsmæglerselskab A/S ønsker at bidrage til at sikre ligestilling mellem kønnene. Lønpolitikken skal bidrage hertil.

Endelig er lønpolitikken fastlagt således, at den harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter. Accunia-koncernen har ligeledes udarbejdet en politik vedrørende interessekonflikter, der skal sikre, at interessekonflikter undgås.

3. Væsentlige risikotagere

I henhold til Bekendtgørelsens § 3, stk. 1 skal bestyrelsen identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Accunia Fondsmæglerselskabs A/S' risikoprofil, under hensyntagen til selskabets størrelse og organisation samt omfanget og

kompleksiteten af selskabets aktiviteter. Bestyrelsen har på tidspunktet for godkendelsen af denne lønpolitik identificeret de væsentlige risikotagere, der fremgår af Bilag 1.

Ved identifikationen har bestyrelsen taget udgangspunkt i de væsentlige risikotagere, der er defineret i Bekendtgørelsens § 3, stk. 2, nr. 1-5, og har fulgt følgende fremgangsmåde: Direktionen og den compliance-ansvarlige gennemgår på årlig basis selskabets organisation med henblik på at afdække eventuelle ændringer i gruppen af væsentlige risikotagere. Denne gennemgang resulterer i en indstilling til selskabets bestyrelse, som herefter tager stilling til, om der skal ske ændringer i kredsen af væsentlige risikotagere. Hvis der foretages ændringer i kredsen af væsentlige risikotagere meddeles dette personligt pr. mail til de pågældende

4. Generelle vederlagsprincipper for alle selskabets ansatte

Løn skal som udgangspunkt benyttes som et aktivt redskab i Accunia Fondsmæglerselskab A/S' strategiske ledelse, herunder til at understøtte selskabets værdier, langsigtede mål, herunder selskabets profitabilitet og en holdbar forretningsmodel samt til at aflønne medarbejderne i overensstemmelse med markedsvilkårene.

Størstedelen af Accunia Fondsmæglerselskab A/S' medarbejdere er splitansatte, således at deres ansættelse er delt mellem Accunia Fondsmæglerselskab A/S og ACM Forvaltning A/S. Enkelte har også ansættelse i Accunia A/S. Aflønningen af disse medarbejdere sker forholdsmæssigt fra de enkelte selskaber, hvor de splitansatte er ansat.

De følgende lønprincipper er gældende for alle medarbejdere i Accunia Fondsmæglerselskab A/S, mens der for bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere tillige gælder yderligere principper, jf. de særskilte afsnit herom.

Fast løn

Accunia Fondsmæglerselskab A/S' ansatte har individuel løn, der fastsættes ud fra en konkret vurdering, der inkluderer (i) jobprofil og ansvar, (ii) resultater, (iii) indsats, (iv) kompetencer og (v) erfaring.

Der er ingen overenskomstansatte i Accunia Fondsmæglerselskab A/S.

Pension

Accunia Fondsmæglerselskab A/S har etableret en frivillig bidragsbaseret pensionsordning for alle selskabets ansatte (bruttolønsordning) i et pensionselskab. Accunia Fondsmæglerselskab A/S indbetaler i udgangspunktet ikke et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag til pensionselskabet, men selskabet sørger for indbetaling på medarbejdernes vegne af den givne procentsats af medarbejdernes løn, som medarbejderne selv ønsker at indbetale til pensionselskabet.

Medarbejdergoder

Accunia Fondsmæglerselskab A/S stiller sædvanlige personalegoder til rådighed for selskabets medarbejdere og direktionen.

Fratrædelsesgodtgørelser, nyansættelsesgodtgørelser og fastholdelsesbonus

Accunia Fondsmæglerselskab A/S indgår ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der afviger fra funktionærlovens regler. Der kan dog indgås aftale om konkurrence- og/eller kundeklausuler, der udløser betaling i klausulperioden.

Ved indgåelse af fratrædelsesaftaler med et direktionsmedlem skal Lovens §§ 109a,109b, 109c og 109d iagttages.

Accunia Fondsmæglerselskab A/S tilbyder ikke nyansættelsesgodtgørelser (sign-on bonus). Ligesom selskabet ikke anvender fastholdelsesbonusser.

Den variable løndel – kontant bonus, optioner, warrants, aktier og udskudte aktier

Accunia Fondsmæglerselskab A/S har behov for at kunne fastholde og motivere et mindre antal medarbejdere, særligt i selskabets investeringsfunktion og kundeafdeling.

Bestyrelsen og/eller direktionen fastsætter derfor årligt vilkårene for tildeling af variable løndele. Disse vilkår er gældende for et år ad gangen. Vilkaere for tildeling af den variable løndel er baseret på kriterier, der omfatter Accunia Fondsmæglerselskab A/S' resultater, Accunia-koncernens resultater og den enkeltes egen performance. Kriterierne kan blandt andet omfatte følgende:

- Investeringsresultater af porteføljepleje
- Samarbejdsevner og – resultat i tværfaglige projekter
- Ledelsesmæssige resultater for ansatte med ledelsesansvar
- Forståelse for selskabets mål, værdier samt compliance med selskabets politikker og forretningsgange
- Overholdelse de seneste regnskabsår af selskabets vedtagne principper vedrørende SFDR i forbindelse med selskabets investeringer (Gældende for Væsentlige risikotagere)

Accunia Fondsmæglerselskab A/S' bestyrelse og/eller direktion kan træffe beslutning om tildeling af variable løndele i form af kontant bonus, aktier, udskudte aktier, optioner og/eller warrants i Accunia Fondsmæglerselskab A/S og/eller Accunia A/S, hvis der foreligger et tilfredsstillende resultat for selskabet og Accunia-koncernen.

I forbindelse med fastsættelsen af den samlede variable lønpulje, tager bestyrelsen og direktionen blandt andet hensyn til selskabets resultat, Accunia-koncernens resultat samt de nuværende og fremtidige risici, som selskabets står overfor, samt selskabets behov for at styrke kapitalgrundlaget.

I forhold til den enkelte medarbejder fastsættes dennes variable løndel diskretionært og på baggrund af en samlet vurdering af den enkeltes opfyldelse af de individuelle bonusmål, herunder den enkeltes egne resultater, samt opfyldelsen af de for det enkelte år nærmere fastlagte kriterier vedrørende selskabets forhold, herunder den enkeltes afdelings resultater og selskabets resultater.

Den variable løndel kan maksimalt udgøre 100% af medarbejderens faste løn. Denne procentdel varierer dog i forhold til den enkeltes stilling. I forhold til direktionen og væsentlige risikotagere henvises tillige til de særlige afsnit herom.

Der kan alene ske udbetaling af variabel løn, hvis Accunia Fondsmæglerselskab A/S' resultat tilsiger dette.

5. Vederlag til bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen honoreres med et fast årligt vederlag og er ikke omfattet af nogen form for variable løndele.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorar efter indstilling fra bestyrelsen.

6. Vederlag til direktionen

Medlemmer af direktionen honoreres med et fast årligt vederlag samt medarbejdergoder.

Direktionen oppebærer ikke pension.

En eventuel regulering af direktionens faste årlige vederlag godkendes af bestyrelsen.

Den variable løndel kan på årsbasis ikke overstige 50 pct. af direktionens bruttoårsløn.

Bestyrelsen fastsætter hvert år vilkårene for direktionens variable løndele. Vilkaere omfatter både individuelle bonusmål og bonusmål vedrørende Accunia Fondsmæglerselskab A/S og Accunia-koncernen. Bonusmålene skal fremme og understøtte selskabets og Accunia-koncernens værdier, langsigtede mål, rentabilitet og en holdbar forretningsmodel samt imødegår de risici, som selskabet og Accunia-koncernen står overfor.

7. Vederlag til væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Væsentlige risikotagere honoreres som hovedregel alene med fast løn og medarbejdergoder, men de kan modtage variabel løn. I så fald kan den variable løn på årsbasis ikke overstige 100 % af deres bruttoårsløn.

Ansatte, der er involveret i Accunia Fondsmæglerselskab A/S' kontrolfunktioner, honoreres som hovedregel alene med fast løn og medarbejdergoder, men de kan modtage variabel løn. I så fald kan den variable løn dog ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Bestyrelsen fastsætter hvert år vilkårene for variabel løn for de væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner. Vilkaere omfatter både individuelle bonusmål og bonusmål vedrørende Accunia Fondsmæglerselskab A/S og Accunia-koncernen. Bonusmålene skal fremme og understøtte selskabets og Accunia-koncernens værdier, langsigtede mål og en holdbar forretningsmodel samt imødegår de risici, som selskabet og Accunia-koncernen står overfor.

8. Udmøntning af den variable løn for direktionen og væsentlige risikotagere

Direktionen

Accunia Fondsmæglerselskab A/S' udbetaling af den variable løn til direktionen, sker ved udbetaling af 40% af den variable løn i begyndelsen af det efterfølgende år, mens der sker en udskydelse af de resterende 60 % som herefter udbetales i mindst 5 dele over de efterfølgende 5 år.

Den udskudte del af den variable løn kan alene udbetales under forudsætning af, at de kriterier, der har lagt til grund for beregningen af den variable løn også er opfyldt på udbetalingstidspunktet. Derudover skal den ansatte have efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke have deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Accunia Fondsmæglerselskab A/S samt betinget af, at selskabets økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løn. Dertil kommer, at selskabet på udbetalingstidspunktet skal overholde gældende kapital- og solvenskrav.

Endelig kan et direktionsmedlems tilsidesættelse af Accunia Fondsmæglerselskab A/S' eller Accunia-koncernens politikker og/eller interne retningslinjer føre til reduktion eller bortfald af den variable løndel.

Har et direktionsmedlem optjent ret til variabel løn, udbetales den variable løndel i overensstemmelse med Lovens §109, således, at maksimalt halvdelen af den variable løndel kan udbetales i kontanter. Den resterende halvdel kan udbetales i en kombination af optioner, warrants, udskudte aktier og aktier – dog må optioner og warrants højst udgøre 12,5% af direktionsmedlemmets faste vederlag.

Øvrige væsentlige risikotagere

Accunia Fondsmæglerselskab A/S' udbetaling af den variable løn til væsentlige risikotagere (bortset fra direktionsmedlemmer, som ligeledes er væsentlige risikotagere, jf. de særlige vilkår for direktionen ovenfor), sker ved udbetaling af maksimalt 40% af den variable løn i begyndelsen af det efterfølgende år, mens der sker en udskydelse af de resterende 60%, som herefter udbetales i mindst 4 dele over de efterfølgende 4,5 år.

Den udskudte del af den variable løn kan alene udbetales under forudsætning af, at de kriterier, der har lagt til grund for beregningen af den variable løn også er opfyldt på udbetalingstidspunktet. Derudover skal den ansatte have efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke have deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Accunia Fondsmæglerselskab A/S samt betinget af, at selskabets økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løn. Dertil kommer, at selskabet på udbetalingstidspunktet skal overholde gældende kapital- og solvenskrav.

Endelig en væsentlig risikotagers tilsidesættelse af Accunia Fondsmæglerselskab A/S' eller Accunia-koncernens politikker og/eller interne retningslinjer føre til reduktion eller bortfald af den variable løndel.

Har en væsentlig risikotager optjent ret til variabel løn, kan den variable løndel udbetales i en kombination af kontantbonus, optioner, warrants, aktier og udskudte aktier i Accunia A/S - dog således at maksimalt 50% af den variable løn udbetales kontant. Direktionen træffer beslutning om fordelingen for hver enkelt væsentlig risikotager.

Tilbagebetaling af variable løn

Hvis en variabel løndel er blevet udbetalt på baggrund af oplysninger, som viser sig at være fejlagtige, og som den enkelte er i ond tro herom kan Accunia Fondsmæglerselskab A/S kræve den udbetalte variable løndel tilbagebetalt helt eller delvist.

Mindre variable lønde

Direktionen kan med udgangspunkt i Bekendtgørelsens §12 beslutte, hvis direktionen finder det forsvarligt, at en væsentlig risikotager helt eller delvist undtages fra de særlige udbetalingskrav, jf. Lovens §109, stk. 1, nr. 4 og 5, hvis den væsentlige risikotager i et givent år alene får tildelt en variabel løndel på maksimalt 100.000 kr. Ligeledes kan en variabel løndel på op til DKK 100.000, der tildeles direktionsmedlemmer, efter bestyrelsens beslutning undtages fra de særlige udbetalingskrav. Dokumentation for hvilke hensyn, der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af ovennævnte krav skal arkiveres og på anmodning fremsendes til Finanstilsynet.

9. Kontrol og offentliggørelse

Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af direktionen og 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 risikostyringsfunktionen og compliancefunktionen.

Bestyrelsen fører mindst en gang om året kontrol med om selskabets lønpolitik overholdes. Kontrollen er fastlagt sådan, at der sikres størst mulig uafhængighed i forhold til de afdelinger, der føres kontrol med.

Derudover gennemgår bestyrelsen lønpolitikken én gang om året, på årets første bestyrelsesmøde.

Nærværende lønpolitik, og eventuelle ændringer hertil, skal godkendes af bestyrelsen og generalforsamlingen.

Lønpolitikken offentliggøres i overensstemmelse med Bekendtgørelsen, og det samlede vederlag til hvert medlem af bestyrelsen og direktionen offentliggøres i selskabets årsrapport i overensstemmelse med Loven.

Vedtaget af bestyrelsen, 17. august 2024

Peter Aandahl, Formand

Carsten Gomard

Jørgen Clausen

Henrik Hoffmann

Allan Gross-Nielsen

Tiltrådt af direktionen, 17. august 2024

Henrik Nordby, CEO

Bilag 1

I overensstemmelse med Bekendtgørelsens § 3, stk. 1 har bestyrelsen identificeret følgende ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Accunia Fondsmæglerselskab A/S' risikoprofil:

CEO (Direktionen)

Head of Finance

Chief Compliance Officer

Chief Investment Officer

Head of Risk Management