

Vederlagsrapport 2025

Accunia Fondsmæglerselskab A/S

CVR nr. 31 41 98 59

Indledning

Nærværende vederlagsrapport er udarbejdet jf. Lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter §107, stk. 5.

Vederlagsrapporten offentliggøres sammen med lønpolitikken på selskabets hjemmeside, www.accunia.com.

Lønpolitik

Selskabets bestyrelse har vedtaget en lønpolitik, som bliver gennemgået og opdateret årligt. Lønpolitikken godkendes på selskabets ordinære generalforsamling.

Der er grundet selskabets størrelse ikke nedsat et aflønningsudvalg.

Det overordnede formål med lønpolitikken er at sikre, at principperne for aflønning fremmer og bidrager til, at Selskabet kan opfylde sine langsigtede vækst mål, 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 selskabets forretningsstrategi, værdier, langsigtede mål og forretningsmodel.

Lønpolitikken har endvidere til formål at sikre, at den samlede variable løn, som selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Selskabet 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.

Lønpolitikens anvendelse og generelle principper

Lønpolitikken finder anvendelse på samtlige medarbejdere.

Følgende lønprincipper er gældende for alle medarbejdere i selskabet, mens der for bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere tillige gælder yderligere skærpede principper.

Fast løn

Selskabets 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 Selskabet.

Pension

Selskabet har etableret en frivillig bidragsbaseret pensionsordning for alle selskabets ansatte (bruttolønsordning) i et pensionselskab. Selskabet sørger for indbetaling på medarbejdernes vegne af den givne procentsats af medarbejdernes løn, som medarbejderne selv ønsker at indbetale til pensionselskabet.

Medarbejdergoder

Selskabet stiller sædvanlige personalegoder til rådighed for selskabets medarbejdere og direktionen.

Fratrædelsesgodtgørelser, nyansættelsesgodtgørelser og fastholdelsesbonus

Selskabet 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.

Selskabet tilbyder ikke nyansættelsesgodtgørelser (sign-on bonus). Ligesom selskabet ikke anvender fastholdelsesbonusser.

Variable lønde

Selskabet 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. Vilkårene for tildeling af den variable løndel er baseret på kriterier, der omfatter Selskabets 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)

Selskabets bestyrelse og/eller direktion kan træffe beslutning om tildeling af variable løndele i form af kontant bonus, aktier, udsudte aktier, optioner og/eller warrants i Selskabet 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 i forhold til den enkeltes stilling. I forhold til direktionen og væsentlige risikotagere gælder særlige regler.

Der kan alene ske udbetaling af variabel løn, hvis Selskabets resultat tilsiger dette.

Vederlag

Nedenfor vises vederlag til bestyrelse, direktion og risikotagere for 2025 og 2024:

Aflønning af direktion, bestyrelse og medarbejdere med væsentlig risikoprofil

	Risikotagere	Direktion og bestyrelse
2025	000 kr.	000 kr.
Kontraktligt vederlag	(1,332)	(2,044)
Pensionsbidrag	(37)	0
Samlet kontraktlig aflønning	(1,369)	(2,044)
Variabel kontant aflønning	(278)	0
Variabel aktiebaseret aflønning	(30)	(78)
Variabel aflønning i alt	(308)	(130)
Samlet vederlag	(1,677)	(2,122)
Antal medlemmer/medarbejdere	3	5

	Risikotagere	Direktion og bestyrelse
2024	000 kr.	000 kr.
Kontraktligt vederlag	(555)	(5,257)
Pensionsbidrag	(28)	0
Rettelse til tidligere år (bestyrelse)	0	(1,000)
Samlet kontraktlig aflønning	(583)	(6,257)
Variabel kontant aflønning	(45)	0
Variabel aktiebaseret aflønning	(2)	(130)
Variabel aflønning i alt	(47)	(130)
Samlet vederlag	(630)	(6,127)
Antal medlemmer/medarbejdere	2	6