

		AUTHOR	PAGE
	Lønpolitik	HN	1 of 7
	ACM Forvaltning A/S	APPROVED	LAST UPDATE
		BoD	June 2025

1. Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med:

- lov om forvaltere af alternative investeringsfonde ("FAIF-loven") §§ 20-22
- bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde ("Bekendtgørelsen")
- FAIF-direktivets Bilag II om aflønningspolitik ("Bilag II")
- FAIF-forordningens (Delegeret forordning 231/2013) artikel 107 ("Forordningen")

I henhold til gældende lovgivning skal bestyrelsen fastlægge virksomhedens lønpolitik, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser, for så vidt angår bestyrelsen, direktionen, ansatte hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde ("væsentlige risikotagere"), samt medarbejdere i kontrolfunktioner og har ansvaret for dens gennemførelse. Lønpolitikken skal godkendes af bestyrelsen og selskabets generalforsamling.

Ifølge § 20 i FAIF-loven skal en forvalter af alternative investeringsfonde have en lønpolitik og lønpraksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring. Lønpolitikken, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn, er udarbejdet i overensstemmelse med FAIF-lovens §§ 20-22, som indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og fratrædelsesordninger.

Selskabet har valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg, hvilket er begrundet i virksomhedens begrænsede størrelse (forvaltet formue der er lavere end de EUR 1,25 mia., der er fastsat i ESMA's retningslinjer) og begrænsede typer alternative investeringsfonde under forvaltning.

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

2. Formål

Det er målet, at Selskabets lønpolitik og -praksis bidrager til at sikre:

- en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder til at løbe risici, som er uforenelige med risikoprofilerne, reglerne eller vedtægterne for de AIF'er, som Selskabet forvalter, eller Selskabets øvrige kunder
- overensstemmelse med forretningsstrategi, målsætninger, værdier og interesser for Selskabet, de forvaltede AIF'er og øvrige kunder
- undgå interessekonflikter
- at bestyrelsen får identificeret og udpeget selskabets væsentlige risikotagere,
- konkurrencedygtig aflønning,
- at oplysnings- og indberetningsforpligtelserne bliver overholdt,
- fremme forretningsmæssig udvikling
- fremme en bæredygtig udvikling

De generelle vederlagsprincipper og aktieordninger for alle ansatte i Selskabet:

Udover (i) løn, er der (ii) resultatafhængig bonus på mellem 0-12 måneders løn (det faste vederlag), for direktionen gælder særlige regler. Den resultatafhængige bonus er diskretionær og fastlægges årligt af ledelsen og typisk på grundlag af en vurdering af den

pågældendes resultater, resultaterne i den pågældendes afdeling og virksomhedens resultater.

3. Anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere"). Denne kreds er senest fastsat af bestyrelsen og bestyrelsen revurderer kredsen en gang årligt. Se Bilag 1

Enkelte dele af lønpolitikken finder endvidere anvendelse på ansatte i særlige funktioner: Ansatte involveret i kontrolfunktioner, herunder ansatte, der arbejder med compliance og risikostyring.

4. Generelle vederlagsprincipper

For den kreds, der er omfattet af lønpolitikken, gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

Bestyrelsen

Der kan udbetales faste bestyrelshonorarer. Der aftales fast vederlag for hvert bestyrelsesmedlem. Bestyrelshonoraret, hvis dette besluttet, udbetales en gang årligt. Ændringer indstilles af bestyrelsen til generalforsamlingens godkendelse.

Der er ingen udvalgshonorarer og ingen variable honorarandele. I ekstraordinære tilfælde, f.eks. særlige enkeltsager, kan dette fraviges. Såfremt et direktionsmedlem eller en ansat indtræder i bestyrelsen, kan variable løndele tildelt ved ansættelsesforhold i Selskabet beholdes og modnes på uændrede vilkår.

Direktionen

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

Fast vederlag. Det faste vederlag afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats. Det faste vederlag for direktionen fremgår af Selskabets årsrapport. Udbetalt vederlag for året ses af årsrapporten under Ledelseshverv.

Variabel aflønning. Enhver variabel aflønning er baseret på forskellige præstationskriterier samt på resultater – både finansielle og ikke-finansielle. De ikke-finansielle præstationskriterier skal være knyttet til overholdelse af risikopolitik og overholdelse af interne og eksterne regler, og de skal, i det omfang det er relevant, i betragtning af medarbejderens position og ansvar, også bl.a. knyttes sammen med realisering af strategiske mål, kundetilfredshed, lederskab, teamwork, kreativitet, motivation og samarbejde med andre forretningsenheder og kontrolfunktioner. Alle variable løndele, der er resultatafhængige, fastsættes på grundlag af en vurdering af den ansattes resultater, afdelingens resultater og Selskabets resultater. Den variable løndel til direktionen må maksimalt udgøre 50 pct. af direktionens faste vederlag.

Pensionsordning. Selskabet har aktuelt en frivillig pensionsordning.

Øvrige løngoder. Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv. aftales individuelt i ansættelseskontrakter.

Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

Aflønning til væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner kan bestå af flere elementer:

Fast vederlag. Det faste vederlag afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats.

Variabel aflønning. Enhver variabel aflønning er baseret på forskellige præstationskriterier samt på resultater – både finansielle og ikke-finansielle. De ikke-finansielle præstationskriterier skal være knyttet til overholdelse af risikopolitik og overholdelse af interne og eksterne regler, og de skal, i det omfang det er relevant, i betragtning af medarbejderens position og ansvar, også bl.a. knyttes sammen med realisering af strategiske mål, kundetilfredshed, lederskab, teamwork, kreativitet, motivation og samarbejde med andre forretningsenheder og kontrolfunktioner. Alle variable lønde dele, der er resultatafhængige, fastsættes på grundlag af en vurdering af den ansattes resultater, afdelingens resultater og Selskabets resultater.

Pensionsordning. Selskabet har aktuelt en frivillig bidragsbaseret pensionsordning for alle selskabets ansatte (bruttolønsordning) i et pensionsselskab. Selskabet betaler i udgangspunktet ikke et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag til pensionsselskabet, men selskabet sørger for indbetaling på medarbejdernes vegne af den givne procentsats af medarbejdernes løn, som medarbejderne selv ønsker at indbetale til pensionsselskabet.

Øvrige løngoder. Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv. aftales individuelt i ansættelseskontrakter.

Konkurrenceklausuler. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler i de enkelte ansættelsesforhold, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

Fratrædelsesgodtgørelser. Der er aktuelt ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelser i nogen ansættelsesforhold.

Ved indgåelse af fratrædelsesaftaler med et direktionsmedlem skal Lovens §§ 20a, 20b, 20c og 20d iagttages.

5. Retningslinjer for tildeling af variable lønandele

Variabel aflønning er defineret som ethvert vederlag, både monetære og ikke-monetære, hvor størrelsen / værdien af vederlaget ikke er kendt på forhånd, herunder

- Direkte resultatafhængige / performanceafhængige programmer som fx bonusordninger, resultatlønskontrakter og andre aflønningsordninger, der afhænger af, at medarbejderen lever op til på forhånd fastsatte mål og kriterier.
- Andre ad-hoc / diskretionære beløb, som ikke nødvendigvis er direkte resultatafhængige, er ligeledes variabel løn. Dette kan både være engangsvederlag på baggrund af f.eks. en bonuspool i selskabet, men det kan også være beløb, der tildeles på baggrund af f.eks. et stort arbejdspress, mange arbejdstimer, gode resultater, færdiggørelse af projekter, omstruktureringer mv., dvs. ad-hoc beløb og skønsmæssige beløb.

Variabel løn vil således udgøres af alle løndelev, som ikke er en del af den på forhånd kendte faste aflønning.

For væsentlige risikotagere vil der være følgende begrænsninger:

Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:

- en vurdering af modtagerens resultater, resultaterne i dennes afdeling, selskabets samlede resultater samt de forvaltede AIFers og øvrige kunders resultater – vurderingen skal tage udgangspunkt i en flerårig ramme passende til den forventede livscyklus for de forvaltede AIFer samt de øvrige kunder investeringshorizont,
- ønsket om at opnå en passende balance mellem faste og variable løndelev,
- hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
- nuværende og fremtidige risici,
- evaluering af medarbejderens indsats i løbet af året sker på en årlig medarbejderudviklingsaftale

Den samlede variable lønandel kan maksimalt udgøre op til 50 pct. af den faste grundløn inkl. pension.

Inden for en af Finanstilsynet fastsat bagatelgrænse kan udbetaling ske i kontanter og efter bestyrelsens konkrete beslutning uafhængigt af udbetalingsbegrænsningerne i lovgivningen. Over den fastsatte bagatelgrænse skal mindst 50 pct. af den variable aflønning udgøres af kapitalandele eller instrumenter knyttet til kapitalen (optioner og warrants). Endvidere kan højst 40 pct. udbetales straks, de resterende 60 pct. skal fordeles over en periode på mindst 3 år (for direktionen mindst 4 år). Udbetalingen i kapitalandele mv vil finde sted i aktier i Accunia A/S eller instrumenter knyttet til aktier i Accunia A/S. For direktionen må de variable vederlag udbetalt i optioner/warrants højst udgøre 12,5 pct. af grundlønningen.

For ansatte i særlige funktioner vil der være den begrænsning, at variable løndelev skal være uafhængige af resultatet af de aktiviteter eller de tjenesteydelser, som medarbejderen kontrollerer.

Udbetaling eller overdragelse af den udskudte del af den variable lønandel er betinget af, at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løndel, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet samt at modtageren ikke har deltaget i, eller været ansvarlig for, en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for forvalteren, de forvaltede AIF eller øvrige forvaltede midler. Endvidere er udbetalingen/overdragelsen betinget af, at modtageren af den variabel lønandel har udvist passende krav til egnethed og hæderlighed.

Udbetaling eller overdragelse af den udskudte del af den variable lønandel er endvidere betinget af, at Selskabets eller de forvaltede AIFers økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løndel

6. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen og væsentlige risikotagere kan fratrædelsesgodtgørelser, der skal aftales i forbindelse med de pågældendes tiltræden, ikke udgøre mere end op til 1 års fast løn inkl. pension og fratrædelsesgodtgørelsen må ikke gøres afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en

betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven, men i så fald gælder restriktionerne i Bekendtgørelsens §15.

7. Pensionsordninger

Selskabet har en frivillig pensionsordning.

8. Offentliggørelse

Årsrapporten

I årsrapporten offentliggør Selskabet følgende:

1. Det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har modtaget i regnskabsåret og som vedkommende i samme regnskabsår har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i andre koncernselskaber.
2. I henhold til FAIF-loven § 61, stk. 3, nr. 5 og 6, offentliggør Selskabet ligeledes følgende:
 - den samlede lønsum i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn, der udbetales af forvalteren til de ansatte, samt antal modtagere
 - den samlede lønsum fordelt på forvalterens ledelse og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde.
3. Når oplysningerne ovenfor offentliggøres, skal det anføres, hvorvidt den samlede lønsum vedrører nogen af følgende:
 - den samlede lønsum for alle arbejdstagerne i Selskabet med angivelse af antallet af modtagere,
 - den samlede lønsum til de arbejdstagere i Selskabet, der er helt eller delvist inddraget i den alternative investeringsfonds ("AIF") aktiviteter med angivelse af antallet af modtagere
 - andelen af den samlede lønsum til Selskabets arbejdstagere, som henføres til AIF'en, med angivelse af antallet af modtagere.

Øvrig offentliggørelse

Direktionen drager omsorg for, at de medarbejdere, som er omfattet af lønpolitikken, gøres bekendt hermed samt med de øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

Oplysninger vedrørende lønpolitik og –praksis vil blive offentliggjort iht. gældende lovgivning, herunder Forordningens artikel 107, stk 4. Udvalgte oplysninger om lønpolitik og –praksis vil i det omfang det følger af lovgivningen blive offentliggjort i årsrapporten, som offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

Det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som den pågældende har modtaget som led i sit hverv for virksomheden og som den pågældende i samme år har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i virksomheden inden for samme koncern, vil blive offentliggjort i det omfang dette følger af FAIF-loven § 22.

9. Udarbejdelse, opdatering og kontrol

For at sikre at lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav, og at politikken i øvrigt er tilpasset virksomhedens udvikling, gennemgår bestyrelsen en gang årligt lønpolitikken og sikrer generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen drager omsorg for, at der en gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken. Nærmere retningslinjer for kontrol af lønpolitikken til direktionen vil blive udstukket af bestyrelsen, som også vil modtage årlig rapportering om resultatet af kontrollen. Kontrollen vil blive tilrettelagt med sigte på den størst mulige uafhængighed af de afdelinger i virksomheden, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til virksomhedens begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter.

Bestyrelsen, direktionen og compliancefunktionen har været involveret i udarbejdelsen af opdatering af lønpolitikken, hvilket bestyrelsen henset til Selskabets begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter har vurderet er forsvarligt.

Vedtaget af bestyrelsen, 24. juni 2025

Peter Aandahl, Formand

Jørgen Clausen

Allan Gross-Nielsen

Carsten Gomard

Niels-Ulrik Moustén

Henrik Hoffmann

Modtaget af direktionen

Henrik Nordby, CEO

Jacob Jensen

Bilag 1

Bestyrelsen har identificeret følgende ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på ACM Forvaltning A/S' risikoprofil:

CEO and members of the Management Board (Direktionen)

Head of Finance

Chief Compliance Officer

Chief Investment Officer

Head of Risk Management