

LØNPOLITIK
FOR
AROS CAPITAL FONDSMÆGLERSELSKAB A/S



Aros Capital
Fondsmæglerselskab A/S

1 Selskabets overordnede lønpolitik

1.1 Grundlæggende tanker omkring lønpolitikken

Denne lønpolitik har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af bestyrelse, direktion og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets bestyrelse, ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme en sund og effektiv risikostyring af selskabet. Aflønningsformen skal understøtte selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om at beskytte kunder og investorer.

Der betales fast løn for den enkeltes relevante kompetencer, erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Selskabet anvender kun variable løndelev i begrænset omfang og kun i et omfang, så den samlede variable lønforpligtelse ikke udhuler selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag væsentligt. Ved variable løndelev forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Variable løndelev fastsættes på baggrund af en konkret vurdering af opnåede resultater hos modtageren/afdelingen/selskabet. Der skal være tale om vedvarende og risikjusterede resultater, samt resultater ud over, hvad der kan forventes i henhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Hvis aflønningen er resultatafhængig, fastsættes den samlede aflønning på grundlag af en kombineret vurdering af den enkelte medarbejders og den pågældende afdelings resultater og af de samlede resultater for selskabet eller den koncern, selskabet indgår i.

I de tilfælde, hvor aflønningen omfatter både faste og variable komponenter, skal der være en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter, så den faste eller garanterede del er tilstrækkelig høj til, at den ansatte ikke bliver for afhængig af de variable komponenter.

Med hensyn til aflønning i forbindelse med udøvelse af kunderådgivning skal det sikres, at aflønningsstrukturen ikke strider mod selskabets forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, herunder god skik reglerne. Det samme gør sig gældende for den aflønning selskabet modtager med henblik på distribution af andre investeringsprodukter m.m. Der må ikke indføres aflønningsordninger

eller salgsmål, som tilskynder ansatte til at anbefale et bestemt investeringsprodukt til en kunde.

1.2 Hvem er omfattet?

Følgende er omfattet af selskabets lønpolitik, når det er relevant:

Bestyrelsen

Adm. Direktør / Chief Executive Officer / CEO

Chief Finance Officer / CFO

Chief Commercial Officer / CCO

Chief Operating Officer / COO

Chief Investment Officer / CIO

1.2.1 Bestyrelsens honorar

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Bestyrelsens honorar godkendes på den årlige generalforsamling.

1.2.2 Direktionens aflønning

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår, dog med den vinkel at direktionen samtidig er ultimativ hovedaktionær i selskabet. Der sker en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabets fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledende medarbejdere.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og selskabets specifikke behov.

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionens aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Direktionens løn er som udgangspunkt fast, dog suppleret med variabel løn i form af bonus, såfremt bestyrelsen efter en konkret vurdering af direktionens performance og præsterede resultater vurderer, at direktionen har opfyldt kravene i henhold til bonusaftalens resultatmåling.

Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater. Den variable løndel kan maksimalt udgøre 50% af den faste løn. Udbetalingen kan udskydes i op til 3 år, ligesom udbetalte variable løndele skal kunne kræves tilbagebetalt, hvis forudsætningerne for udbetaling har ændret sig.

Udbetaling af eventuel udskudt variabel løn er betinget af, at den pågældende ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for selskabet eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed. Vurderingen foretages på udbetalingstidspunktet efter udskydelsesperiodens udløb.

1.2.3 Øvrige ansattes aflønning

Øvrige ansatte herunder væsentlige risikotagere aflønnes som udgangspunkt med fast løn og uden pension.

Direktionen bemyndiges til i særlige tilfælde at supplere den faste løn og pension med en variabel løndel, som maksimalt må udgøre 100.000 kr. årligt.

1.2.4 ESG/bæredygtighed

Selskabet ønsker at honorere særlige bæredygtige initiativer, som ikke:

- går på kompromis med Selskabets vision, strategi og forretningsmodel
- går på kompromis med det af kunden ønskede afkast, profil mv.

Selskabet kan honorere dette med en variabel løn, inden for den tilladte variable løn. Selskabets ansatte og ledelse forventes at overholde Selskabets strategier for bæredygtighed, hvilket ikke særskilt honoreres, da det ses som en del af den faste løn.

1.2.5 Fratrædelsesgodtgørelse

Der indgås ikke aftale om eller tildeles fratrædelsesgodtgørelser ud over løn i markedsmæssig opsigelsesperiode.

1.2.6 Nyansættelsesgodtgørelse

Der tildeles som udgangspunkt ikke godtgørelse ved nyansættelse i selskabet. Bestyrelsen kan undtagelsesvis bevilge kompensation eller frikøb fra andre kontrakter. I vurderingen af tildelingen og størrelsen af kompensationen tager

bestyrelsen højde for selskabets interesser på længere sigt og de øvrige bestemmelser om variabel løn i selskabets lønpolitik.

2 Offentliggørelse

Indholdet af denne lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport.

Selskabet skal offentliggøre det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Der gives ikke individuelle lønoplysninger om andre end medlemmer af selskabets bestyrelse og direktion. Oplysningerne er tilgængelige på selskabets [hjemmeside](#) fra 2021 og frem, hvor de vil være tilgængelige i mindst 10 år, jf. lov om fondsmæglerselskaber m.fl. Tidligere fremgik oplysningerne af årsrapporten.

Formandens beretning på selskabets generalforsamling vil indeholde en omtale af denne lønpolitik samt en redegørelse for aflønning til bestyrelse og direktion samt eventuelle ansatte, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, hvis dette kan oplyses uden at oplyse om disses individuelle løn. Redegørelsen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

3 Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. Dette skal ske inden selskabets ordinære generalforsamling, så eventuel ændring kan fremlægges til godkendelse.

4 Vedtagelse

Denne politik er vedtaget på bestyrelsesmødet d. 9/6-2022.