

Lønpolitik – FormueFyn Fondsmæglerselskab A/S

1. Baggrunden for lønpolitikken

Nærværende lønpolitik er udarbejdet i henhold til Lov nr. 1155 af 08/06/2021 - "*Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter*" (herefter benævnt "*Fondsmæglerloven*") og BEK nr. 1242 af 10/06/2021 - "*Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltnings-selskaber, investeringsforeninger og visse holdingsvirksomheder*" (herefter benævnt "*Bekendtgørelsen*").

FormueFyn Fondsmæglerselskab A/S' (herefter benævnt "FFF") formål er at drive fondsmæglervirksomhed og dermed forbunden virksomhed i henhold til Fondsmæglerloven og selskabets tilladelse fra Finanstilsynet.

2. Formål

Formålet med nærværende lønpolitik er at sikre, at FFF overholder principperne for aflønning i henhold til Fondsmæglerloven og Bekendtgørelsen samt bidrager til selskabets formål.

Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning samt i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Lønpolitikken sikrer dermed de overordnede hensyn i Bekendtgørelsens § 9.

Endvidere er lønpolitikken udarbejdet i overensstemmelse med FFFs værdier, forretningsstrategi og mål.

Lønpolitikken er kønsneutral, da FFF ønsker at bidrage til ligestilling blandt kønnene, hvilket lønpolitikken ligeledes bidrager til.

Denne lønpolitik offentliggøres på selskabets hjemmeside og er tilgængelig på hjemmesiden, så længe denne er gældende.

3. Lønpolitikens tilpasning

FFF har fastsat en lønpolitik, der som minimum opdateres én gang om året.

Lønpolitikken tilpasses løbende i forhold til selskabets udvikling.

4. Væsentlige risikotagere

FFFs bestyrelse skal identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter (væsentlige risikotagere) i overensstemmelse med kriterierne i Bekendtgørelsens § 4, stk. 2 og relevante delegerede forordninger udstedt i medfør af artikel 30, stk. 4, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/2034/EU af 27. november 2019 om tilsyn med investeringsselskaber, jf. Bekendtgørelsens § 4, stk. 1.

Ved identifikation har bestyrelsen taget udgangspunkt i Bekendtgørelsens § 4, stk. 2, nr. 1-3.

I overensstemmelse med Bekendtgørelsens § 4, stk. 1 har bestyrelsen identificeret følgende ansatte som væsentlige risikotagere:

- Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- Ansatte med ansvar for virksomhedens compliance, risikostyring, intern revision og øvrige kontrolfunktioner. Det bemærkes, at virksomhedens compliancefunktion er outsourcet i henhold til Fondsmæglerlovens § 97.
- Ansatte med en samlet løn, der mindst svarer til den laveste løn tildelt et medlem af direktionen eller en anden væsentlig risikotager i regnskabsåret, og hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter. På nuværende tidspunkt er der ingen ansatte i virksomheden udover direktionen, der har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiviteter, som virksomheden forvalter.

5. Generelle vederlagsprincipper for selskabets ansatte

Selskabets ansatte vederlægges med fast løn, bortset fra selskabets sælgere, der vederlægges med provision.

Lønpolitikken skal endvidere fastlægge FFFs pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Udover direktionen er der ingen ansatte i virksomheden, der har en væsentlig betydning for virksomhedens risikoprofil.

Variable lønde

Bortset fra provision til selskabets sælgere, er der ingen ansatte, der honoreres med variable lønde i form af bonus eller lignende.

Pensionspolitik

Virksomheden indbetaler ikke til pension. De ansatte sørger selv for deres pension eventuelt i form af indskud på kapital- eller ratepension i pengeinstitut eller tegning af kapital- eller rateforsikring i pensionsjemed. Virksomheden underrettes af de ansatte om deres valgte pensionsform.

Fratrædelsesgodtgørelser

Virksomhedens ansatte har ikke aftalt ret til fratrædelsesgodtgørelse udover hvad der følger af lovgivningens almindelige regler.

6. Vederlag til bestyrelsen

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar i overensstemmelse med Fondsmæglerlovens § 109. Bestyrelsen er således ikke omfattet af nogen form for variable lønde.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorar.

7. Vederlag til direktionen

Direktionen aflønnes med et fast honorar i overensstemmelse med Fondsmæglerlovens § 109.

Direktionen er ikke omfattet af nogen form for variable lønde.

Andre løngoder kan oppebæres i form af fri telefon mv.

8. Vederlag til væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

På nuværende tidspunkt er der ingen ansatte i virksomheden, udover direktionen, der har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiviteter, som virksomheden forvalter.

9. Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2019/2088/EU af den 27. november 2019

I relation til Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2019/2088/EU af den 27. november 2019 - Disclosure forordningen oplyses endvidere at:

FormueFyn Fondsmæglerselskab A/S investerer for deres kunder i større og veldrevne virksomheder med en attraktiv forretningsmodel og et interessant marked. Selskabet overvåger og fører dialog med de selskaber, der investeres i inden for relevante områder, herunder strategi, finansielle- og ikke finansielle resultater, risiko, kapitalstruktur, social og miljømæssig indvirkning og god selskabsledelse. Baggrunden for dette er at sikre, at virksomhederne ledes kompetent i henhold til gældende lovgivning samt at virksomheden efterlever sin "Code of Conduct" og at den er forenelig med FormueFyn Fondsmæglerselskab A/S' investeringspolitik, herunder i relation til ESG-elementer.

Dermed inddrager FFF bæredygtighedsrisici i investeringsmetodikken. Direktionen og bestyrelsens aflønning varierer ikke i forhold til bæredygtighedsrisici.

10. Kontrol og offentliggørelse af lønpolitikken

Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen i FFF. Bestyrelsen fastlægger generelle principper for aflønning i FFF og specifikke retningslinjer for aflønning af bestyrelsen.

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang årligt samt foretager kontrol af, at lønpolitikken overholdes mindst én gang årligt.

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning for selskabets øverste organ redegøre for aflønningen af bestyrelsen og direktionen.

Bestyrelsen skal udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport årligt. Denne vederlagsrapport skal forblive offentligt tilgængelig på selskabets hjemmeside i en periode på 10 år.

Generalforsamlingen skal godkende selskabets lønpolitik ved enhver væsentlig ændring og mindst hver fjerde år.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt på FFFs hjemmeside og er offentligt tilgængelig, så længe den er gældende.

Godkendt af bestyrelsen den 6. marts 2025.