

Lovgivning

Bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder m.v.

Lov om Fondsmæglerselskaber kapitel 11.

Indledning og definition

I henhold til "Bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder m.v." samt "Lov om Fondsmæglerselskaber" omfatter denne politik aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Disse andre ansatte identificeres af bestyrelsen og omfatter porteføljeforvaltere og andre ansatte i de dele af organisationen, som via finansielle instrumenter kan tage væsentlige risici på virksomhedens vegne for virksomhedens midler, samt lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision.

Det er i henhold til ovennævnte bekendtgørelse og lov, desuden bestyrelsens ansvar at fastlægge virksomhedens lønpolitik, pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Med variable løn forstås i denne politik aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løn.

Bestyrelsen har under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificeret følgende som ansatte med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere):

Peter Schmiegelow

Der henvises i øvrigt til virksomhedens nøglemedarbejderpolitik.

Målsætning og Politik

Virksomheden har ved udformningen af aflønningspolitikken ønsket at fremme en lønpraksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, sikrer konkurrencedygtig aflønning, fremmer forretningsmæssig udvikling og som er i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken er også udarbejdet, så den sikrer de overordnede hensyn i § 9 i bekendtgørelse om lønpolitik, herunder at lønpolitikken harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer.

Virksomhedens medarbejdere er ikke performance lønnet og der eksisterer ingen optionsprogrammer.

Virksomheden har p.t. kun få faste medarbejdere, hvoraf nogle indgår i virksomhedens ejerkreds. Herudover har virksomheden studenter der laver opdateringer og mindre analyser.

Bestyrelsens honorar er fastsat således:

Kim Høibye (formand). 50.000 kr. pr. år.

Direktionens aflønning er fastsat således:

Direktionens løn er fastsat i ansættelseskontrakten. Der sker dog en årlig forhandling/ vurdering af aflønningen.

Direktionens aflønning fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til direktionen, dels muliggør fastholdelse af direktionen. Direktionens aflønning kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension samt eventuelt jubilæumsgratiale.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon og pc-ordning.

Medarbejderes aflønning er fastsat således:

Ansættelse sker på kontraktbasis. Der sker en årlig forhandling/ vurdering af aflønningen. Aflønningen fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til den kontraktansatte, dels muliggør fastholdelse af den enkelte. Lønnen kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, pension og eventuelt jubilæumsgratiale.

Bonus eller variable løn indgår ikke som en del af virksomhedens aflønningsmodel.

Der ydes intet vederlag ved fratrædelse.

Virksomhedens aflønning må ikke medføre interessekonflikter mellem de ansatte eller diskriminere på baggrund af køn, race, religion eller handicap.

Roller og Ansvar

Bestyrelsen har ansvaret for at fastlægge virksomhedens lønpolitik.

Bestyrelsen revurderer væsentlige risikotagere blandt virksomhedens medarbejdere, én gang årligt.

Direktionen har ansvaret for at implementere virksomhedens lønpolitik og udmønte denne i konkrete lønftaler med virksomhedens medarbejdere.

Direktionen har ansvaret for at implementere en procedure, hvor virksomhedens compliance medarbejder udfører kontroller på aflønningsområdet.

Styring og overvågning

Behov for styring og overvågning anses for begrænset da virksomheden ikke opererer med variable lønde.

Direktionen forelægger en gang årligt virksomhedens lønninger for bestyrelsen til godkendelse. Eventuelle lønstigninger kan løbende bevilges af direktion indenfor en ramme på 10% årligt. Lønstigninger over dette niveau skal godkendes af bestyrelsen.

Rapportering

Direktionen rapporterer én gang årligt den aktuelle situation omkring virksomhedens lønninger, herunder virksomhedens lønniveau sat i forhold til markedet generelt.