

Vederlagsrapport 2023

Formålet med denne vederlagsrapport er at oplyse om det samlede vederlag til bestyrelsen og direktionen i Schmiegelow Fondsmæglerselskab ("Schmiegelow").

I henhold til § 107, stk. 6, i lov nr. 1155 af 08.06.2021 om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter ("Fondsmæglerloven") med senere ændringer, skal Schmiegelow offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

For regnskabsårene 2021-2023 fordeler vederlaget sig således:

	2023	2022	2021
Direktion			
Peter Schmiegelow	2.118	2.274	2.500
Bestyrelse			
Bestyrelsesformand, Kim Højbye	50	50	50
Bestyrelsesmedlem, Nina Schmiegelow	0	0	0
Bestyrelsesmedlem, Maria Schmiegelow	0	0	0
	50	50	50
Samlet ledelsesvederlag	2.168	2.324	2.550

Oplysningskravet i § 107, stk. 6 indebærer, at der skal ikke kun rapporteres om ledelsesmedlemmer, der har fungeret i et helt regnskabsår eller samtlige af de tre seneste år, men om alle eksisterende, nye og tidligere ledelsesmedlemmer, der har optjent vederlag, som er udbetalt, eller endnu ikke er kommet til udbetaling i den ovenstående treårige periode.

Ovenstående oversigt afspejler, at dette ikke har været aktuelt for Schmiegelow i den oplyste periode.

Målsætning og lønpolitik

Schmiegelows lønpolitik er udarbejdet med afsæt i selskabets strategi og fastlægger de overordnede aflønningsprincipper med fokus på ansvarlighed og effektiv risikostyring. Aflønningspolitikken sikrer konkurrencedygtigt aflønning, fremmer forretningsmæssig udvikling og er i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken er 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.

Lønpolitikken udgør rammen for selskabets aflønning af de ansatte. Den er tilpasset Schmiegelows forhold og afspejler således selskabets størrelse. Derudover modvirker lønpolitikken interessekonflikter og sikre, at der altid handles efter kundernes bedste interesse.

Den fastsatte lønpolitik opdateres årligt og godkendes af bestyrelsen.

Aflønning af ledelsen

Selskabet har besluttet at bestyrelsesformanden aflønnes med et fast honorar, og at direktionen aflønning afspejler kravene til direktionen, dels muliggøre fastholdelse af direktionen. Direktionens aflønning kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension, bonus samt evt. jubilæumsgratiale.