

Selskab	Norm Invest Fondsmæglerselskab A/S (Norm Invest) og Norm Invest Holding ApS (NIH) (Samlet benævnt koncernen)
Type	Politik
Titel	Lønpolitik
Nr.	P-NORM 04-05
Opdateret	Den 1. september 2025

Lønpolitik

1. Baggrund og formål

Denne lønpolitik ("Lønpolitikken") er udarbejdet af bestyrelsen i koncernen med henblik på at fremme en sund og effektiv risikostyring samt modvirke, at aflønning tilskynder til overdreven risikotagning. Lønpolitikken skal samtidig fremme rimelig behandling af kunder og forebygge interessekonflikter for medarbejdere, der beskæftiger sig med investeringsrådgivning, porteføljepleje samt modtager og formidler ordrer for kunder til en værdipapirhandler. Lønpolitikken skal sikre, at aflønning af medarbejdere ikke strider mod Norm Invests forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse.

Norm Invest skal drive virksomhed i overensstemmelse med redelig forretningsskik og god praksis inden for fondsmæglerområdet.

Lønpolitikken er udarbejdet i henhold til kapitel 11 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og bekendtgørelse nr. 1242/2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder ("aflønningsbekendtgørelsen").

Det påhviler Norm Invests direktør at sikre, at den senest opdaterede og af generalforsamlingen godkendte version af Lønpolitikken til enhver tid er tilgængelig på Norm Invests hjemmeside.

2. Omfattet personkreds

2.1 Generelt

Medarbejdere omfattet af denne Lønpolitik er de til enhver tid værende medarbejdere i koncernen samt medlemmerne af bestyrelsen i henholdsvis Norm Invest og NIH.

Aflønning af medarbejdere, som er udpeget af bestyrelsen, herunder medarbejdere som er ansvarlig for compliancefunktionen, ansvarlig for en eventuel risikostyringsfunktion samt direktionen er underlagt skærpede krav, som er beskrevet i politikkens punkt 4. Medlemmer af bestyrelsen i Norm Invest og NIH er også underlagt disse skærpede krav. I det følgende omtales personer udpeget samt medlemmer af koncernens bestyrelse som "Væsentlige Risikotagere".

2.2 Udpegning af Væsentlige Risikotagere

Bestyrelsen udpeger Væsentlige Risikotagere i koncernen. Medarbejdere udpeges, når enten den stilling eller rolle, som medarbejderen varetager, medfører, at medarbejderen har en væsentlig indflydelse på Norm Invest, NIH eller koncernens samlede risikoprofil. Således kan en medarbejder udpeges i forbindelse med vedkommendes ansættelse eller under ansættelsen, som følge af, at medarbejderen får overdraget eller påtager sig flere opgaver og/eller større ansvar. Det påhviler direktøren i henholdsvis Norm Invest og NIH at indstille til bestyrelsen, hvis der er behov for en (fornyet) vurdering af, om en medarbejder skal udpeges som Væsentlig Risikotager.

I NIH udpeges som minimum medarbejdere med ansvar for at investere NIH's egne midler.

På tværs af koncernen udpeges herudover som minimum de ansvarlige for compliance-, risikostyrings- og eventuelle andre kontrolfunktioner, samt som udgangspunkt medarbejdere med et aftalt vederlag, som svarer til eller overstiger det vederlag, der tildeles den Væsentlige Risikotager med lavest løn.

Compliancefunktionen fører en oversigt over Væsentlige Risikotagere med oplysninger om, hvornår personen er udpeget og dermed omfattet af punkt 4 i Lønpolitikken. Medlemmer af bestyrelsen i Norm Invest og NIH medtages på oversigten ved indtræden i bestyrelsen.

3. Rammerne for aflønning generelt

Lønpolitikken er udformet, så den harmonerer med Norm Invests forretningsstrategi og giver mulighed for at understøtte koncernens målsætninger, værdier og langsigtede interesser. Aflønning i koncernen skal fremme en ligelig behandling af kunder samt en sund og effektiv risikostyring i koncernen. Koncernen ønsker, at der til medarbejdere med lige kompetencer gives lige løn uanset medarbejdernes køn, alder eller etnicitet.

Lønpolitikken skal være med til at sikre overholdelse af Norm Invests forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse. Bestyrelsen i koncernen ønsker med Lønpolitikken at forebygge eventuelle interessekonflikter for medarbejdere i Norm Invest, som kunne opstå, hvis medarbejderne blev tilskyndet til risikotagning, som overskrider Norm Invests risikoprofil. Norm Invests risikoappetit inden for ydelse af investeringsrådgivning og andre investeringsservices er lav. Norm Invests forretningsmodel er baseret på langvarige kundeforhold, hvor kunderne med lave omkostninger og stor transparens kan få rådgivning om investering af deres formue på en intelligent måde samt skønsom og porteføljepleje i overensstemmelse hermed. Norm Invests fortsatte succes er afhængig af, at kunderne bevarer tilliden til, at medarbejderne i Norm Invest til stadighed lever op til forretningsstrategien og målsætningen om at være transparent, omkostningsbevidst og altid agere i kundens bedste interesse. En aflønning af medarbejdere, som er afhængig af genereret omsætning, realiseret afkast på Norm Invests porteføljer, antallet af underskrevne aftaler eller andre former for salgsmål, som medarbejderen eller dennes afdeling har opnået inden for et givent interval, vil i sidste ende kunne påvirke medarbejders pligt til altid at tænke i kundens bedste interesse. Bestyrelsen er derfor principielt tilbageholdende med at tildele variabel løn, men der kan dog tildeles variable løndelev i begrænset omfang til personer, som ikke er Væsentlige Risikotagere, forudsat at personen ikke involveret i eller ansvarlig for ydelse af

investeringsservice (investeringsrådgivning, porteføljepleje eller modtagelse og formidling af ordrer).

Bestyrelsen i koncernen ønsker videre, at modellen til aflønning af medarbejdere ikke begrænser muligheden for ved vurdering af investeringer at inddrage miljømæssige, sociale eller ledelsesmæssige begivenheder (bæredygtighedsrisici) eller omstændigheder uanset om disse bæredygtighedsrisici, måtte have en faktisk eller potentiel væsentlig negativ indvirkning på det forventede afkast af en investering.

4. Aflønning af Væsentlige Risikotagere

4.1 Fast vederlag

I det omfang der tildeles medlemmer af bestyrelsen vederlag, udgør vederlaget et fast årligt honorar., som godkendes af Norm Invests og NIH's generalforsamlinger. Øvrige Væsentlige Risikotagere modtager fast løn.

Væsentlige Risikotagere aflønnes således ikke med variabel løn og koncernen benytter ikke optioner eller lignende incitamentsaflønning, ligesom Væsentlige Risikotagere ikke modtager nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesbonusser, fratrædelsesgodtgørelser eller lignende engangsvederlag.

4.2 Variabel aflønning

Undtagelsesvist kan Væsentlige Risikotagere få mulighed for at optjene en variabel løndel, som maksimalt kan udgøre kr. 100.000 om året. Væsentlige Risikotageres optjening af variabel løn forudsætter altid, at der foreligger en forudgående skriftlig aftale indgået med Norm Invest og/eller NIH indeholdende kriterier og periode for optjening, det maksimale beløb der kan optjenes, hvilket for medlemmer af bestyrelsen og direktionen ikke kan overstige 50 pct. af bestyrelsesmedlemmets årlige honorar henholdsvis direktørens løn, og for øvrige ikke kan overstige 100 pct. af den faste løn og under alle omstændigheder maksimalt udgøre kr. 100.000.

Herudover skal aftalen med den Væsentlige Risikotager indeholde vilkår om:

- At Norm Invest og NIH kan undlade at udbetale optjent variabel løn, hvis Norm Invest, NIH eller koncernen samlet set ikke opfylder det individuelle solvensbehov/kapitalkrav, eller der er en nærliggende mulighed for, at solvensbehovet/kapitalkravet ikke er opfyldt
- At optjent variabel løn ikke må udbetales, hvis kriterierne for opgørelse af den variable løn ikke er opfyldt på udbetalingstidspunktet
- At variabel løb optjent af Væsentlige Risikotagere, hvor der er krav om Fit&Proper-godkendelse fra Finanstilsynets ikke må udbetales, hvis den Væsentlige Risikotager ikke er Fit&Proper på tidspunktet for udbetalingen
- At optjent variabel løn ikke må udbetales, hvis modtageren på tidspunktet for udbetalingen har været ansvarlig for betydelige tab i Norm Invest eller NIH
- At variabel løn, som er udbetalt, kan kræves tilbagebetalt helt eller delvist til Norm Invest eller NIH, hvis grundlaget for udbetaling kan dokumenteres at være fejlagtig, eller at modtager på tidspunktet for udbetalingen var i ond tro

Forudsat at vilkårene i aftalen er opfyldt udbetales optjent variable løn til den Væsentlige Risikotager i overensstemmelse med § 12 i aflønningsbekendtgørelsen som en kontant udbetaling af hele det optjente beløb i førstkomende lønkørsel efter endt optjening.

4.3 Medejerskab

Væsentlige Risikotagere har derudover, i det omfang Bestyrelsen godkender, at der i forhold til den specifikke medarbejder er grundlag for at skabe et øget incitament, mulighed for at få andel i en warrant-pakke ved at købe ejerandele i Norm Invest ManCo ApS, der er et selskab ejet af NIH og udvalgte medarbejdere i fællesskab, og hvis eneste formål er at eje warrants og/eller ejerandele i Norm Invest. Køb af ejerandele i Norm Invest ManCo ApS sker til markedsværdi, hvori Norm Invest ManCo ApS' beholdning af warrants medregnes. Der tildes ikke løbende warrants til Norm Invest ManCo ApS og muligheden for at få del i warrant-pakken udgør således ikke variabel aflønning.

5. Kontrol og revision

Bestyrelsen skal gennemgå denne Lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse Lønpolitikken til Norm Invests udvikling.

Bestyrelsen sørger for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om Lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

6. Ikrafttræden

Lønpolitikken træder i kraft den 1. september 2025, med den modifikation, at for NIH og koncernen samlet træder politikken først i kraft umiddelbart efter, at den tiltrådt af bestyrelsen i NIH.

Vedtaget af bestyrelsen i Norm Invest den 1. september 2025, samt godkendt på ekstraordinær generalforsamling i Norm Invest den 24. september 2025.