

Politik for aflønning

Dato for opdatering	22.04.2025
Gældende for	PP Capital Asset Management Fondsmæglerselskab A/S
Besluttet af	Bestyrelsen for PP Capital Asset Management Fondsmæglerselskab A/S
Ansvarlig	Direktionen i PP Capital Asset Management Fondsmæglerselskab A/S
Retsligt grundlag	Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser ("Disclosureforordningen"), lov nr. 232 af 1. marts 2024 om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter ("Fondsmæglerselskabsloven") med senere ændringer samt BEK nr. 12.42 af 10/06/2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder ("Bekendtgørelsen").
Versions nr.	6

Indhold

1.	Baggrund	2
2.	Overordnet formål	2
3.	Lønpolitikens anvendelsesområder og generelle vederlagsprincipper	3
4.	Retningslinjer for tildeling af variable lønandele	4
5.	Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser	7
6.	Retningslinjer for pension (pensionspolitik)	7
7.	Udarbejdelse og opdatering af samt kontrol med overholdelse af lønpolitikken	7
8.	Offentliggørelse af lønpolitikken mv. samt indberetning og opdatering	7
9.	Historik	8
10.	Bilag A – Væsentlige risikotagere:	8

1. Baggrund

- 1.1. Lønpolitikken angiver retningslinjer for tildeling af løn, variabel løn, retningslinjer for særlige godtgørelser og pensionspolitik i PP Capital Asset Management Fondsmæglerselskab A/S (herefter PP Capital).
- 1.2. PP Capital ønsker at lønpolitikken, er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- 1.3. PP Capital har som følge af virksomhedens størrelse valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg.
- 1.4. Bestyrelsen er ansvarlig for at sikre, at aflønning af direktionen sker i overensstemmelse med politikken. Direktionen er ansvarlig for at sikre, at aflønning af medarbejderne sker i overensstemmelse med politikken.

2. Overordnet formål

- 2.1. Det er målet, at PP Capitals lønpolitik og -praksis bidrager til at:
 - Sikre konkurrencedygtig aflønning
 - Fremme forretningsmæssig udvikling
 - Fremme en sund og effektiv risikostyring
 - At der ved tildeling af løn tildeles lige løn for lige arbejde
- 2.2. Lønpolitikken er også udarbejdet således, at lønpolitikken er i overensstemmelse med PP Capitals forretningsstrategi, værdier og mål, herunder harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer. Yderligere indeholder politikken foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt sikrer, at udbetaling af variabel løn til bestyrelse, direktion eller medarbejdere ikke udhuler PP Capitals kapitalgrundlag.
- 2.3. Lønpolitikken sikrer tilsvarende, at medarbejderne i PP Capital har adgang til oplysninger om fastsættelse af løn og kriterierne herfor.
- 2.4. De generelle vederlagsprincipper, der er gældende for alle ansatte i PP Capital:
 - Der tildeles en fast løn
 - Studenter er timelønnet
 - Mulighed for tildeling af resultatafhængig bonus
 - Direktionen kan forhøje en medarbejders faste løn med maksimalt 20% over 12 måneders periode. Den samlede forhøjelse af faste lønninger til andre ansatte og væsentlige risikotagere (ekskl. direktion) kan dog ikke overstige 10% af seneste års lønudgifter. Skulle direktionen vurdere en, eller flere, berettiget til en lønforhøjelse som overstiger denne ramme, skal dette godkendes af bestyrelsen.
 - Bestyrelsen fastlægger en bonuspulje for hvert regnskabsår, gældende for både væsentlige risikotagere, samt andre ansatte.
- 2.5. Den resultatafhængige bonus er diskretionær og fastlægges årligt af ledelsen og typisk på grundlag af en vurdering af den pågældendes resultater, resultaterne i den pågældendes afdeling og virksomhedens resultater. Ledelsen påser, at dokumentation for tildeling af bonus gemmes på den enkelte medarbejders personalemappe.

2.6. Der tages ikke hensyn til bæredygtighedsrisici ved fastsættelse af aflønning.

3. Lønpolitikens anvendelsesområder og generelle vederlagsprincipper

Lønpolitikken gælder for:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere")
- Andre ansatte, som ikke falder ind under ovennævnte

A - Bestyrelsen

- Der udbetales et fast bestyrelseshonorar til formand for bestyrelsen samt andre bestyrelsesmedlemmer. Det faste bestyrelseshonorar skal godkendes af generalforsamlingen.
- Ændringer af honoraret indstilles af bestyrelsen til generalforsamlingens godkendelse.
- Der udbetales et variabelt honorar til bestyrelsesmedlemmer og formand efter følgende model:
 - Hvis selskabets overskud efter skat overstiger DKK 2 mio., kan der sættes 5% af beløbet der overstiger en bonuspulje
 - Et evt. variabelt honorar bliver delt ligelig mellem bestyrelsesmedlemmer
- Principperne for det variable honorar godkendes af generalforsamlingen som led i godkendelsen af nærværende politik.
- Det variable honorar kan maksimalt udgøre kr. 100.000 pr. bestyrelsesmedlem.
- Der er ingen udvalghonorarer.
- Det faste honorar afspejler ansvar, risikovurdering, kompetencer og projektrelateret indsats, samt evt. tilvejebringelse af kunder.

B - Direktionen

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag. Det faste vederlag for direktionen på koncernniveau fremgår af vederlagsrapporten for PP Capital. Det faste vederlag afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats.
- Bonusordning baseret på resultatet på koncern- og afdelingsniveau og den enkeltes performance. Bonusordninger kan maksimalt udgøre kr. 100.000, hvor bestyrelsen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan udtages fra kravene i Fondsmæglerselskabslovens § 109, stk. 1, nr. 4 og 5 og stk. 3. Fravigelse skal begrundes og dokumenteres.
- Pensionsordning, som indebærer, at op til 10 pct. af den månedlige bruttoløn, indbetales som et månedligt pensionsbidrag.
- Andre løngoder i form af fri telefon, hjemmearbejdsplads, firmatøj, internetkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesorden op til 12 måneders løn, som opfylder betingelserne i Fondsmæglerselskabsloven og Bekendtgørelsen.
- Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

For både direktion og væsentlige risikotagere skal (i) aftaler eller ændring af eksisterende aftaler om bonusordninger/performancebonus, (ii) pensionsbidrag mv. og (iii) særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser være i overensstemmelse med punkt 5 om: Retningslinjer for tildeling af variable lønandele, se nedenfor:

4. Retningslinjer for tildeling af variable lønandele

Overordnet proces

- 4.1. Direktionen indstiller, at bestyrelsen godkender en samlet bonuspulje for regnskabsåret 2024 til selskabets direktion, væsentlige risikotagere samt andre ansatte, hvis kapitalgrundlaget tillader det. Den årlige bonuspulje, som tager udgangspunkt i selskabets finansielle udvikling ift. regnskabsåret forinden og er følgende for det kommende år:
- 4.2. En maksimal bonuspulje til direktion, væsentlige risikotagere samt andre ansatte er DKK 500.000 for regnskabsåret.
- 4.3. Ved et årsresultat, på DKK 2 mio. før skat, kan der udbetales 15% af resultatet før skat i bonus til direktion, væsentlige risikotagere samt andre ansatte, samlet DKK 300.000.
- 4.4. For resultater der overstiger 2 mio. før skat, kan der udbetales 10% yderligere af det beløb der overstiger DKK 2 mio. i resultat før skat.
- 4.5. Eksempel: Ved resultat før skat på DKK 3 mio., kan der udbetales 15% af DKK 2 mio. plus 10% af DKK 1 mio., samlet 400.000 i bonus til direktion, væsentlige risikotagere samt andre ansatte.
- 4.6. Det er til hver tid bestyrelsen, der tager stilling til evt. variabel aflønning til direktionen. Det resterende beløb kan direktionen fordele, efter indstilling til bestyrelsen, til andre væsentlige risikotagere samt andre ansatte.
- 4.7. Variable lønandele for direktionen

Variable lønandele, som udbetales efter aftaler indgået med selskabet, er underlagt følgende begrænsninger:

- *Hvem, der beslutter dem:*
Bestyrelsen ved formandskabet tager årligt stilling til direktionens variable lønandele, jf. ovenfor. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:
 - En vurdering af direktørens resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultat
 - Hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer
 - Og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici

Evaluerings af direktørernes resultater sker på baggrund af drøftelser mellem den administrerende direktør og formandskabet. Formandskabet påser, at drøftelserne dokumenteres.

- *Hvor meget den kan udgøre:*
Den variable lønandel kan maksimalt udgøre op til kr. 100.000 om året per person

- *Hvad de kan bestå af – undtagelse fra udbetaling i instrumenter:*
Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af PP Capital samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i Fondsmæglerselskabslovens § 109, om, at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i Bekendtgørelsen.
- *Hvornår kan den udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:*
Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af PP Capital samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i Fondsmæglerselskabslovens § 109, stk. 1, nr. 4 og 5 og stk. 3. og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i Bekendtgørelsen. Fravigelse skal begrundes og dokumenteres, se også Politikken pkt. 4.
- Der udbetales ikke bonus, hvis der er tvivl om kapitalgrundlaget eller PP Capital har modtaget en frist fra Finanstilsynet til opfyldelse af dette.

4.8. Udpegning af væsentlige risikotagere

- 4.8.1. Væsentlige risikotagere skal identificeres og udpeges minimum én gang årligt. Som væsentlige risikotagere betragtes medlemmer af bestyrelsen og direktionen, ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner eller væsentlige afdelinger eller ansatte, som har ret til en betydelig aflønning og som udfører arbejde, der har en væsentlig indflydelse på en afdelings risikoprofil.
- 4.8.2. Bestyrelserne har med baggrund i nærværende politik besluttet, at identifikationsprocessen af væsentlige risikotagere sker af direktionen samt at udpegning og vurderingen sker i første kvartal.
- 4.8.3. Ved godkendelse af nærværende politik, indstiller direktionen til bestyrelsens godkendelse udpegning af de væsentlige risikotagere, jf. bilag A, og de berørte medarbejdere orienteres herefter om deres status som væsentlige risikotagere, hvis der måtte være foretaget ændringer heri.

4.9. Variable lønandele for væsentlige risikotagere

For væsentlige risikotagere vil der være følgende begrænsninger:

- *Hvem, der beslutter dem:*
Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:
 - En vurdering af modtagerens resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater
 - Hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer
 - Og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici

Evaluering af medarbejderens indsats i løbet af året sker i Q1 i det følgende år.

- *Hvor meget kan den udgøre:*
Den variable lønandel kan maksimalt udgøre kr. 100.000 årligt.

- *Hvad den kan bestå af – undtagelse fra udbetaling i instrumenter:*
Direktionen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af PP Capital samt risikotageres forhold konkret undtage fra kravene i om, at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i Bekendtgørelsen.
- *Hvornår kan den udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:*
Direktionen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af PP Capital samt risikotageres forhold konkret undtage fra kravene i § 109, stk. 1, nr. 4 og 5 og stk. 3. og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i Bekendtgørelsen.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):* Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 109, stk. 1, nr. 4, herunder reglerne om tilbagebetaling, hvis tildelingskriterierne ikke er mødt efter § 109, stk. 1, nr. 6 (back testing) og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter § 109, stk. 4, nr. 3 (claw back).

4.10. Variable lønandele for andre ansatte

For andre ansatte vil der være følgende begrænsninger:

- *Hvem, der beslutter dem:*
Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:
 - En vurdering af modtagerens resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater,
 - Hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - Og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici.

Evaluerings af medarbejderens indsats i løbet af året sker i Q1 i det følgende kalenderår.

- *Hvor meget den udgøre:*
For regnskabsåret 2024 fastsætter bestyrelsen en bonuspulje, som beskrevet ovenfor, som direktionen kan bruge til variabel løn til denne kreds. Bonuspuljen fastsættes på baggrund af en indstilling fra direktionen.
- *Hvad den kan bestå af:*
Variabel løn for denne kreds skal udelukkende ske i kontanter.
- *Hvornår kan den udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:*
Direktionen kan beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i Bekendtgørelsen.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):*
Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i fondsmæglerselskabslovens § 109, herunder reglerne om tilbagebetaling, hvis tildelingskriterierne ikke er mødt efter fondsmæglerselskabslovens § 109, stk. 1, nr. 6 (back testing) og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter § 109, stk. 3, nr. 4 (claw back).

5. Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen og væsentlige risikotagere kan aftalte fratrædelsesgodtgørelser ikke udgøre mere end op til 12 måneders fast løn inkl. pension og skal i øvrigt opfylde kravene om at pensionsydelsen tilbageholdes i min. 5 år, såfremt modtageren forlader inden pensionstidspunktet., samt at udbetaling kun kan ske i form af instrumenter, som nærmere beskrevet i fondsmæglerselskabsloven § 109, stk. 6. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven. Nyansættelsesgodtgørelser skal ligeledes opfylde kravene til variabel løn, som beskrevet i fondsmæglerselskabslovens § 109, stk. 6, såfremt der er tale om direktionen eller væsentlige risikotagere.

6. Retningslinjer for pension (pensionspolitik)

For direktionen og væsentlige risikotagere gælder der som for de øvrige medarbejdere en pensionsordning, som indebærer, at PP Capital, kan indbetale pt. 0-10 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag. Der kan ikke aftales eller udbetales diskretionære pensionsbidrag.

7. Udarbejdelse og opdatering af samt kontrol med overholdelse af lønpolitikken

- 7.1. For at sikre at lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav, og at politikken i øvrigt er tilpasset virksomhedens udvikling, gennemgår bestyrelsen en gang årligt lønpolitikken og indstiller den til generalforsamlingens godkendelse.
- 7.2. På Selskabets ordinære generalforsamling afrapporterer formanden om bestyrelsens og direktionens vederlag, ligesom formanden forklarer og begrundes lønpolitikken indhold og dens efterlevelse i sin formandsberetning
- 7.3. Bestyrelsen drager omsorg for, at der en gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken.

8. Offentliggørelse af lønpolitikken mv. samt indberetning og opdatering

- 8.1. Direktionen drager omsorg for, at de medarbejdere, som er omfattet af lønpolitikken, gøres bekendt hermed. Direktionen påser, at oplysninger vedrørende lønpolitik og – praksis vil blive offentliggjort og indberettet i overensstemmelse med gældende regler
- 8.2. Umiddelbart efter generalforsamlingens godkendelse offentliggør Selskabet lønpolitikken samt det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen for de seneste 3 år samt oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold ("vederlagsrapport") på Selskabets hjemmeside.

Denne politik opdateres minimum årligt eller efter behov.

Godkendt på bestyrelsesmødet, København 22. april 2025.

Bestyrelsen	Mads Jakobsen, formand
	Henrik Bak
	Rikke Dalsgaard
Direktionen	Palle Lund Hansen
	Sverrir Sverrisson

9. Historik

Version	Godkendt	Ændringer
1	05.03.2020	Oprindelig version
2	10.03.2021	Betydelige udvidelser og opdateret format
3	15.03.2022	Årlig gennemgang og opdatering iht. ny lovgivning
4	08.02.2023	Årlig opdatering
5	20.03.2024	Årlig opdatering og opdatering omkring vederlagsrapport
6	22.04.2025	Årlig opdatering - tilføjelse af tekst omkring maksimale lønforhøjelse, mindre præciseringer omkring offentliggørelse af oplysninger om ledelsens aflønning samt sproglige justeringer

10. Bilag A – Væsentlige risikotagere:

- Bestyrelsen
- CEO Palle Lund Hansen
- CIO Sverrir Sverrisson
- CCO Stine Bøgh Carlsen
- Partner Troels Brinch