

Politik for aflønning

Besluttet af:	Generalforsamlingen for SRV Capital A/S
Dato for beslutning:	9. juni 2022
Version:	2
Politikejer:	Bestyrelsen for SRV Capital A/S
Politik specialist:	COO
Retsligt grundlag:	EU-forordning 2017/565 af 25. april 2016, artikel 27, LOV nr 1155 af 08/06/2021 (Lov om fondsmæglerselskaber mf.) Kapitel 11, LBK nr 406 af 29/03/2022 (Bekendtgørelse af lov om finansiel virksomhed), samt BEK nr 1242 af 10/06/2021 (Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning)

1 Baggrund

Politik for aflønning har til formål at til sikre, at Fondsmæglerselskabet SRV Capital A/S (herefter selskabet) til enhver tid tilfredsstiller relevant lovgivning på området, herunder at aflønning er i overensstemmelse med en sund og effektiv risikostyring, og udformes således at der ikke opstår interessekonflikter i relation til selskabets kunder.

Politikken finder anvendelse for bestyrelsen, direktionen samt andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, herunder compliancefunktionen.

Endvidere er ansatte i selskabets kontrolfunktioner omfattet af denne politik.

2 Aflønning

2.1 Bestyrelsen

Aflønning af bestyrelsen fastlægges på generalforsamlingen.

Bestyrelsen for selskabet aflønnes med et fast honorar. Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, der afspejler kravene til medlemmernes kompetencer og arbejds omfang. I selskabets opstartsfasen accepteres dog en reduktion relativt til en markedskonform aflønning.

2.2 Direktionen

Aflønning af direktionen fastlægges af bestyrelsen. Aflønning af direktionen vurderes minimum årligt.

Direktionens aflønning bliver fastsat på et niveau, der dels afspejler kravene til direktionen, og er konkurrencedygtig i forhold til gældende markedsvilkår. I selskabets opstartsfasen accepteres dog en reduktion relativt til en markedskonform aflønning.

Direktionen bliver aflønnet med fast løn, og der er for nuværende ikke mulighed for at optjene variabel løn. Det er muligt at knytte pension til aflønningen.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon, internet og sundhedsforsikring.

Der ydes ikke vederlag eller godtgørelse ved fratrædelse.

2.3 Øvrige risikotagere

Øvrige ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil ansættes ligesom direktionen på kontraktbasis. Bestyrelsen vurderer en gang om året aflønningen.

Aflønningen fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til den kontraktansatte, og er konkurrencedygtig i forhold til gældende markedsvilkår.

Aflønningen består af en fast løn, og der er ikke bonus eller pension knyttet til denne aflønning.

Herudover oppebærer ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil fri telefon.

Der ydes ikke vederlag eller godtgørelse ved fratrædelse ud over de beløb, der måtte følge af funktionærlovens bestemmelser.

2.4 Øvrige ansatte

Aflønning af selskabets øvrige medarbejdere fastlægges af direktionen og godkendes af bestyrelsen efter "Grandfather" princippet

Medarbejdere i kontrolfunktioner kan ikke oppebære variabel løn.

3 Rapportering

Nærværende politik godkendes årligt på generalforsamlingen, hvor formanden for bestyrelsen i sin beretning redegør for foregående, indeværende samt kommende regnskabsårs aflønning af selskabet bestyrelse og direktion.

Aflønning af hvert enkelt medlem af selskabets direktion og bestyrelse offentliggøres i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside.

Politik for aflønning offentliggøres på selskabets hjemmeside

4 Monitorering af politik for aflønning

Bestyrelsen påser i samarbejde med direktionen, at der en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen gennemføres af compliancefunktionen, jf. dog nedenfor. Resultatet af denne kontrol rapporteres til den samlede bestyrelse og føres til bestyrelsens protokol.

Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrolfunktioner, herunder compliance.

5 Opdatering og godkendelse

Denne politik opdateres årligt, og i øvrigt hvis ændringer i lovgivning eller selskabets forhold medfører behov for opdatering af politikken. Selskabets COO er ansvarlig for opdateringer til denne politik.

6 Version historik

Version	Gældende fra	Ændringer	Godkendt af generalforsamlingen	Godkendt af bestyrelsen
1	3. dec. 2019		17. april 2020	3. dec 2019
2	9. juni 2022	Ajournført til gældende lovgivning		9. juni 2022