

Politik for aflønning

Gældende for	Fondsmæglerselskabet SRV Capital A/S
Godkendt af	Bestyrelsen for Fondsmæglerselskabet SRV Capital A/S
Godkendt pr.	15. december 2025
Politik specialist	Compliance Officer
Retsligt grundlag	Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser ("Disclosureforordningen"), EU-forordning 2017/565 af 25. april 2016, artikel 27, Lov nr. 1155 af 08/06/2021 om fondsmæglerselskaber med senere ændringer.) BEK nr. 1242 af 10/06/2021 (om lønpolitik og aflønning).
Versions nr.	7

Indholdsfortegnelse

1	Formål	2
2	Aflønning	2
3	Udpegning af væsentlige risikotagere	2
4	Rapportering	3
5	Monitorering af politik for aflønning	3
6	Offentliggørelse af vederlagsrapport	3
7	Opdatering og godkendelse	3
8	Historik	4
9	BILAG 1	5

1 Formål

- 1.1 Politik for aflønning har til formål at tilsi­kre, 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 og ansatte i kontrolfunktioner. Politikken finder også anvendelse på ansatte, der ikke falder ind under de foranstående.
- 1.2 Selskabets lønpolitik er kønsneutral.
- 1.3 Selskabet inddrager ikke bæredygtighedsrisici i aflønningen.

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 arbejdets omfang. Direktionen

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. Direktionen modtager op til 25 % af den faste løn i pensionstillæg. Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon, internet og sundhedsforsikring. Der ydes ikke vederlag eller godtgørelse ved fratrædelse.

2.3 Øvrige væsentlige 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 "Grand father" princippet. Medarbejdere med kundeansvar har mulighed for at optjene bonus, som følger en klart defineret incitamentsstruktur og er konkurrencedygtig i forhold til gældende markedsvilkår samt gældende lovgivning. Medarbejdere i kontrolfunktioner kan ikke oppebære variabel løn.

3 Udpegning af væsentlige risikotagere

- 3.1 Væsentlige risikotagere skal identificeres og udpeges minimum en 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 virksomhedens risikoprofil.
- 3.2 Bestyrelsen har med baggrund i nærværende politik besluttet, at identifikationsprocessen af væsentlige risikotagere sker af direktionen samt at udpegning og vurderingen sker i første kvartal.
- 3.3 Ved godkendelse af nærværende politik, indstiller direktionen til bestyrelsens godkendelse udpegning af de væsentlige risikotagere, jf. bilag 1, og de berørte medarbejdere orienteres herefter om deres status som væsentlige risikotagere, hvis der måtte være foretaget ændringer heri.

4 Rapportering

- 4.1 Nærværende politik godkendes årligt på generalforsamlingen, hvor formanden for bestyrelsen i sin beretning redegør for foregående, indeværende samt kommende regnskabsårs aflønning af selskabets bestyrelse og direktion.
- 4.2 Aflønning af hvert enkelt medlem af selskabets direktion og bestyrelse på selskabets hjemmeside.

5 Monitorering af politik for aflønning

- 5.1 Bestyrelsen påser i samarbejde med direktionen, at der en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes.
- 5.2 Kontrollen gennemføres af compliancefunktionen, jf. dog nedenfor. Resultatet af denne kontrol rapporteres til den samlede bestyrelse og føres til bestyrelsens protokol.
- 5.3 Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrolfunktioner, herunder compliance.

6 Offentliggørelse af vederlagsrapport

- 6.1 I henhold til bekendtgørelse nr. 1242 af 10/06/2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder ("aflønningsbekendtgørelsen") § 22, skal virksomheder med en hjemmeside offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til kravene i § 5, stk. 1, § 6, § 7, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, §§ 8, 9, 11, 13, § 15, stk. 3, §§ 16 og 17, i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden. Jf. Bilag 2 som offentliggøres på Selskabets hjemmeside.
- 6.2 Selskabet offentliggør årlig en vederlagsrapport, efter godkendelse af årsrapporten på den ordinære generalforsamling, der beskriver det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen for en treårig periode.
- 6.3 Vederlagsrapporten indeholder yderligere en beskrivelse af målene for aflønningspolitikken.

7 Opdatering og godkendelse

Politikken opdateres årligt, og i øvrigt hvis ændringer i lovgivning eller selskabets forhold medfører behov for opdatering af politikken.

Godkendt på bestyrelsesmødet 15. december 2025

Bestyrelsen	Mads Jakobsen, formand Thomas Rudbeck Lars Ohnemus
Direktionen	Erik Bo Hansen Torben Pedersen

8 Historik

Version	Godkendt	Ændringer
1	03.12.2019	
2	09.06.2022	Ajourført til gældende lovgivning
3	01.02.2023	Ajourført
4	11.12.2023	
5	03.12.2024	Opdateret inkl. bilag 1
6	04.02.2025	Tilføjelse af væsentlige risikotagere samt opdatering af punkt 2.4 aflønning af "Øvrige ansatte"
7	15.12.2025	Ajourført. Mindre ændringer til punkt om aflønning af direktion i Bilag 2

9 BILAG 1

Væsentlige risikotagere:

Bestyrelsen

CEO Erik Bo Hansen

CIO Torben Pedersen

COO Mads Lercke Odgaard
