

# Lønpolitik for ledelse, væsentlige risikotagere m.fl. i Fondsmæglerselskab Petersen & Partners Investment Management A/S

## 1.0 Formål

Lønpolitikken skal understøtte selskabets forretningsmodel, værdier og langsigtede mål og være i overensstemmelse med selskabets vedtægter og selskabets tilladelse fra Finanstilsynet.

Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyringspolitik og må ikke tilskynde til overdreven risikoadfærd.

Lønpolitikken skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer og indeholde foranstaltninger der kan afværge interessekonflikter.

## 2.0 Fastlæggelse og gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen fastlægger lønpolitikken og har ansvaret for dens gennemførelse og regelmæssig kontrol hermed. Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken virksomhedens udvikling.

Lønpolitikken skal godkendes på generalforsamlingen.

## 3.0 Anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Væsentlige risikotagere

Lønpolitikken indeholder endvidere visse retningslinjer for ansatte, der varetager kontrolfunktioner.

Selskabets bestyrelse udpeger de personer, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, og dermed er væsentlige risikotagere. Bestyrelsen revurderer kredsen minimum én gang årligt.

## 4.0 Overordnede principper for lønfastsættelsen

Aflønning af selskabets medarbejdere fastsættes med udgangspunkt i markedsniveauet, idet selskabsspecifikke forhold kan tages i betragtning.

Lige løn i forhold til kompetencer uanset køn, etnicitet.

Selskabet anvender ikke variabel løn.

Hvis selskabet vælger at anvende variabel løn skal det godkendes af generalforsamlingen og bruges som et redskab til at understøtte den forretningsmæssige udvikling gennem fokus på mål- og resultatstyring. Vurderingen i forbindelse med variabel aflønning skal tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders resultater, teamets resultater og selskabets resultater.

I forbindelse med opsigelser tages der i hvert enkelt tilfælde stilling til, om der skal tilbydes outplacement.

## 5.0 Medarbejdere i kontrolfunktioner

For medarbejdere med kontrolfunktioner, må eventuel variabel aflønning ikke være afhængig af resultatet i den afdeling eller i det område, som den ansatte fører kontrol med.

## 6.0 Rammer og vilkår

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar for deres bestyrelsesarbejde.

Selskabets direktion og personer, der er udpeget som væsentlige risikotagere, aflønnes med fast løn.

Selskabet må ikke tildele medarbejdere pensionsydelse der kan sidestilles med variabel løn.

Der kan i kontrakten være aftalt forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler på op til 9 måneder.

## **7.0 Offentliggørelse**

Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning for generalforsamlingen redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

Selskabet skal i årsrapporten offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har optjent fra selskabet i det pågældende regnskabsår.

Oplysninger vedrørende selskabets lønpolitik og -praksis for bestyrelsen, direktionen og de væsentlige risikotagere offentliggøres og/eller indberettes til Finanstilsynets i henhold til gældende lovgivning.

Lønpolitikken skal fremgå af selskabets hjemmeside.