

Formue- & Investeringspleje A/S

Politik for aflønning

2026

Godkendt af bestyrelsen
29-04-2026

8. udgave

Indhold

1. Indledning	2
2. Formål	2
2.1. Integration af bæredygtighed	2
3. Ansvar	2
4. Definitioner	3
4.1 Fast løn	3
4.2 Variabel løn	3
5. Omfattede personer	3
6. Lønvedtægter	3
6.1 Bestyrelsens honorar	3
6.2 Direktionens aflønning	4
6.3. Løn til ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil	4
6.4. Løn til øvrige ansatte	5
6.5. Udbetaling af evt. variabel løn	5
6.6. Firmapensionsordning	6
7. Om fratrædelsesordninger	6
8. Kontrol vedrørende overholdelse af aflønningspolitikken	6
9. Rapportering og kontrol	7
10. Opdatering og godkendelse	7

1. Indledning

Denne politik er udarbejdet i overensstemmelse med Bekendtgørelse af Lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, BKG nr. 1438 af 18. november 2025 (herefter FIA, samt Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber mf., BKG nr. 1242 af 10. juni 2021 (herefter BKG om aflønning) og Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2019/2088 af 27.11.2019.

2. Formål

Denne lønpolitik har til formål at sikre, at aflønningen af Formue- & Investeringspleje A/S (herefter F&I)'s ansatte ikke er i strid med virksomhedens forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse. F&I må ikke indføre aflønningsordninger, salgs mål eller andre ordninger, som kan give en tilskyndelse for dets ansatte til at anbefale et bestemt finansielt instrument til en detailkunde, når F&I kunne tilbyde et andet finansielt instrument, der ville dække den pågældende kundes behov bedre, FIA §108.

Den afspejler de af bestyrelsen fastsatte rammer for aflønning af bestyrelse, direktion og medarbejdere med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Lønpolitikken må ikke tilskynde til overdreven risikotagning og skal til enhver tid være i overensstemmelse med selskabets strategi, værdier og langsigtede mål. Den skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunderne og investorer og skal forsøge at imødegå eventuelle interessekonflikter.

Lønpolitikken må ikke forringe selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

2.1. Integration af bæredygtighed

Bæredygtighed er og har altid været en hjørnesten i F&I's tilgang til økonomisk rådgivning og investeringer, hvilket reflekteres i vores politik for integration af bæredygtighedsrisici og politik for aktivt ejerskab. Der foretages due-diligenceprocesser, før investeringsbeslutninger træffes, herunder en vurdering af påvirkningen af bæredygtighedsfaktorer. Det er F&I's hensigt, at lønpolitikken understøtter denne tilgang, og at aflønningsstrukturen ikke fører til øgede bæredygtighedsrisici. Dog er der ikke yderligere sammenhæng mellem F&I's aflønningspolitik, ligesom F&I ikke har knyttet aflønningen til opnåelsen af specifikke ESG-mål. Politikkerne danner dog grundlaget og incitamentet til, at F&I's ansatte driver F&I med langsigtet og ansvarlig adfærd, men dette reflekteres ikke som et kvantificerbart ESG-mål i et specifikt aflønningsprogram.

3. Ansvar

Ansvar for lønpolitikens gennemførelse ligger hos bestyrelsen.

4. Definitioner

4.1 Fast løn

Omfatter alle aftalte dele af løn og ydelser, der gives til ansatte som betaling for udført arbejde, som f.eks. grundløn, overtidbetaling, fri bil, tlf. m.m.

4.2 Variabel løn

Med variabel løn forstås i denne politik aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel.

5. Omfattede personer

Bestyrelsen og Selskabets ansatte er omfattet af nærværende lønpolitik.

Bestyrelsen har desuden identificeret ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil ud fra følgende kriterier jf. BKG om aflønning § 4 stk. 2:

- Alle medlemmer af bestyrelse og direktion
- Ansatte med ansvar for virksomhedens compliance, risikostyring, intern revision og øvrige kontrolfunktioner
- Ansatte med en samlet løn, der mindst svarer til den laveste løn tildelt et medlem af direktionen eller en anden væsentlig risikotager i regnskabsåret, og hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter.

Følgende udgør væsentlige risikotagere i F&I

- Bestyrelsesmedlemmer
 - Poul E. Mortensen – formand
 - Søren Noringriis – næstformand
 - Tore Malme – medlem
 - Joel Grönberg - medlem
- Robert Thiesen (Direktør)
- Johnny Madsen (Investeringschef)
- Trine J. Madsen (Underdirektør/COO)
- Lars Bligaard (Underdirektør/CCO)

Bestyrelsen revurderer væsentlige risikotagere, én gang årligt på et bestyrelsesmøde. Bestyrelsesreferater føres til protokol.

6. Lønvilkår

6.1 Bestyrelsens honorar

Bestyrelsen for Formue- & Investeringspleje A/S aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, der afspejler kravene til medlemmernes kompetencer og arbejdets omfang uanset køn. Bestyrelsens lønniveau godkendes på selskabets generalforsamling.

Bestyrelsesformanden modtager på nuværende tidspunkt 30.000 kr. mere end basishonoraret.

6.2 Direktionens aflønning

Direktionen løn er fastsat i ansættelseskontrakten. Der sker dog en årlig vurdering af aflønningen.

Direktionens aflønning fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til direktionen, herunder uddannelse og kompetencer, erfaring og anciennitet, indsats og arbejdets omfang og kompleksitet, dels muliggør fastholdelse af direktionens medlemmer og fastsættes uafhængigt af køn.

Direktionens aflønning kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension, bonus samt eventuelt jubilæumsgratiale.

Bonus kan ydes diskretionært af bestyrelsen for direktørens bidrag til udvikling af et forretningsområde og indtjening, kundetilfredshed og bidrag til samarbejde.

De variable løndele til et medlem af bestyrelsen eller direktionen må på tidspunktet for beregningen af den variable løn højst udgøre 50% enten af honoraret eller af den faste grundløn inkl. pension, FIA § 109 stk. 1 nr. 1).

I de tilfælde eventuel bonus ydes, sikres det, at det ydes inden for de gældende rammer for tilde-
ling og udbetaling af variable løndele i FIA og BKG om aflønning og forudsætter, at medarbejderen i al væsentlighed overholder F&I's politikker og forretningsgange.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon og pc-ordning.

6.3. Løn til ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil

Ansættelse sker på kontraktbasis. Der sker en årlig vurdering af aflønningen.

Aflønningen fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til den kontraktansatte, herunder uddannelse og kompetencer, erfaring og anciennitet, indsats og arbejdets omfang og kompleksitet dels muliggør fastholdelse af den enkelte og uafhængigt af køn.

Lønnen kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension, bonus og eventuelt jubilæumsgratiale.

Bonus kan ydes diskretionært af direktionen for en medarbejders bidrag til udvikling af et forretningsområde og indtjening, kundetilfredshed og bidrag til samarbejde og forudsætter, at medarbejderen i al væsentlighed overholder F&I's politikker og forretningsgange.

De variable løndele til andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter, må på tidspunktet for beregningen af den variable løn højst udgøre 100 pct. af den faste grundløn inklusive pension.

I de tilfælde eventuel bonus ydes, sikres det, at det ydes inden for de gældende rammer for tilde-
ling og udbetaling af variable løndele i FIA og BKG om aflønning.

Herudover oppebærer andre ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil også fri telefon og pc-ordning.

6.4. Løn til øvrige ansatte

Ansættelse sker på kontraktbasis. Der sker en årlig vurdering af aflønningen.

Aflønningen fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til den kontraktansatte, herunder uddannelse og kompetencer, erfaring og anciennitet, indsats og arbejdets omfang og kompleksitet dels muliggør fastholdelse af den enkelte og uafhængigt af køn.

Lønnen kan inden for en fastsat ramme bestå af fast løn, fri bil, pension, bonus og eventuelt jubilæumsgratiale.

Bonus kan ydes diskretionært af direktionen for en medarbejders bidrag til udvikling af et forretningsområde og indtjening, kundetilfredshed og bidrag til samarbejde og forudsætter, at medarbejderen i al væsentlighed overholder F&I's politikker og forretningsgange.

I de tilfælde eventuel bonus ydes, sikres det, at det ydes inden for de gældende rammer for tilde-
ling og udbetaling af variable løndele i FIA og BKG om aflønning.

6.5. Udbetaling af evt. variabel løn

F&I har etablering en kollektiv bonusordning til alle medarbejdere bortset fra væsentlige risikotagere. Den består af følgende:

- 0,75 % af selskabets omsætning, så der passes godt på eksisterende kunder
- 5% af selskabets indtjening, så der passes på udgifter
- 15% af de årlige faste indtægter af de midler, vi får under forvaltning i året (opgjort som indbetalinger på kundernes investeringskonti), så der er fokus på at hente nye kunder

Der er ikke mulighed for, at den enkelte kan påvirke resultaterne i væsentlig retning.

Selskabets omsætning består alene af det, vi fakturerer kunderne og består af et fast honorar og et afkastafhængigt honorar. Det afkastafhængige honorar påvirkes af investeringsresultaterne, men da der investeres ud fra modelporteføljer, og vægtene af de enkelte værdipapirer besluttes af en investeringskomite bestående af medlemmer, der ikke deltager i bonusmodellen, så vurderes det, at det ikke kan føre til overdreven risikotagning eller øgede bæredygtighedsrisici.

I de tilfælde eventuel bonus ydes diskretionært til væsentlige risikotagere, der ikke deltager i ovenstående bonusmodel, sikres det, at det ydes inden for de gældende rammer for tildeling og udbetaling af variable løndele i FIA §109 og BKG om aflønning.

Direktionen kan beslutte, at den variable løn kan udbetales kontant, hvis den udgør maksimalt kr. 100.000 om året, hvis det vurderes, at fravigelsen er forsvarlig.

F&I skal sikre, at evt. udskudt udbetaling af variabel løn iht. reglerne i FIA § 109 stk. 1 nr. 4) og 5) er betinget af, at grundlaget for beregningen af den variable løndel fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, at modtageren har efterlevet kravene til egnethed og hæderlighed og ikke har deltaget i, eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelig tab for

virksomheden, og at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løndel, FIA §109 stk. 4.

F&I skal sikre, at direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på de aktiver, som virksomheden forvalter, og som modtager variabel løn, skal tilbagebetale den variable løn helt eller delvis, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro, FIA § 109 stk. 5. For udbetalinger af pension, se FIA §109 stk. 6.

6.6. Firmapensionsordning

Selskabet har indgået en aftale om firmapensionsordning med Söderberg & Partners. Aftalen er frivillig for selskabets ansatte. Hvis man deltager i ordningen, så skal indbetalingen være minimum 6%.

De ansatte har mulighed for via denne at opnå kollektive risikodækninger, som tab af erhvervs-evne, livsforsikring og dækning for kritisk sygdom.

Ordningen er 100% egenfinansieret. F&I bidrager ikke til denne.

F&I har tegnet arbejdsskadeforsikring og en sundhedsforsikring for dets ansatte.

7. Om fratrædelsesordninger

F&I udbetaler for nærværende ikke fratrædelsesgodtgørelser.

8. Kontrol vedrørende overholdelse af aflønningspolitikken

Bestyrelsesformanden foretager årligt kontrol af overholdelse af aflønningspolitikken, som rapporteres til den samlede bestyrelse.

Følgende kreds af personer omfattes af kontrollen:

- Robert Thiesen (Direktør)
- Johnny Madsen (Investeringschef)
- Trine J. Madsen (Underdirektør/COO)
- Lars Bligaard (Underdirektør/CCO)

Bestyrelsesformanden skal gennemgå løn for det samlede år, på den faste personkreds, for at kontrollere, at løn er udbetalt i overensstemmelse med aflønningspolitik og den pågældende persons ansættelseskontrakt.

Det kontrolleres, om:

- Den udbetalte løn er i overensstemmelse med den aftalte løn.
- Der i tilfælde af udbetaling af bonus eller andre variable lønde, er udbetalt bonus overensstemmelse med FIA § 109.

Det er bestyrelsens vurdering, at lønpolitikken, med ovenstående grænser for tildeling af variable lønde, og kontroller, bidrager til en sund og effektiv risikostyring.

9. Rapportering og kontrol

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning til selskabets øverste organ redegøre for aflønningen af bestyrelse og direktionen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i det indeværende og det kommende regnskabsår. Selskabets øverste organ skal godkende bestyrelsens aflønning for det igangværende regnskabsår.

F&I skal årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport, hvor oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent fra virksomheden og andre virksomheder indenfor samme koncern i de seneste 3 år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, jf. FIA §107 stk. 6 og 7.

Vederlagsrapporten skal indeholde en redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse offentliggøres vederlagsrapporten på selskabets hjemmeside, hvor den skal være offentligt tilgængelig i 10 år.

Compliancefunktionen fører kontrol med lønpolitikens overholdelse og for at vurdere, om F&I overholder gældende lovgivning.

10. Opdatering og godkendelse

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt vurdere og tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling.

Lønpolitikken skal endvidere opdateres som følge af ændringer i lovgivningen, vejledninger fra Finanstilsynet eller andre forhold, der kræver opdatering.

Lønpolitikken gennemgås og godkendes ved væsentlige ændringer og mindst hvert fjerde år på selskabets ordinære generalforsamling.

Hurtigst muligt efter godkendelsen offentliggøres lønpolitikken på F&I's hjemmeside iht. FIA §107 stk. 2.