

LØNPOLITIK

Indledning

Bestyrelsen i Curo Capital Fondsmæglerselskab A/S (Selskabet) har vedtaget nærværende lønpolitik, som fastsætter de overordnede retningslinjer for aflønning i Selskabet. Politikken regulerer ligeledes, hvilke personer, som efter Bestyrelsen vurdering og i henhold til lovgivningen, skal karakteriseres som væsentlige risikotagere.

Bestyrelsen, ønsker at lønpolitikken, er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder til overdreven risikotagning, ligesom politikken skal understøtte en kønsneutral lønpolitik.

Selskabet inddrager ikke bæredygtighedsrisici i sin aflønningspolitik.

Som følge af virksomhedens størrelse, er der ikke nedsat et aflønningsudvalg.

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.

Lovgrundlag

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser ("Disclosureforordningen"), lov nr. 1155 af 08/06/2021 om fondsmæglerselskaber og investeringservice 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").

Væsentlige risikotagere

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 en afdelings risikoprofil.

Bestyrelsen har identificeret bestyrelsen, CEO samt Compliance Officer)som væsentlige risikotagere.

Lønpolitik

Lønpolitikken finder anvendelse på:

Bestyrelsen

Medlemmerne af Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast årligt honorar og bestyrelsen er således ikke omfattet af nogen former for variabel løn i Selskabet, herunder pensions- og bonusordninger.

Direktionen

CEO og den øvrige partnerkreds er omfattet af Selskabets bonusprogram, jf. nedenfor, ligesom CEO den øvrige partnerkreds besidder kvalificerede ejerandele af Selskabet. Dette understøtter ifølge bestyrelsens vurdering både en langsigtet økonomisk og ikke-økonomisk interesse i Selskabets bæredygtige udvikling, og vurderes derfor at medvirke til fremme af en sund og effektiv risikostyring og modvirke overdreven risikotagning i Selskabet.

Ingen medlemmer af Selskabets bestyrelse, CEO eller Compliance Officer har kontraktmæssige rettigheder indeholdende fratrædelses-godtgørelser

Øvrige ansatte

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

Selskabet søger at tilbyde Selskabets medarbejdere en konkurrencedygtig, fleksibel og attraktiv lønpakke. Udvalgte medarbejdere tilbydes tillige et medejerskab. For perioden 1. april 2024 til 31. marts 2025 tilbydes alle medarbejdere med en anciennitet på mere end 3 måneder således deltagelse i et aktiekøbsprogram, der betales via den enkelte medarbejders bruttoløn. Den enkelte medarbejder kan vælge at erhverve aktier for op til 20% af sin bruttoløn. Medejerskab, der øges over tid, bidrager efter bestyrelsens opfattelse i væsentlig grad til at skabe sammenfaldende interesser mellem kunder, medarbejdere og den samlede ejerkreds.

Aflønning af medarbejderne sker med en markedskonform fast løn suppleret med en variabel løn. Det variable lønelement fastsættes diskretionært og er betinget af et positivt resultat før skat.

Medarbejdernes faste løn reguleres periodisk så der tages højde for samfundets og særligt branchens lønudvikling, Selskabets indtjening samt medarbejdernes anciennitet og evne til at opfylde individuelle målsætninger og udviklingspunkter.

Selskabet ønsker at prioritere arbejdet med bæredygtige investeringer højt og har i politikker og procedurer fastlagt, hvordan Selskabet arbejder med området, herunder hvordan Selskabet integrerer ESG-risici i investeringsarbejdet og rådgivning af Selskabets kunder. Understøttelse af Selskabets værdier og kultur samt efterlevelse af Selskabets forretningsgange og procedurer – herunder ikke mindst i forhold til bæredygtighed - indgår som en væsentlig del af alle medarbejders KPI'er, idet Selskabet ønsker, at alle

medarbejdere har et incitament til at støtte op om og bidrage til Selskabets overordnede ønske om at inddrage bæredygtighed i investeringsprocessen.

Variabel løn

Direktionen

Variabel aflønning af CEO kan maksimalt udgøre 100.000kr. I den forbindelse har Selskabets bestyrelse valgt at fravige kravene i § 109, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter omhandlende udbetaling af variable løndele i ikke-kontanter og udbetaling over en periode på mindst 5 år.

Det variable lønelement for CEO er resultatafhængig og fastsættes på grundlag af en vurdering af CEO's resultater, resultaterne i investeringsfunktionen og virksomhedens resultater generelt. I den samlede vurdering indgår ligeledes ikke-økonomiske faktorer såsom overholdelse af Selskabets politikker og forretningsgange herunder de, der omhandler Selskabets arbejde med bæredygtighedsfaktorer.

Øvrige ansatte

Tildeling af variabel løn til øvrige medarbejdere sker på diskretionære vilkår med udgangspunkt i tre primære kriterier: i) Selskabets økonomiske resultat, ii) målbare resultater i den enkelte medarbejders funktion samt iii) den pågældende medarbejders overholdelse af politikker og forretningsgange herunder de, der vedrører Selskabets arbejde med bæredygtighed.

Direktionen indstiller en bonuspulje, som godkendes af bestyrelsen for det kommende kalenderår.

Selskabets bestyrelse skal ved vurdering af tildeling af variable løndele, sikre sig, at Selskabet opfylder gældende regler om kapitalgrundlag og solvenskrav, og Selskabet kan undlade at udbetale en variabel løndel helt eller delvist, såfremt Selskabet på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel ikke overholder kravene, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.

Bestyrelsens formand indstiller til den øvrige bestyrelse eventuel tildeling af variabel løn til direktion, partnerkreds og øvrige ansatte på baggrund af den bonuspulje, der var godkendt af bestyrelsen i det forudgående regnskabsår.

Pension

Selskabet tilbyder en firmapensionsaftale til alle fastansatte medarbejdere.

Partnerkredsen i Selskabet indbetaler en egenbetaling på minimum 5% af den faste lønsum (før skat).

Øvrige fastansatte medarbejdere indbetaler minimum 5% af deres faste lønsum (før skat), mens Selskabet indbetaler, hvad der svarer til 11,5% af medarbejderens faste lønsum (før skat).

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser

Selskabet indgår ikke aftaler om nyansættelsesgodtgørelser eller fratrædelsesgodtgørelser.

Godkendelse og offentliggørelse

Bestyrelsen indstiller lønpolitikken til endelig godkendelse på Selskabets ordinære generalforsamling.

På Selskabets ordinære generalforsamling afrapporterer formanden om bestyrelsens og direktionens vederlag, ligesom formanden forklarer og begrundet lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin formandsberetning.

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 reglerne i Bekendtgørelsen..

Umiddelbart efter godkendelse på generalforsamlingen offentliggør Selskabet lønpolitikken samt det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen for de seneste 3 år ("vederlagsrapport") på Selskabets hjemmeside.

Kontrol og rapportering

Den samlede bestyrelse reviderer årligt nærværende lønpolitik og kontrollerer, at denne er overholdt.

Bestyrelsen er opmærksom på lovgivningens regulering af retningslinjerne for udbetaling af variabel løn som beskrevet i § 109, stk. i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter. Ved øget anvendelse af variabel løn i Selskabet, vil bestyrelsen fastlægge yderligere retningslinjer for variabel løn, der kontinuerligt sikrer compliance med gældende lovgivning.

Opfølgning

Bestyrelsen gennemgår politikken minimum en gang om året efter behov med henblik på at tilpasse politikken til Selskabets udvikling.

Politikken er senest opdateret og godkendt af bestyrelsen den 7. marts 2024.