

POL4 - Lønpolitik

1.	Formål med politikken	2
2.	Lønpolitik for selskabets bestyrelse og direktion	2
3.	Lønpolitik for væsentlige risikotagere	3
4.	Lønpolitik for selskabets ansatte	3
5.	Kontrol og rapportering	3
6.	Opdatering og opfølgning på politikken	4
7.	Historik	5

1. Formål med politikken

- 1.1 Bestyrelsen har vedtaget nærværende politik for løn ("politikken") som en del af virksomhedens risikostyring og har heri defineret og skitseret retningslinjerne for Dannebrog Invest Fondsmæglerselskab A/S og det finansielle holdingselskab Dannebrog Invest Holding ApS, som er moderselskab til Dannebrog Invest Fondsmæglerselskab A/S (herefter samlet "Dannebrog Invest") for at sikre et til en hver tid hensigtsmæssig incitamentsstruktur i Dannebrog Invest med henblik på bestemmelserne om god skik og bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning.
- 1.2 Politikken skal godkendes af generalforsamlingen, jf. § 107, stk. 2 i - Lov om Fondsmæglerselskaber (LFO).
- 1.3 Politikken er udarbejdet under hensyntagen til Dannebrog Invests størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af Dannebrog Invests aktiviteter.
- 1.4 Politikken skal være med til at sikre:
 - overensstemmelse med og fremme af en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
 - overensstemmelse med Dannebrog Invests forretningsstrategi,
 - overensstemmelse med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med Selskabets aktivitet og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt
 - at løn, som Dannebrog Invest forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Dannebrog Invests kapitalgrundlag.
- 1.5 Herudover har Politikken til formål at sikre, at bestyrelsen får identificeret og udpeget Dannebrog Invests væsentlige risikotagere, samt at oplysnings- og indberetningsforpligtelserne bliver overholdt.
- 1.6 Lønpolitikken fastsætter på den baggrund retningslinjer for tildelingen af løn til selskabets ansatte i overensstemmelse med en sund, effektiv og bæredygtig forretningsmodel, der ikke tilskynder Dannebrog Invests direktion og medarbejdere til adfærd, der ikke er i kundernes bedste interesse.

2. Lønpolitik for selskabets bestyrelse og direktion

- 2.1 Politikken vedrører løn og pension samt evt. fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse og direktion samt evt. medarbejdere med væsentlig indflydelse på selskabets drift.
- 2.2 Generelt gælder, at ledelsen i selskabet skal aflønnes med et vederlag, der både er markedskonformt, og som afspejler ledelsens indsats for selskabet. Dog må ledelsen i

selskabets etableringsfase forvente en aflønning, som er lavere end det markedskonforme niveau. Aflønningen vil tangere mod markedskonformt niveau i takt med, at selskabets økonomi udvikler sig positivt.

- 2.3 Bestyrelsen vederlægges med en fast aflønning i form af et bestyrelseshonorar.
- 2.4 Direktionen vederlægges med en fast aflønning, der godkendes af bestyrelsen. Der indgår hverken bonusordninger eller andre incitamentsordninger i aflønningen af direktionen.
- 2.5 Selskabet har ikke integreret bæredygtighedsrisici i aflønningen.

3. Lønpolitik for væsentlige risikotagere

- 3.1 Bestyrelsen udpeger løbende ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets drift.
- 3.2 Der lægges vægt på, at sådanne medarbejdere, grundet deres væsentlige indflydelse på selskabets drift, aflønnes ud fra samme principper som direktionen af hensyn til at minimere potentielle interessekonflikter mellem den ansatte og kunder i Dannebrog Invest.
- 3.3 Sådanne medarbejdere vederlægges med en fast aflønning inkl. evt. pension, der fastsættes af selskabets direktion. Der indgår hverken bonusordninger eller andre i aflønningen af sådanne medarbejdere.
- 3.4 Bestyrelsen har aktuelt vurderet, at der ikke er væsentlige risikotagere ud over direktionen.

4. Lønpolitik for selskabets ansatte

- 4.1 Aflønning af Dannebrog Invests ansatte fastlægges med henblik på at minimere potentielle interessekonflikter mellem ansatte og Dannebrog Invests kunder, hvorfor alle medarbejdere vederlægges med en fast aflønning inkl. evt. pension, der fastsættes af selskabets direktion. Der indgår hverken bonusordninger eller andre incitamentsordninger i aflønningen.

5. Kontrol og rapportering

- 5.1 Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

- 5.2 Compliance-funktionen fører kontrol med overholdelsen af politikken og afrapporterer en gang årligt til bestyrelsen om overholdelse af politikken efter retningslinjerne fastsat af bestyrelsen.
- 5.3 Ethvert brud på Politikken skal rapporteres til bestyrelsen ved næste bestyrelsesmøde.

6. Opdatering og opfølgning på politikken

- 6.1 Politikken skal gennemgås, når det af bestyrelsen skønnes nødvendigt, dog mindst en gang årligt.

7. Historik

Version	Hjemmel	Godkendt (dato/godkender)	Ændringer
1.0	FIL § 77a, Bekendtgørelse om aflønningspolitik, § 5 (nr. 1582 af 13/12/2016)		I forbindelse ansøgning om tilladelse til at drive virksomhed som fondsmæglerselskab
2.0	FIL § 77a, Bekendtgørelse om aflønningspolitik, § 5 (nr. 1582 af 13/12/2016)	Bestyrelsesmøde 14-11-2023	Regelmæssig opdatering
3.0	LFO §§ 107-113	Bestyrelsen har godkendt på bestyrelsesmøde d. 22-04- 2025.	Regelmæssig opdatering