

ESG-POLITIK

1. Formål

Denne politik har til formål at sikre, at Selskabet til enhver tid overholder gældende lovgivning samt driver en ansvarlig og transparent forretning til gavn for såvel medarbejdere, kunder og investorer.

Politikken er udarbejdet under hensyntagen til Selskabets størrelse og organisation samt arten, omfanget og kompleksiteten af Selskabets forretninger. Politikken gælder alle medarbejdere i CABA Capital A/S. Bestyrelsen vurderer og ajourfører politikken minimum én gang om året. Denne politik er gældende, indtil den ændres af bestyrelsen.

1. Ansvarlig arbejdsplads

Selskabet forventes at udvise nødvendig omhu i arbejdet med samfundsansvar. Det gælder både i forhold til Selskabets egne aktiviteter og i forhold til Selskabets medarbejdere og forretningspartnere. Selskabets egne aktiviteter forstås som den investeringsservice, der ydes til Selskabets kunder (alternative investeringsfonde med godkendt FAIF). Forretningspartnere forstås som kunder, samarbejdspartnere, leverandører og investorer i de alternative investeringsfonde.

Bestyrelsen vurderer, at Selskabet kan opnå målet om en ansvarlig arbejdsplads ved hjælp af følgende:

a) Sundt og sikkert arbejdsmiljø; ved at sikrer, at:

Virksomheden er med til at fremme medarbejdernes sundheds- og helbredsforhold ved at kombinere indsatsen for et bedre arbejdsmiljø med initiativer, der er rettet mod en sundere livsstil og øget trivsel.

Måden, hvorpå virksomheden arbejder med sundhedsfremme, er fastlagt ud fra virksomhedens og medarbejdernes ønsker samt virksomhedens muligheder. Disse inkluderer:

- God work/life balance gennem mulighed for hjemmearbejde.
- Gode fysiske rammer på Selskabets kontor med hæve/sænkeborde og ergonomiske stole.
- Sundhedsforsikring til alle medarbejdere.

b) Gode løn og ansættelsesforhold; ved at sikrer, at:

- Alle ansatte får en minimumsløn, som er i overensstemmelse med nationale eller internationale standarder.
- Alle ansatte senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse får skriftlige oplysninger om løn, arbejdssted, arbejdets indhold, rettigheder mht. betalt ferie, opsigelsesvarsler, lønforhold, arbejdstid og evt. kollektive overenskomster.
- Alle ansatte i virksomheden har mindst 25 dages betalt ferie om året, jf. de danske regler.
- Alle ansatte, der arbejder i en kortere periode, optjener ferie, og at ferien afstemmes med længden af ansættelsen.

Virksomheden er bekendt med og respekterer de danske krav om lønforhold, goder og ansættelsesbetingelser, som de udtrykkes i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010, Ferieloven, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov, lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven, jf. lov nr. 827 af 23. juni 2017).

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, FN's Konvention om Afskaffelse af alle Former for Diskrimination mod Kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 52 om årlig ferie med løn.

Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til at indbringe sag for domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan virksomheden blive pålagt at betale en godtgørelse til den ansatte, samt efterbetaling af manglende løn.

c) **Ingen forskelsbehandling;** ved at sikre, at:

- Der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap.
- Der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn, fastsættelse af arbejdsvilkår eller ved kompetenceudvikling.
- Alle beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår baseres på relevante og objektive kriterier.

Virksomheden er bekendt med og respekterer forbuddet mod forskelsbehandling, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24. august 2017 og Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om etnisk ligebehandling. EU direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. EU direktiv 2004/113/EF om kønsligestilling i forbindelse med varer og tjenesteydelser. EU direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om ligebehandling på kønsområdet. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination af 21. december 1965, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 100 af 29. juni 1951 om ligeløn, ILO konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om diskrimination, ILO konvention nr. 169 af 27. juni 1989 om oprindelige folk.

Virksomheden har etableret en whistleblower-ordning, som beskytter de medarbejdere, der bliver opmærksomme på ulovlige eller tvivlsomme aktiviteter i selskabet, og som indberetter disse forhold via whistleblower-ordningen.

d) **Stærk compliance kultur;** ved at sikre, at:

Virksomheden har en stærk compliance kultur, der er forankret i direktionen og som understøtter Selskabets integritet overfor medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere, leverandører og investorer i de alternative investeringsfonde.

Selskabets CEO er af bestyrelsen udpeget som complianceansvarlig. For at styrke fokus samt tilføre ekstra ressourcer til området har bestyrelsen besluttet at compliance funktionen skal outsources. Måden hvorpå Selskabet kan opnå en stærk compliance kultur er gennem uddannelse og involvering af medarbejderne.

e) **God forretnings etik;** ved at sikre, at:

- Gaver gives og modtages åbent.
- Kontanter og vouchers modtages ikke.
- Medarbejderne må modtage gaver, hvis ikke der forventes gentjenester, og det, de giver eller modtager er symbolske gaver.
- Selskabet yder ikke investeringsservice til virksomheder, hvis formål er at unddrage de danske skatteregler

Medarbejdere, som modtager en gave, skal være opmærksom på de gældende skattemæssige regler for modtagelse af gaver. Bestyrelsen har fuld tillid til, at medarbejderne bruger deres sunde fornuft og fulde dømmekraft i forhold til kontakten med kunder, leverandører og samarbejdspartnere.

2. Ansvarlig investering og aktivt ejerskab

Selskabets målsætning er at levere alternative investeringsprodukter, med attraktive forhold mellem afkast og risiko. Selskabets kunder er afdelinger af Kapitalforeninger med godkendt FAIF, og investeringer skal derfor overholde de respektive kunders politikker for ansvarlige investeringer.

PRI:

Selskabet er bekendt med de seks principper i PRI:

1. Integrere ESG i investeringsanalysen og beslutningsprocessen
2. Være aktive ejere og indarbejde miljø og sociale forhold i politikker vedr. ejerskab og i den praktiske håndtering af investeringerne
3. Vil søge at opnå åbenhed om miljø, sociale forhold og aktivt ejerskab fra de enheder, vi investerer i
4. Vil fremme accept og implementering af principperne inden for den finansielle industri
5. Vil samarbejde med henblik på at øge effektiviteten i implementeringen af principperne
6. Vil rapportere om aktiviteter og fremskridt omkring implementeringen af principperne

Bestyrelsen har vurderet, at Selskabet, givet det begrænsede investeringsunivers, skal fokusere sin indsats omkring princip nr. 1. Bestyrelsen har desuden vurderet, at Selskabet grundet sin størrelse ikke skal tilslutte sig som officiel underskriver af PRI.

Selskabet ønsker at opnå størst muligt afkast af investeringerne, men ønsker samtidigt at sikre, at værdiskabelsen er ansvarlig og ikke bryder med internationalt anerkendte normer eller med konventioner, som Danmark har tiltrådt.

Selskabets primære investeringsunivers er skandinaviske stats- og realkreditobligationer samt afledte finansielle instrumenter heraf. Selskabet har derfor ikke de samme muligheder for at udøve aktivt ejerskab, engagement og investorsamarbejde som f.eks. ved investeringer i aktier. På grund af strenge myndighedskrav og generelt stærke ledelseskraav og systemer, som udstedere i dette univers skal opfylde, forventer Selskabet, at overtrædelse af internationale normer ikke vil ske. Hvis en overtrædelse alligevel kan bekræftes og hvis Selskabet finder det hensigtsmæssigt, vil Selskabet gå i dialog med udsteder.

Det er bestyrelsen der har det overordnede ansvar for politikken, men ansvaret for implementering af ESG i investeringsprocessen er forankret hos CIO, der har det endelige porteføljeansvar.

Retningslinjer for investeringer i statsobligationer udarbejdet i henhold til anbefalinger af Rådet for Samfundsansvar under Erhvervsstyrelsen.

Obligationer:

1. Statsobligationer og covered bonds; ved investering i statsobligationer gælder følgende:
 - a. Lande skal overholde international ret
 - b. Lande der er omfattet af internationale sanktioner udelukkes
 - c. OECDs landerisikoklassificering anvendes som udgangspunkt for investeringen. Der investeres ikke i lande med laveste (7) eller næstlaveste (6) klassificering. OECDs landerisikoklassificering anvendes i den løbende monitorering af investeringen.
 - d. Udsteder skal være investment grade
2. Kredit obligationer; Selskabet investerer som udgangspunkt ikke i kreditobligationer.

Aktier:

1. Individuelle aktier; Selskabet investerer som udgangspunkt ikke i børsnoterede enkelt-aktier.
2. ETF'ere; i det omfang der findes ESG screende eller etiske/SRI ETF'ere anvendes disse i porteføljesammensætningen.

2. Kontroller og rapportering

Det er direktionens ansvar at,

- a. Denne politik efterleves og kommunikeres til relevante medarbejdere
- b. Selskabets forretningsgange er opdaterede og afspejler bestyrelsens retningslinjer.

Bestyrelsen modtager løbende og mindst én gang årligt rapportering omkring Selskabets overholdelse af nærværende politik.

3. Ikrafttræden

Denne politik er gældende fra 12. august 2019.