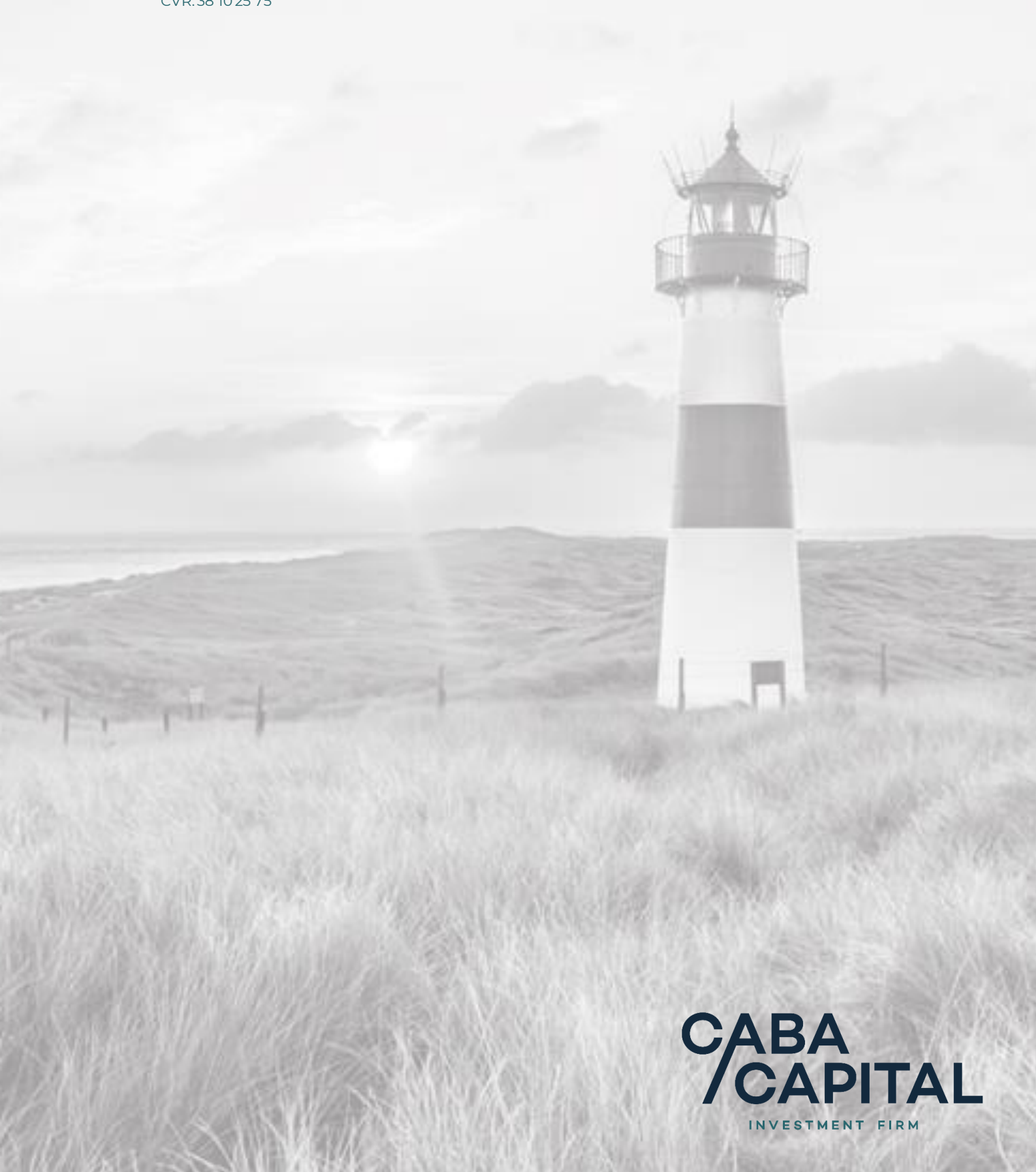


CODE OF CONDUCT

Fondsmæglerselskabet CABA Capital A/S

CVR: 38 10 25 75



Vi mener, at den finansielle sektor har et særligt ansvar for den grønne omstilling som følge af de investeringer samt finansieringer, som sektoren foretager. Vi mener også at, alle bør have adgang til billig og langsigtet finansiering.

CABAs målsætning er at levere alternative investeringsprodukter (AIF) med attraktive forhold mellem afkast og risiko. Investeringerne foretages med fokus på realkredit- og statsobligationer samt heraf afledte finansielle instrumenter.

Realkreditobligationer anses som samfundsgavnlig instrumenter idet låntagere herigennem har adgang til billig, sikker og bæredygtig finansiering, hvilket fremmer borgernes mulighed for ejerskab af egen bolig. Vi tror på, at boligejerskab øger incitamentet til at vedligeholde og energioptimere hvilket bidrager positivt til den bæredygtige udvikling, den samlede ejendoms masse og borgernes levevilkår.

Vi tror også på, at investeringer i bæredygtige lande med demokratiske stater der har respekt for menneskerettigheder, sociale forhold og klimaet, er katalysatorer for et højere afkast og en lavere risiko.

Som følge af vores aktiviteter på de finansielle markeder bidrager vi til at holde obligationsmarkederne effektive og likvide, hvilket er til gavn for såvel stater, boligejere og den bæredygtige udvikling.

1.1 **Indledning**

- 1.1.1 Nærværende adfærdskodeks ("Kodeks") beskriver den adfærd, som forventes af medarbejdere samt bestyrelsen i Fondsmæglerselskabet CABA Capital A/S ("Selskabet").
- 1.1.2 Kodekset er udarbejdet i henhold til Selskabet forretningsmodel herunder størrelse og organisation samt arten, omfanget og kompleksiteten af Selskabets forretninger, og understøtter måden hvorpå vi opbygger og vedligeholder langsigtede relationer med alle vores interessenter.
- 1.1.3 Kodekset opstiller generelle principper snarere end et komplet sæt af regler, og skal læses i sammenhæng med Selskabets øvrige politikker og forretningsgange.

1.2 **Ansvarlig arbejdsplads**

- 1.2.1 Selskabet forventes at udvise nødvendig omhu i arbejdet med samfundsansvar. Det gælder både i forhold til Selskabets egne aktiviteter samt medarbejdere og i forhold til Selskabets kunder (AIF) og disses investorer samt i forhold til Selskabets interessenter.
- 1.2.2 Selskabets egne aktiviteter forstås som den investeringservice, der ydes til Selskabets kunde(r) (alternative investeringsfonde med godkendt FAIF). Interessenter forstås som samarbejdspartnere, leverandører og investorer i de alternative investeringsfonde.
- 1.2.3 Selskabet ønsker at fremme medarbejdernes sundheds- og helbredsforhold ved at kombinere indsatsen for et godt arbejdsmiljø med initiativer, der er rettet mod en sund livsstil og øget trivsel.
- 1.2.4 Måden, hvorpå Selskabet arbejder med at fremme sundheds- og helbredsforhold, er fastlagt ud fra Selskabets og medarbejdernes ønsker samt Selskabets muligheder. Disse inkluderer blandt andet:
 - a) Mulighed for hjemmearbejde
 - b) Mulighed for fleksible arbejdstider
 - c) Sundhedsforsikring til alle medarbejdere
 - d) Sund kost og ernæring på kontoret
- 1.2.5 Selskabet støtter 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. 203 af 12. februar 2021, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov, lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven, jf. lov nr. 235 af 12. februar 2021).

- 1.2.6 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.
- 1.2.7 Selskabet støtter 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.
- 1.2.8 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.
- 1.2.9 Selskabet 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.
- 1.2.10 Selskabet 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.
- 1.2.11 Selskabets CEO er af bestyrelsen udpeget som complianceansvarlig. For at styrke fokus samt tilføre ekstra ressourcer til området har bestyrelsen besluttet at compliancefunktionen skal outsources. Måden hvorpå Selskabet kan opnå en stærk compliance kultur er gennem uddannelse og involvering af medarbejderne.

1.3 **Vores principper**

- 1.3.1 Selskabets overordnede principper:

1. Vi agerer professionelt og med integritet i alle henseender:

- Vi overholder love, forordninger, branchestandarder og interne retningslinjer.
- Vi er bekendte med og følger de krav, procedure og kontroller, som gælder vores individuelle stilling.
- Vi er bevidste om vores rolle i at støtte den finansielle stabilitet.

- Vi opererer med integritet på de finansielle markeder.
- Vi rapporterer om mistænkelige forhold og transaktioner til relevante parter herunder kompetente myndigheder.
- Vi kommunikerer kun intern viden til andre på et need-to-know basis og kun med korrekt autorisation.
- Vi bekymrer os om, hvordan vores beslutninger, direkte og indirekte, påvirker vores interessenter.
- Vi handler i vores kunders bedste interesse, og vi behandler kunder ens i ensartede situationer.
- Vi holder hvad vi lover og leverer til tiden.
- Vi deler relevant information både inden for vores team og på tværs af organisationen.
- Vi kommunikerer tydeligt og sandfærdigt.
- Vi lytter og værdsætter input fra andre både i og udenfor Selskabet.
- Vi rækker ud og hjælper hinanden, og vi forstår værdien i et stærkt fællesskab.
- Vi har en ordentlig omgangstone, og vi behandler hinanden og andre med respekt.
- Vi fremmer og værdsætter mangfoldighed, og vi forstår at en arbejdsplads med forskelligheder, hvor alle føler sig inkluderet, bidrager til en effektiv og bæredygtig forretning.
- Vi bidrager til et positivt og stimulerende arbejdsmiljø, og vi tolererer ikke nogen former for chikane, mobning eller lignende.
- Vi afviser alle former for diskrimination eller forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap.
- Vi udøver ingen forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn, fastsættelse af arbejdsvilkår eller ved kompetenceudvikling.
- Vi træffer beslutninger baseret på relevante og objektive kriterier vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår.

- Vi støtter og respekterer grundlæggende og internationalt anerkendte menneskerettigheder inden for alle områder af vores forretning og i privaten.

2. Vi behandler risici med respekt:

- Vi er bevidste om interessekonflikter, og vi er opmærksomme på at de kan opstå i alle aspekter af vores arbejde.
- Vi engagerer os ikke i eksterne aktiviteter, uanset om det er i rollen som medarbejder eller som privatperson, der kan give anledning til en interessekonflikt, som kan kompromittere vores evne til at handle i vores kunders bedste interesse.
- Vi håndterer og rapporterer om interessekonflikter til relevante parter både internt og eksternt.
- Vi er bevidste om, at vi, som medarbejder og som privatperson, repræsenterer CABA - online såvel som offline.
- Vi har nultolerance for bestikkelse og korrupsion, og vi håndterer og rapporterer om forhold, der evt. relaterer sig til bestikkelse og korrupsion.
- Vi giver og modtager eksterne gaver åbent. Gaver over DKK 500 registreres hvor der angives gavens art, anslåede værdi, gavemodtagerens og gavegiverens navn.
- Vi modtager kun gaver, hvis ikke der forventes gentjenester, og det, der gives eller modtages, er symbolske gaver, og vi modtager ikke kontanter og vouchers.
- Vi håndterer risici for økonomisk kriminalitet, og vi kender vores kunder og andre relevante parter, hvilket gør os i stand til at minimere risikoen for at blive misbrugt til hvidvask og terrorfinansiering.
- Vi tilbyder ikke investeringservice til enheder, hvis formål er at unddrage de danske skatteregler.
- Vi kontrollerer, rapporterer og anmelder ved mistanke om økonomisk kriminalitet.
- Vi respekterer retten til privatliv, og vi behandler kundedata og personoplysninger sikkert og beskytter disse mod uautoriseret, utilsigtet eller ondsindet offentliggørelse, ændring og ødelæggelse.
- Vi har alle ret og ansvar til at rejse bekymring, hvis vi har mistanke om enhver form for ulovlig eller uetisk aktivitet.

3. Vi behandler jordens ressourcer med respekt:

- Vi forstår at jordens ressourcer er begrænsede og vi forstår den klimamæssige trussel, og vi arbejder for at minimere vores miljøaftryk.
- Vi støtter og opmuntrer til brugen af teknologier, produkter og tjenester, der har til hensigt at bidrage til den bæredygtige udvikling.
- Vi arbejder dagligt for at minimere vores brug af papir og print.
- Vi anvender altid digital-signatur, hvis dette er muligt.
- Vi abonnerer ikke på trykte aviser men i stedet på online-avisabonnementer.
- Vi overvejer altid om et fysisk møde, kan afholdes digitalt.
- Vi forstår den skadelige effekt af fossilbrændsel, og vi opfordrer til anvendelse af offentlig transport eller eldrevne taxaer.
- Vi indkøber ikke vand på plastikflaske.
- Vi genbruger kontorartikler i det omfang, det er muligt.
- Vi prøver at minimere vores strømforbrug, og vi slukker altid apparater efter endt brug.

1.4 Ansvarsfordeling

1.4.1 Det er direktionens ansvar, at:

- a) Kodekset kommunikeres til Selskabets medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer
- b) Kodekset bliver vurderet og opdateret løbende i takt med Selskabets udvikling, og minimum én gang årligt.

1.4.2 Det er den enkelte persons ansvar at følge kodekset. Ved fortolknings spørgsmål bedes der rettes henvendelse til en kompetent kollega eller CEO.



CABA
/CAPITAL
INVESTMENT FIRM

Fondsmæglerselskabet CABA Capital A/S

Toldbodgade 55B, 3

1253 København K

E-mail: info@cabacapital.dk