

## LØNPOLITIK

### 1. Formål

Denne politik er udarbejdet i henhold til:

- a. Bekendtgørelse lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle Holding virksomheder og investeringsforeninger (BEK nr. 1242 af 10/06/2021)
- b. Lov om Fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter (LOV nr. 1155 af 8. juni 2021)
- c. Direktiv (EU) 2034/2019 om tilsyn med investeringselskaber
- d. Forordning (EU) 2033/2019 om tilsynsmæssige krav til investeringselskaber

og har til formål at sikre, at Fondsmæglerselskabet CABA Capital A/S ("Selskabet") har en lønpolitik og lønpraksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

### 2. Afgrænsning

Der er ved udarbejdelsen af nærværende politik taget hensyn til det generelle proportionalitetsprincip således, at virksomhedens størrelse og organisation, samt omfanget og kompleksiteten af Selskabets aktiviteter er taget i betragtning.

Selskabets bestyrelse, direktion og medarbejdere er omfattet af nærværende politik.

### 3. Selskabets overordnede lønpolitik

Selskabets lønpolitik skal medvirke til, at Selskabets aflønning af direktion og ansatte, ikke fører til uønsket og overdreven risikovillig adfærd, ikke medfører interessekonflikter mellem Selskabets ansatte og Selskabets kunder og ikke diskriminerer på baggrund af køn, politisk anskuelse, seksuel orientering, religion eller tro, race, alder eller handicap.

Lønnen skal være i overensstemmelse med Selskabets værdier og mål om en holdbar forretningsmodel.

Den faste grundløn skal være markedstilpasset og afspejle medarbejderens erhvervserfaring og organisatoriske ansvar.

Eventuel variabel løn (bonus) kan tildeles diskretionært og direktionen skal sikre, at Selskabets samlede eventuelle bonusudbetaling er i overensstemmelse med målsætningen om en holdbar forretningsmodel, ikke udhuler Selskabets kapitalgrundlag samt er i overensstemmelse med LOV nr. 1155 af 08/06/2021 samt BEK nr. 1242 af 10/06/2021.

Den variable løn kan reduceres op til 100%, hvis medarbejderen har deltaget i eller været ansvarlig for adfærd, der resulterer i betydelige tab for Selskabet, ikke længere anses for at være egnet og hæderlig, har overtrådt Selskabets ESG-politik eller Code of Conduct.

Under forudsætning af, at Selskabet har et tilstrækkeligt kapitalgrundlag, kan der i særlige tilfælde gives en tiltrædelsesbonus til nye medarbejdere eller et fastholdelsestillæg til eksisterende medarbejdere. Tiltrædelsesbonus og fastholdelsestillæg fastsættes diskretionært af Direktionen og skal være tilpasset medarbejderens kompetencer og anciennitet.

I forbindelse med eventuel fratrædelse tildeles som udgangspunkt ikke nogen ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse.

Der betales som udgangspunkt ikke pension.

Selskabets bestyrelse har i medfør af LOV nr. 1155, §111, stk. 2 fravalgt at nedsætte et aflønningsudvalg.

#### **4. Bæredygtighedsrisici**

Bæredygtighedsrisici ("ESG") er en miljømæssig, social eller ledelsesmæssig begivenhed som, hvis den opstår, kan have væsentlig negativ indvirkning på værdien af en investering.

Selskabet har udarbejdet en særskilt ESG-politik, der omfatter Selskabet samt Investeringsstrategier, der tilbydes kunderne. Selskabet har som strategisk mål at levere et langsigtet konkurrencedygtigt afkast på et ansvarligt grundlag og bestyrelsen har i ESG-politikken forholdt sig til forretningsmæssige implementering af og strategiske mål for arbejdet med bæredygtighedsrisici. Selskabets lønpolitik er baseret på principper, der skal sikre, at bestyrelse, direktion og ansatte honoreres på en sådan måde, at Selskabets forretningsmæssige og langsigtede strategiske mål understøttes bedst muligt, og at eventuel variabel løn tildeles ud fra en samlet vurdering, der afbalancerer finansielle og ikke-finansielle forhold, herunder særlig indsats og værdiskabelse for Selskabet.

Dermed indgår bæredygtighedsrisici som en naturlig del af lønpolitikens principper der skal sikre at virksomhedens ledelse og ansatte honoreres i overensstemmelse med virksomhedernes forretningsmæssige og langsigtede strategiske mål.

Den variable løn til Selskabets ansatte tildeles diskretionært og kan ikke direkte eller indirekte incitamentpåvirke beslutningsprocesser omkring bæredygtighed. Den variable løndel kan reduceres med 100% såfremt medarbejdere ikke overholder Selskabets ESG-politik eller Code of Conduct. Grove og gentagne overskridelser kan føre til afskedigelse af medarbejdere.

#### **5. Identifikation af væsentlige risikotagere**

Selskabet er ikke Fondsmæglerselskab I og i medfør af BEK nr. 1242 af 10/06/2021 § 4 skal bestyrelsen under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil.

Jævnfør BEK nr. 1242 af 10/06/2021 § 4 stk. 2 er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, som minimum:

- 1) Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- 2) Ansatte med ansvar for virksomhedens compliance, risikostyring, intern revision og øvrige kontrolfunktioner.
- 3) 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.

Bestyrelsen har under iagttagelse heraf identificeret følgende som væsentlige risikotagere i Fondsmæglerselskabet CABA Capital A/S:

- Selskabets CEO i kraft af sin funktion som CEO og complianceansvarlig.
- Selskabets CIO i kraft af sin funktion som CIO og risikoansvarlig.

Det er Selskabets Bestyrelse, der udstikker rammerne for placering af Selskabets kapital og det er alene Selskabets Direktion, der af bestyrelsen er bemyndiget til, indenfor disse rammer, at investere Selskabets egne midler og som på denne baggrund kan tage væsentlige risici på Selskabets vegne for Selskabets midler.

Direktionen har ikke bemyndiget medarbejdere til at tage risici på Selskabets vegne for Selskabets midler.

## **6. Bestyrelsens honorar**

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Honorar fastsættes på et niveau, som er markedstilpasset og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang samt antallet af bestyrelsesmøder.

Det faste honorar revideres årligt i forbindelse med aflæggelsen af årsregnskabet.

Selskabets bestyrelsesformand kan udover ovennævnte faste honorar herudover oppebære et honorar for konsulentydelse til Selskabet.

## **7. Aflønning af Direktionen samt medarbejdere med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil**

Direktionen er ansat af bestyrelsen og elementerne i Direktionens samlede aflønning fastsættes på et niveau og med et indhold, der er markedstilpasset og som afspejler direktionens anciennitet, organisatoriske ansvar samt relevant erhvervs erfaring.

Aflønningen af direktionen består af en fast månedlig løn samt en variabel løndel, der fastsættes diskretionært af bestyrelsen. Den faste løndel tilpasses løbende til Selskabets udvikling med henblik på at sikre Selskabets langsigtede drift og understøtte Selskabets forretningsmodel. Størrelse og udbetaling af aflønning skal ske under iagttagelse af LOV nr. 1155, § 109.

## **8. Aflønning af medarbejdere**

Aflønning af Selskabets medarbejdere fastsættes af Direktionen på et niveau og med et indhold, der er markedstilpasset og som svarer til medarbejderens funktion, anciennitet samt relevant erhvervs erfaring.

Aflønningen består af en fast månedlig løn samt en variabel løndel (bonus), der fastsættes diskretionært af direktionen. For medarbejdere, der udfører arbejde i forbindelse med Selskabets kontrolfunktioner, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som medarbejderen fører kontrol med.

Medarbejdere, som i kraft af BEK nr. 1242 af 10/06/2021 § 4 stk. 2 er væsentlige risikotagere, skal aflønnes efter reglerne i LOV nr. 1155, § 109, nr. 3, hvorved den variable løndel maksimalt kan udgøre op til 200% af den faste løn inklusive eventuel pension.

Der kan alene udbetales variable lønde, hvis direktionen vurderer, at udbetalingen er økonomisk forsvarlig og i overensstemmelse med Selskabets værdier og muligheder for langsigtet drift.

## **9. Offentliggørelse og indberetning af lønoplysninger**

I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for bestyrelse, direktionen og ansatte.

Selskabet skal, i henhold til 1242 af 10/06/2021 § 23, senest den 1. maj hvert år indberette antallet af personer, der i det foregående regnskabsår som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden har optjent en samlet løn inklusiv pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro, til Finanstilsynet.

Indberetningen til Finanstilsynet i medfør af stk. 1 og 2 skal omfatte oplysninger om antallet af personer fordelt på ansvars- og forretningsområder, om den enkelte unavngivne person er udpeget

som væsentlig risikotager, størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension fordelt på fast og variabel løn, størrelsen af variable pensionsydelse efter § 109, stk. 6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og størrelsen af den samlede variable løndel, der udskydes, med angivelse af i hvilket land, den enkelte unavngivne person udfører sit arbejde.

#### **10. Retningslinjer for kontrol**

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen og ansatte med ledelsesansvar for Selskabets kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen. Selskabets CIO og CEO har ansvar for henholdsvis risikostyring og compliance, hvorfor bestyrelsens direkte kontrol alene omfatter direktionen. Bestyrelsen kontrollerer årligt Selskabets overholdelse af lønpolitikken.

Bestyrelsen ansætter direktionen, og har af denne grund fuld kontrol over direktionens lønniveau. Oplysninger om direktionen og Selskabets samlede lønudbetaling skal fremgå af bestyrelsens faste rapportering ved alle ordinære møder og Complianceansvarlige skal årligt fremlægge dokumentation for Selskabets overholdelse af lønpolitikken.

#### **11. Ikrafttræden**

Denne politik er vedtaget på bestyrelsesmøde og godkendt på generalforsamling den 30. marts 2023.