

POLITIK FOR	Dato	Side
AFLØNNING	26. januar 2023	Side 1 af 2

1. Introduktion

Denne politik gælder for medarbejderne i StockRate Forvaltning A/S (SRF).

2. Formål og grundlag

Politikken er vedtaget for at sikre, at SRF til enhver tid lever op til reglerne i Lov om forvaltere af alternative investeringsfonde § 20-22, og Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 231/2013 om generelle vilkår for drift, depositar, gearing, gennemsigtighed og tilsyn, artikel 107 vedrørende aflønning.

Formålet med politikken er at sikre:

- En sund og effektiv risikostyring
- Aflønningen er i overensstemmelse med direktionens strategi, værdier og mål
- Aflønningen er i overensstemmelse med direktionens interesser samt kapitalforeningen og dens investorer
- Foranstaltninger for at undgå interessekonflikter

3. Omfang

Direktionen aflønnes med en fast løn. Direktionen modtager ikke variabel løn. Direktionen tegner selv de pensioner mv., som den finder relevant, idet dette sker for direktionens egen regning. En eventuel fratrædelsesgodtgørelse skal være aftalt på tidspunkt for indgåelse af ansættelsesforholdet, må ikke være afhængig af opnåede resultater og må ikke udgøre mere end to års løn.

SRF har ingen medarbejdere med variabel løn. SRF's målsætning er at udbetale en konkurrencedygtig løn, der fastsættes individuelt set i forhold til kvalifikationer mv. Målsætningen er, at aflønningen sker som fast løn.

I SRF identificeres følgende personer som væsentlige risikotagere, da de vurderes at have væsentlig indflydelse på SRF's risikoprofil:

- Direktionen
- Den ansvarlige for risikostyring

Selskabets risikotager består alene af den risikoansvarlige.

Direktionen skal sikre, at ansatte, der er involveret i udarbejdelse af lønpolitikken og kontrollen af, om den overholdes, er i besiddelse af den fornødne sagkundskab samt at de pågældende – under hensyntagen til SRF's størrelse, interne organisation og omfanget af kompleksiteten af SRF's aktiviteter – er uafhængige ved udførelse af kontrollen.

4. Rapportering

Direktionens aflønning og øvrige ansættelsesvilkår fastsættes af bestyrelsen, mens medarbejdernes aflønning og øvrige ansættelsesvilkår fastsættes af direktionen.

Direktionen skal sikre, at bestyrelsen modtager oplysning om den udførte kontrol af, om nærværende lønpolitik overholdes, mindst én gang om året.

Overholdes politikken ikke skal bestyrelsen informeres indenfor rimelig tid.

POLITIK FOR	Dato	Side
AFLØNNING	26. januar 2023	Side 2 af 2

5. Ansvarlig

Direktionen skal sørge for, at politikken opdateres løbende, og minimum én gang årligt, samt sikre at medarbejderne til en hver tid er informeret om gældende lønpolitik. Dette skal godkendes af bestyrelsen.

6. Ikrafttrædelsesdato

Denne politik er en opdatering af politikken fra 31. januar 2022. Der er foretaget enkelte ændringer til politikken.

Politik er forelagt og godkendt på bestyrelsesmøde den 26. januar 2023

Bestyrelsesmedlemmer:

Bjarne Jensen

Peter Langkjær

Erik Stener Jørgensen