

Fundamental Fondsmæglerselskab A/S

P-108 Politik for aflønning

Januar 2026

Fundamental Fondsmæglerselskab A/S

P-108 Politik for aflønning

Politik for aflønning	René Spurré, Marie-Louise Henricson og Sine Nielsen
Dato for denne version	Januar 2026
Dato for godkendelse af bestyrelsen	Februar 2026
Næste revision af politikken senest	Februar 2027

Lovgrundlag

Lov om fondsmæglerselskaber.

Indledning og definition

Lønpolitikken skal til enhver tid være i overensstemmelse med selskabets strategi, værdier og langsigtede mål og skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunderne. Politikken må ikke forringe selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Målsætning og politik

Formålet med lønpolitikken er, at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med gældende finansiel lovgivning, herunder særligt bestemmelserne i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.fl., med henblik på at fremme en sund og effektiv risikostyring i Fundamental.

Løn bruges som et aktivt redskab i selskabet og honorerer medarbejdernes kvalifikationer, funktioner, fleksibilitet samt som fastholdelsesinstrument.

Lønpolitikken understøtter selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.

Der indgår ikke i den variable del af aflønningen (bonus) ESG-relaterede elementer.

Roller og ansvar

Bestyrelsen og direktionen i selskabet er umiddelbart omfattet af aflønningsreglerne Lov om fondsmæglerselskaber og dermed af nærværende lønpolitik.

Endvidere er compliance funktionen omfattet af denne politik. Ingen af selskabets medarbejdere udover direktionen er defineret som væsentlig risikotager og derfor ikke omfattet af lovgivningen vedrørende variabel aflønning (bonus).

Når en individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer selskabet bl.a. følgende faktorer:

- Jobprofil
- Resultater
- Indsats
- Kompetencer

Direktionen, der i dag alene består af én person, er ansat på kontraktbasis.

Direktionens aflønning afspejler ikke umiddelbar gældende markedsvilkår, da direktionen gennem Fundamental ApS er 100% ejer af virksomheden og ikke for nærværende ønsker en højere aflønning end den gældende.

Direktionen bliver aflønnet med fast løn, og der er ikke en bonus eller pension knyttet til denne aflønning.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmet fri telefon, pc-ordning og sundhedsforsikring.

Der ydes ikke vederlag eller godtgørelse ved fratrædelse.

Bestyrelsen for Fundamental aflønnes med et fast honorar. Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, der afspejler kravene til medlemmernes kompetencer og arbejdsomfang.

Øvrige ansatte, som ikke er timelønshonoreret, ansættes ligesom direktionen på kontraktbasis. Direktionen vurderer en gang om året aflønningen.

Aflønningen fastsættes på et niveau, der dels afspejler kravene til de kontraktansatte, og er konkurrencedygtig i forhold til gældende markedsvilkår.

Såfremt andre ansatte end direktionen bliver defineret som væsentlige risikotagere vil lovgivningen omkring variabel aflønning (bonus) blive fulgt. Ansatte, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, som tildeles bonus, må denne variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Aflønningen består af en fast løn, samt mulighed for bonus på diskretionær basis. En bonus kan maksimalt udgøre en årsløn og udbetales i henhold til gældende regler på området.

Der ydes ikke vederlag eller godtgørelse ved fratrædelse ud over de beløb, der måtte følge af funktionærlovens bestemmelser.

Styring og overvågning

Bestyrelsesformanden påser i samarbejde med direktionen, at der en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen gennemføres af compliancefunktionen, jf. dog nedenfor.

Resultatet af denne kontrol rapporteres til bestyrelsesformanden, som ligeledes har ansvar for at kontrollere, at lønpolitikken overholdes, hvorefter rapporten gives til den samlede bestyrelse og føres til bestyrelsens protokol.

Rapportering

Direktionen rapporterer årligt til bestyrelsen om politikken overholdelse samt resultatet af de gennemførte kontroller.

Opdatering af politikken

Politikken skal desuden opdateres som følge af ændringer i lovgivningen, vejledninger fra Finanstilsynet eller andre forhold, der kræver en opdatering.

Godkendelse og underskrift

Denne politik erstatter tidligere politik på området.

Godkendt på bestyrelsesmøde den 17. februar 2026