

Lønpolitik for Grant Compass A/S

1. Indledning

Denne lønpolitik ("Lønpolitikken") er udarbejdet af Grant Compass A/S ("GC") med henblik på at fremme rimelig behandling af kunder og forebygge interessekonflikter for de medarbejdere, der beskæftiger sig med investeringsrådgivning, i udførelsen af deres arbejde.

Alle medarbejdere i GC er forpligtede til at handle redeligt, rimeligt, gennemsigtigt og professionelt over for virksomhedens kunder, og Lønpolitikken skal være med til at fremme den kultur i virksomheden.

Lønpolitikken er udarbejdet i henhold til § 7b i lovbekendtgørelse nr. 379/2020 om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere. Den seneste version af Lønpolitikken er til enhver tid tilgængelig på virksomhedens hjemmeside.

2. Omfattet personkreds

Medarbejdere omfattet af denne Lønpolitik er de til enhver tid værende medarbejdere i GC, som beskæftiger sig med investeringsrådgivning eller formidler ordrer til Nykredit Bank A/S eller en anden værdipapirhandler/partnerbank, der på et senere tidspunkt måtte blive indgået samarbejde med.

Ligeledes omfattet er enhver fysisk person, som leder eller fører tilsyn med disse medarbejdere samt direktionen i GC (i det efterfølgende samlet omtalt som de "Relevante Medarbejdere").

For Relevante Medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, finder Lønpolitikken kun anvendelse, i det omfang aftale om disse medarbejders lønforhold ikke er fastsat i overenskomsten.

Medarbejdere, som ikke beskæftiger sig med investeringsrådgivning eller formidler ordrer til Nykredit Bank A/S eller en anden værdipapirhandler/partnerbank, som der senere måtte blive indgået samarbejde med, er ikke omfattet af Lønpolitikken.

Bestyrelsen i GC er ikke omfattet.

3. Rammerne for aflønning

Med denne Lønpolitik ønsker bestyrelsen at fremme en ligelig behandling af kunder samt at fremme en sund og effektiv risikostyring af virksomheden.

Lønpolitikken er udformet, så den er i overensstemmelse med GC's forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.

Lønpolitikken skal være med til at sikre GC's forpligtelser til at drive virksomhed i overensstemmelse med de god skik- og investorbeskyttelsesregler, som gælder for investeringsrådgivere.

Bestyrelsen ønsker med denne Lønpolitik at forebygge eventuelle interessekonflikter for de Relevante Medarbejdere i GC, som kunne opstå, hvis de Relevante Medarbejdere blev tilskyndet til en risikotagning, som overskrider GC's risikoprofil. GC's risikoappetit inden for dette område er lav.

Bestyrelsen ønsker endvidere med Lønpolitikken at afspejle, at GC altid skal handle i kundens bedste interesse. GC's forretningsmodel er baseret på langvarige kundeforhold, hvor kunderne med lave

omkostninger og stor transparens kan få hjælp til at investere deres formue på en intelligent måde. Virksomhedens fortsatte succes er afhængig af, at kunderne bevarer en tillid til, at medarbejderne i GC til stadighed lever op til forretningsstrategien og målsætningen om at være transparent og omkostningsbevidst og altid agere i kundens bedste interesse.

En aflønning af medarbejdere, som er afhængig af antallet af underskrevne aftaler eller andre former for salgsmål, som medarbejderen eller dennes afdeling har opnået inden for et givent interval, vil i sidste ende kunne påvirke medarbejders pligt til altid at tænke i kundens bedste interesse. Bestyrelsen er derfor principielt tilbageholdende med at tildele Relevante Medarbejdere variabel løn, men der kan dog tildeles variable løndelev i begrænset form, som ikke er direkte relateret til den Relevante Medarbejders salgsmål.

4. Aflønning af Relevante Medarbejdere

Bestyrelsen har besluttet, at de Relevante Medarbejdere modtager fast løn og derudover har Relevante Medarbejdere mulighed for at deltage i et warrants-program.

Relevante Medarbejdere aflønnes ikke med andre former for variabel løn, som for eksempel optioner eller lignende incitamentsskabende lønprogrammer, ligesom Relevante Medarbejdere ikke modtager nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesbonusser, fratrædelsesgodtgørelser eller lignende engangsvederlag. På samme måde anvendes der ikke resultatkontrakter i GC.

Idet Relevante Medarbejdere ikke indbetaler til en pensionsordning som en del af ansættelsesforholdet, behandles variabel løn i forhold hertil ikke i Lønpolitikken.

5. Kontrol og revision

Bestyrelsen skal gennemgå denne Lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse Lønpolitikken til GC's udvikling.

Bestyrelsen sørger for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om Lønpolitikken overholdes.

Vedtaget af bestyrelsen den 21. oktober 2020.