

Lønpolitik og aflønning.

Selskabets lønpolitik er senest vedtaget af bestyrelsen den 26. april 2022 og godkendt af generalforsamlingen den 24. maj 2022.

Nielsen Capital Management Fondsmæglerselskab A/S har vedtaget en lønpolitik for bestyrelse, direktion og evt. andre væsentlige risikotagere.

Selskabets lønpolitik behandles af bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen. Mindst én gang om året gennemgår bestyrelsen lønpolitikken for at vurdere behovet for eventuelle tilpasninger.

I tilknytning til den vedtagne lønpolitik har selskabets bestyrelse vedtaget retningslinjer for kontrol af lønpolitikken. Heraf fremgår det, at der mindst én gang årligt skal ske kontrol af, hvorvidt lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af eksternt part, og resultatet heraf forelægges efterfølgende for selskabets bestyrelse.

Bestyrelse.

Bestyrelsen skal aflønnes med fast honorar og må ikke omfattes af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Bestyrelseshonoraret udgøres af et årligt basishonorar, der fastsættes på baggrund af udviklingen i markedspraksis samt under hensyntagen til indsats, krav til forberedelse forud for bestyrelsesmøderne samt bestyrelsesarbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

I det omfang, det enkelte bestyrelsesmedlem efter aftale med den øvrige ledelse løser særskilte opgaver i tilknytning til bestyrelsesarbejdet, vil honoreringen herfor ske efter tilsvarende grundprincipper.

Bestyrelsens optjente honorarer i seneste regnskabsår fremgår af selskabets hjemmeside www.nielsencapitalmanagement.dk

Direktion.

Direktionen skal være ansat på almindelige ansættelsesvilkår uden variable løndele i form af engangsudbetalinger, bonus m.v. og med en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er selskabets kompleksitet og struktur samt direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet. I forbindelse med den årlige vurdering af direktionens aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Direktionens aflønning består af fast bruttoløn – inkl. evt. pensionsordning efter direktionens eget valg – men ingen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Herudover kan direktionen oppebære fri bil og fri telefon samt evt. andre benefits efter aftale med bestyrelsen.

Der kan maksimalt aftales fratrædelsesgodtgørelse svarende til en værdi af de seneste to års bruttoløn.

Ved Direktionens aflønning tages der ikke hensyn til investeringsbeslutningers og/eller investeringsrådgivningens negative indvirkninger på bæredygtighedsfaktorer, da selskabets ikke

anser bæredygtighedsrisici for at være relevante. Dette er i overensstemmelse med selskabets Politik for integration af bæredygtighedsrisici og Politik for Due-Diligence.

Direktionens optjente løn i seneste regnskabsår fremgår af selskabets hjemmeside www.nielsencapitalmanagement.dk

Væsentlige risikotagere.

Bestyrelsen skal efter behov og minimum årligt udpege evt. ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Udover bestyrelse og direktion, som pr. definition er væsentlige risikotagere, er ingen medarbejdere udpeget som tilhørende denne kategori.

Aflønningsudvalg.

Grundet selskabets størrelse er der ikke krav om nedsættelse af aflønningsudvalg.

Vipperød, den 24. maj 2022

Bestyrelsen