

# LØNPOLITIK

## INDLEDNING

Denne lønpolitik ("**Lønpolitikken**") er udarbejdet af ledelsen i ANNOX A/S ("**ANNOX**") 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 ANNOX er forpligtede til at handle redeligt, rimeligt, gennemsigtigt og professionelt over for ANNOXs kunder, og Lønpolitikken skal være med til at fremme den kultur i virksomheden.

Lønpolitikken er udarbejdet i henhold til § 7b i lovbekendtgørelse nr. 1160/2018 om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere.

Den seneste version af Lønpolitikken er til enhver tid tilgængelig på ANNOXs hjemmeside.

## OMFATTET PERSONKREDS

Medarbejdere omfattet af denne Lønpolitik er de til enhver tid værende medarbejdere i ANNOX, som beskæftiger sig med investeringsrådgivning.

Ligeledes omfattet er enhver fysisk person, som leder eller fører tilsyn med disse medarbejdere samt direktionen i ANNOX (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, er ikke omfattet af Lønpolitikken.

I det omfang ANNOX har en bestyrelse, er denne ikke omfattet af lønpolitikken.

Bestyrelsens og direktionens vederlag fremgår i øvrigt af årsrapporten og redegørelsen for god selskabsledelse, som udarbejdes årligt.

## RAMMERNE FOR AFLØNNING

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

ANNOX har en simpel forretningsmodel, og løn bruges som et redskab i ANNOXs ledelse til at understøtte ANNOX forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.

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

Ledelsen ønsker med denne Lønpolitik at forebygge eventuelle interessekonflikter for de Relevante Medarbejdere i ANNOX, som kunne opstå, hvis de Relevante Medarbejdere blev tilskyndet til en risikotagning, som overskrider ANNOXs risikoprofil.

ANNOXs risikoappetit inden for dette område er lav.

Ledelsen ønsker endvidere med Lønpolitikken at afspejle, at ANNOX altid skal handle i kundens bedste interesse. ANNOXs forretningsmodel er baseret på langvarige kundeforhold, og virksomhedens succes er afhængig af, at kunderne bevarer en tillid til, at medarbejderne i ANNOX 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.

Ledelsen er derfor principielt tilbageholdende med at tildele Relevante Medarbejdere variabel løn, men der kan dog tildeles variable løndelev i begrænsede tilfælde tildeles enkeltstående variable løndelev, som ikke er direkte relateret til den Relevante Medarbejders salgsmål.

#### AFLØNNING AF RELEVANTE MEDARBEJDERE

Ledelsen har besluttet, at de Relevante Medarbejdere modtager fast løn, og ikke aflønnes med variabel løn, som for eksempel optioner eller lignende incitamentsskabende lønprogrammer, ligesom Relevante Medarbejdere ikke modtager nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesbonusser eller fratrædelsesgodtgørelser. På samme måde anvendes der ikke resultatkontrakter i ANNOX.

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

Såfremt ledelsen vurderer, at en medarbejder har ydet en ekstraordinær indsats, kan der dog ydes et engangsvederlag. Vurderingen baseres på et samlet billede af den Relevante Medarbejders indsats, herunder især om der er ydet en ekstraordinær arbejdsindsats, ligesom økonomiske og øvrige ikke-økonomiske faktorer kan indgå i vurderingen.

Ikke-økonomiske faktorer er for eksempel den Relevante Medarbejders evne til at samarbejde og overholde ANNOX retningslinjer og forretningsgange. Der medfølger en skriftlig begrundelse for engangsvederlaget til den Relevante Medarbejder.

For medarbejdere i en kontrolfunktion må engangsvederlaget ikke være afhængigt af resultatet i den afdeling, som medarbejderen fører kontrol med.

Der kan ydes ét engangsvederlag på op til 50.000 kr. pr. medarbejder pr. år.

#### REVISION

Ledelsen skal gennemgå denne Lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse Lønpolitikken til ANNOXs udvikling.

#### OPDATERINGSLISTE (DATO, VERSION, STATUS, FORFATTER):

27 03 2023 Mikkel Eliassen

#### ANSVARLIG

MIKKEL ELIASSEN, DIREKTØR OG CHEFPORTEFØLJEMANAGER.