

ERHVERVSINVEST

Erhvervsinvest Management A/S

Politik for aflønning

Marts 2023

1 Introduktion

- 1.1 Nærværende politik for aflønning (herefter: "**Politikken**") har til formål at sikre, at Erhvervsinvest Management A/S (herefter: "**Selskabet**" eller "**EIM**") overholder relevant lovgivning, som angivet i afsnit 2, for så vidt angår aflønning af Selskabets ansatte herunder, direktion, bestyrelsen og væsentlige risikotagere.
- 1.2 Herudover er formålet med Politikken at sikre, at Selskabets ledelse og ansatte honoreres på en måde, der sikrer, at Selskabets forretningsmæssige og strategiske mål understøttes bedst muligt. Politikken skal være med til at sikre overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Dette gør Politikken bl.a. ved at udelukke brug og udbetaling af variabel løn.
- 1.3 Politikken skal være med til at sikre, at Selskabet til stadighed formår at rekruttere og fastholde en kompetent og ansvarlig ledelse af Selskabet, samt de nødvendige og rette kompetente medarbejdere.
- 1.4 Politikken skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunder (potentielle investorer indtil disse har afgivet et investeringstilsagn til en EI-fond) og investorer i forbindelse med Selskabets aktivitet og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.
- 1.5 Herudover har Politikken til formål at sikre, at bestyrelsen får identificeret og udpeget Selskabets væsentligste risikotagere, samt at oplysnings- og indberetningsforpligtelser bliver overholdt.
- 1.6 Selskabet har valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg henset til Selskabets begrænsede organisation, de forvaltede investeringsfonde, aktiviteterernes art, formål og kompleksitet.
- 1.7 EIM tager ikke særskilt hensyn til bæredygtighedsrisici i aflønningen.

2 Retsgrundlag

- 2.1 Politikken er udarbejdet i henhold til:
 - Den til enhver tid gældende lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. (herefter: "**FAIF-loven**"), særligt §§ 20-22.
 - Bekendtgørelse nr. 296 af 27. marts 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. (herefter: "**Bekendtgørelse om lønpolitik**").

3 Væsentlige risikotagere

- 3.1 De væsentlige risikotagere er de ansatte i EIM, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen i EIM og/eller i en EI-fond og/eller i en Porteføljevirksomhed. Dette omfatter som minimum:
 - a) ansatte som har væsentlig indflydelse på risici i Porteføljevirksomheder eller i EI-fonde
 - b) ansatte i risikostyringsfunktionen eller compliancefunktionen
 - c) direktionen
- 3.2 Det påhviler Selskabets bestyrelse løbende at evaluere om personkredsen defineret som "væsentlige risikotagere". Følgende medarbejdere er defineret som væsentlige risikotagere i Selskabet:
 - a) Direktør og Managing Partner Thomas Marstrand
 - b) Partner Kristian la Cour
 - c) Partner Henrik Danmark

4 Kriterier og principper for lønfastsættelse

4.1 Når en individuel løn skal fastsættes, skal det ske ud fra en konkret vurdering, hvor Selskabet bedømmer følgende faktorer:

- a) Jobprofil
- b) Den ansattes vurderede bidrag til Selskabets forretningsmæssige og strategiske resultater og mål
- c) Kompetencer
- d) Markedsvilkår

4.2 Løn til medlemmerne af Selskabets bestyrelse fastsættes ud fra følgende retningslinjer:

- a) Bestyrelsen modtager kun en fast løn (bestyrelseshonorar) og ikke nogen variabel løn.
- b) Honorar til medlemmerne af Selskabets bestyrelse fastsættes og godkendes af Selskabets ordinære generalforsamlingen, som også godkender selskabets årsrapport for det foregående regnskabsår.

4.3 Løn til Selskabets direktion fastsættes ud fra følgende retningslinjer:

- a) Direktionen modtager kun en fast løn, og ikke nogen variabel løn.
- b) Løn til Selskabets direktion fastsættes af Selskabets bestyrelse en gang årligt.

4.4 Løn til væsentlige risikotagere i Selskabet, der ikke er medlem af Selskabets direktion eller bestyrelse, fastsættes ud fra følgende retningslinjer:

- a) De ansatte modtager kun en fast løn, og ikke nogen variabel løn.
- b) Løn til de ansatte fastsættes af Selskabets direktion.

4.5 Løn til ansatte i særlige funktioner, der forestår kontrol og revision, herunder ansatte i compliance- eller risikostyringsfunktionen fastsættes efter følgende retningslinjer:

- a) De ansatte modtager kun en fast løn, og ikke nogen variabel løn. Ansatte i disse funktioner modtager ikke løn for at sikre funktionernes uafhængighed af Selskabets resultater.
- b) Løn til de ansatte fastsættes af Selskabets direktion.

4.6 Løn til ansatte, der ikke er omfattet af retningslinjerne i pkt. 4.2-4.5, fastsættes efter følgende retningslinjer:

- a) De ansatte modtager kun en fast løn og ikke nogen variabel løn.
- b) Løn til de ansatte fastsættes af Selskabets direktion.

5 Pensionspolitik

5.1 Selskabet betaler ikke særskilt pensionsbidrag til de ansatte. Eventuel pensionsbidrag fastsættes udelukkende af den enkelte ansatte og indbetales af Selskabets til den ansattes pensionselskab på vegne af den ansatte.

6 Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser

- 6.1 Fratrædelsesgodtgørelser opgøres og udbetales i henhold til Funktionærlovens bestemmelser for ansatte, hvis ansættelsesforhold med Selskabet er indgået og reguleret af en ansættelseskontrakt, som er omfattet af Funktionærloven.
- 6.2 For øvrige ansatte udbetales ikke Fratrædelsesgodtgørelser.

7 Potentielle interessekonflikter

- 7.1 Lønpolitikken skal sikre, at potentielle interessekonflikter undgås. Dette sikres gennem følgende foranstaltninger:
 - a) Der udbetales ikke variabel løn, hvorfor de ansatte ikke påskyndes til risikotagning, som ligger udenfor selskabets målsætninger, strategi og El-fondenes investorers interesser.
 - b) Bestyrelsen fastsætter lønnen til Selskabets direktion.
 - c) Ansatte i kontrolfunktioner modtager ikke variabel løn. Disse ansatte modtager derfor ikke løn, som er afhængig af de aktiviteter, som de fører kontrol med.
 - d) Der føres uafhængig kontrol med overholdelse af principperne og efterlevelse af formålet med denne lønpolitik.

8 Kontrol, rapportering og offentliggørelse

- 8.1 Selskabet offentliggør påkrævede informationer om Politikken og aflønningspraksis i Selskabets årsrapport.
- 8.2 På Selskabets ordinære generalforsamling redegør bestyrelsesformanden for aflønningen til Selskabets ledelse.
- 8.3 Kontrol med overholdelse af Politikken foretages af Selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, og en konklusion herpå rapporteres til Selskabets bestyrelse.

9 Gennemgang og godkendelse

- 9.1 Selskabets direktion har ansvar for at sikre, at Politikken er kommunikeret til Selskabets ansatte.
- 9.2 Politikken skal gennemgås og godkendes af bestyrelsen mindst én gang årligt.
- 9.3 Bestyrelsen har godkendt og vedtaget Politikken 1. marts 2023.