

OPLYSNINGER EFTER § 19 I BEKENDTGØRELSEN OM OFFENTLIGGØRELSE AF HP FONDSMÆGLERSELSKAB A/S (SELSKABET) LØNPOLITIK OG AFLØNNING

FEBRUAR 2026

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om Fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 107, stk. 1. Efter § 107, stk. 1 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter skal et fondsmæglerselskab have en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynde til overdreven risikotagning, Lønpolitikken skal være kønsneutral. Lønpolitikken og særligt retningslinjerne for tildeling af variabel løn – er desuden udarbejdet i overensstemmelse med § 109 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter. Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser. Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 108 stiller krav om aflønning, som ikke er i strid med HP Fondsmæglerselskab A/S's forpligtelser til at handle i kundens bedste interesse, dvs. et forbud mod f.eks. en aflønningsstruktur, der giver mulighed for at opnå variable lønde baseret på salg til detail kunder.

Lønpolitikken samt dens anvendelsesområde, udarbejdelse, opdatering, kontrol og offentliggørelse er udarbejdet i overensstemmelse med opdateret lovbekendtgørelse om lønpolitik¹. Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici samt EBA's retningslinjer for kønsneutral lønpolitik artikel 74 Direktiv 2013/36/EU.

I overensstemmelse hermed oplyses følgende:

- Selskabet har fastsat en lønpolitik. Lønpolitikken opdateres minimum en gang årligt.
- Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen i selskabet. Lønpolitikken fastsætter generelle principper for aflønning i Selskabet og specifikke retningslinjer for aflønning af bestyrelsen, direktionen, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige kontrolfunktioner i Selskabet.
- Selskabet har fastlagt en proces for årlig kontrol for at sikre at Selskabets lønpolitik efterleves, herunder kontrol med aflønning af direktionen og lederen af risikostyringsfunktionen og compliance funktionen, samt vurdering af den organisation, der udarbejder og medvirker til at kontrollere overholdelse af lønpolitikken.
- Formålet med lønpolitikken er at sikre de overordnede hensyn i § 9 i Bekendtgørelsen.
- Selskabet har ikke nedsat et aflønningsudvalg.
- Selskabet har besluttet, at de i forhold til direktionen ikke anvender variabel løn.

¹ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holding virksomheder

- Selskabet har besluttet at der kan anvendes variabel løn for væsentlige risikotagere hvad angår beløb under t DKK 100 om året, som af Bestyrelsen er vurderet at være forsvarligt.
- For øvrige medarbejdere har selskabet besluttet at der kan udbetales variabel løn efter nærmere fastlagte regler besluttet af bestyrelsen.
- Medarbejdere i HP Fonds, der kan modtage variabel aflønning, modtager en sådan som følge af udviklingen i selskabets generelle resultater. Heri kan der også indgå en vurdering af om medarbejderens bidrag til efterlevelse og fremme af virksomhedens politik for ansvarlig investering og denne politiks formål. Der er dog ikke direkte og nøgletalsbaseret sammenhæng mellem en variabel aflønning og modtagers bidrag til integration og håndtering af bæredygtighedsrisici i investeringsprocessen.
- Selskabet har besluttet, at bestyrelsen alene aflønnes med et fast honorar.
- Lønpolitikken fastlægger ligeledes retningslinjer for pension, fratrædelsesgodtgørelse, samt nyansættelsesgodtgørelse.

Vedtaget af bestyrelsen

FEBRUAR 2026