

Lønpolitik

FALCON
FONDSMÆGLERSELSKAB

Ansvarlig

Bestyrelsen i Falcon Fondsmæglerselskab A/S (i det følgende benævnt "Selskabet") fastlægger Selskabets lønpolitik i overensstemmelse med bestemmelserne i Lov om Finansiell Virksomhed.

Selskabets bestyrelse tilsikrer at lønpolitikken forelægges Selskabets generalforsamling til godkendelse i overensstemmelse med Lov om Finansiell Virksomhed §77d.

Selskabets målsætning er at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere med ekspertise inden for de finansielle markeder.

Direktørkontrakt

Der er etableret en direktørkontrakt med den adm. direktør, Thomas Knudsen, hvor lønnen fastsættes, under hensyntagen til Selskabets økonomiske situation. Den adm. direktørs løn består af en fast løn med mulighed for permanent lønstigning ved foruddefinerede AUM-tærskelværdier. Derudover tilbydes aktiebaseret aflønning jf. Ligningslovens §7P.

Bestyrelsen har besluttet, at der som udgangspunkt ikke udbetales fratrædelsesgodtgørelse i nogen situationer, udover de i kontrakterne nævnte varsler for opsigelse.

Øvrige medarbejdere

Selskabet er afhængig af at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Det er ikke Selskabets politik at være lønførende.

Medarbejdere hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil tilbydes en attraktiv lønpakke, der består af en fast løn samt mulighed for permanent lønstigning ved foruddefinerede AUM-tærskelværdier. Derudover tilbydes aktiebaseret aflønning jf. Ligningslovens §7P.

Øvrige medarbejderne skal tilbydes en attraktiv lønpakke, bestående af fast løn, eventuelt med mulighed for bonus (variabel løndel). En eventuel bonus udbetales sammen med en ordinær månedsløn og kan maksimalt udgøre 100.000 kr. pr år. Bonusbeløbet udbetales som udgangspunkt senest i året efter optjeningsåret. Øvrige medarbejdere tilbydes tilsvarende aktiebaseret aflønning jf. Ligningslovens §7P.

Bæredygtighed og aflønningspolitik

Hverken Selskabets ansatte eller dets bestyrelsesmedlemmer har resultatafhængig aflønning, som direkte eller indirekte vil kunne incitamentspåvirke beslutningsprocesser omkring bæredygtighed.

Offentliggørelse

Den adm. direktør samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendt med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastlæggelsen af deres aflønning samt evaluering af deres præstation.

Øvrige forhold

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken med regelmæssige medlemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Selskabets udvikling.

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

Når virksomheden når over 25 ansatte, vil bestyrelsen tage stilling til at etablere et aflønningsudvalg, som på det tidspunkt vil værne om lønpolitikken i samarbejde med bestyrelsen.