

Optimal Invest Fondsmæglerselskab A/S -Lønpolitik

Indledning og definition

I henhold til 'Lov om Fondsmæglerselskaber., omfatter denne politik aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Disse andre ansatte identificeres af bestyrelsen og omfatter porteføljeforvaltere og andre ansatte i de dele af organisationen, som via finansielle instrumenter kan tage væsentlige risici på virksomhedens vegne for virksomhedens midler, samt lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og eventuelt intern revision.

Virksomheden skal fastlægge retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Målsætning og politik

Virksomheden har p.t. 6 faste medarbejdere. 2 af de faste medarbejdere indgår i virksomhedens ejerkreds. For disse 2 nøglemedarbejdere er fastsat særlige fratrædelsesklausuler.

Virksomheden har ved udformningen af aflønningspolitikken ønsket at fremme en lønpraksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagen, og som er i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Virksomhedens medarbejdere er ikke performance lønnet og der eksisterer ingen optionsprogrammer.

Bonus eller variable løn indgår således ikke som en del af virksomhedens aflønningsmodel.

Der ydes intet vederlag ved fratrædelse.

Virksomhedens aflønning af medarbejderne må ikke medføre interessekonflikter mellem de ansatte eller diskriminere på baggrund af køn, race, religion eller handicap.

Selskabets bestyrelse er ikke aflønnet.

Selskabets bestyrelsen godkender virksomhedens lønpolitik.