

Vederlagsrapport For Fondsmæglerselskabet Carbonwise A/S

I henhold til § 107 i Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter redegør denne rapport for det vederlag, der er udbetalt til bestyrelsen og direktionen i regnskabsåret 2024.

Carbonwise A/S modtog sin licens som fondsmæglerselskab i september 2024. Der foreligger derfor ikke data for tidligere regnskabsår.

Vederlag til bestyrelsen (i tusinde DKK)

Navn	2024
Erik Evjen (Bestyrelsesformand)	25
Åsa Mossberg (Medlem)	25
Torben Juul Andersen (Medlem)	25

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar. Der ydes ikke variabelt vederlag i henhold til § 109 i fondsmæglerloven.

Vederlag til direktionen (i tusinde DKK)

Navn	2024
Jens Pontoppidan (Direktør)	200

Direktionen aflønnes med en fast løn og med mulighed for en variabel løn i form af en bonusordning.

Direktionens aflønning fastsættes en gang årligt af selskabets Bestyrelsesformand. Ved lønfastsættelsen sker det ud fra en konkret vurdering, hvor følgende faktorer bedømmes:

- Jobprofil
- Resultater i henhold til selskabets forretningsmæssige og strategiske mål
- Indsats i henhold til selskabets forretningsmæssige og strategiske mål
- Kompetencer

Pensions og Fratrædelses

Carbonwise A/S tilbyder ikke pensionsordninger. Selskabet kan opsigse direktørens ansættelse med seks måneders skriftlig varsel, og direktøren kan opsigse ansættelsen med tre måneders varsel, gældende fra udgangen af en måned.

Sammenhæng med vederlagspolitikken

Denne vederlagsrapport er udarbejdet i overensstemmelse med Carbonwise A/S' vederlagspolitik, som er vedtaget af selskabets bestyrelse.

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for aflønning af bestyrelsen, direktionen og øvrige medarbejdere, og har til formål at understøtte ansvarlig risikostyring, langsigtede mål og selskabets forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse.

Vederlagsrapporten afspejler principperne i vederlagspolitikken, herunder at:

- bestyrelsen alene aflønnes med fast vederlag,
- direktionen kan modtage en kombination af fast og variabel vederlag, baseret på en vurdering af præstation og mål,
- aflønningen er rimelig, gennemsigtig og ikke til hinder for en sund kapitalstruktur.

Vederlagspolitikken er tilgængelig for selskabets medarbejdere og vil blive revideret årligt eller ved behov i henhold til gældende lovgivning.