



Offentliggørelse af oplysninger

Fondsmæglerselskabet Marselis A/S (herefter Marselis) skal overholde en række detaljerede oplysningskrav i henhold til forordning om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber (IFR). Følgende oplysninger er offentliggjort på selskabets hjemmeside www.fmmarselis.dk og sikrer selskabets efterlevelse af IFR-artikel 47, 49 og 50. Oplysninger efter IFR-artikel 48 og 51 offentliggøres i et separat dokument på selskabets hjemmeside. Oplysninger om finansielle risici gives endvidere i årsrapporten.

Risikostyringsmålsætninger og -politikker

Marselis risikostyringsmålsætninger er følgende:

- At opretholde et kapitalgrundlag som overstiger gældende kapitalkrav tillagt 25%
- At selskabets koncentrationsrisiko ikke overstiger 25% af dets kapitalgrundlag
- At besidde et beløb i likvide aktiver svarende til mindst en tredjedel af selskabs årlige faste omkostninger.

Bestyrelsen og direktionen har fastsat politikker og retningslinjer for de typer af risici, som Marselis kan blive eksponeret for. Disse indeholder identifikation, styring, kontrol og rapportering af risici, og bliver understøttet af forretningsgange og arbejdsprocedurer.

Bestyrelsen har fastsat en række politikker inden for blandt andet markedsrisiko, likviditetsrisiko, kreditrisiko samt operationelle risici. Politikker, retningslinjer og forretningsgange udgør samlet selskabets risikoprofil. Den valgte risikoprofil for selskabet er en identifikation af risici på forskellige niveauer og er med til at sikre, at risici løbende overvåges samt at kapital- og solvensforhold til enhver tid er i overensstemmelse med lovgivningen og fastsatte retningslinjer fra bestyrelsen. Det vurderes, at nedenstående beskrivelse af risici i forening med selskabets forretningsmodel, politikker og retningslinjer, giver et retvisende, relevant og tilstrækkeligt billede af selskabets risikoprofil.

For at sikre en effektiv styring af risikopolitikkerne er der etableret funktionsadskillelse mellem afdelingerne, således man sikrer, at handelsaktiviteter er adskilt fra de funktioner, som styrer og overvåger risici.

Markedsrisiko

Markedsrisiko er risikoen for, at markedsværdien af selskabets aktiver og passiver ændrer sig som følge af ændringer i markedspriser. Selskabet har mulighed for at påtage sig markedsrisiko som følge af sin handelsbeholdning af henholdsvis virksomhedsobligationer og danske investeringsforeningsbeviser, hvor der endvidere er mulighed for gearing. Da selskabet har mulighed for at geare sin basiskapital, anses markedsrisikoen for medium til høj. Bestyrelsen har fastsat rammer for placeringen af egne midler i handelsbeholdningen. I forhold til porteføljen af virksomhedsobligationer skal denne holde sig inden for et, af bestyrelsen fastsat, risikomål ud fra varighed og rating.

Selskabets markedsrisiko omfatter herudover valutarisiko, som relaterer sig til selskabets handelsbeholdning og løbende indtjening fra værdipapirhandel i fremmed valuta. Valutarisikoen vurderes lav som følge af lave fastsatte rammer på alle valutaer på nær euro. Grundet Danmarks fastkurspolitik over for euro er der ikke fastsat rammer herfor.

Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risikoen for, at selskabet ikke kan opfylde sine betalingsforpligtelser i takt med, at de forfalder. Likviditetspolitikken angiver selskabets likviditetsrisiko til medium, da selskabet vil være afhængigt af at binde en del af



dets midler til handelsbeholdningen. Herudover fastsætter likviditetsrisikopolitikken selskabets krav til likviditetsreserve, samt at likviditetsstyringen til enhver tid skal være forsvarlig, samt at selskabet skal kunne imødegå sine betalingsforpligtelser. Bestyrelsen har fastsat en beredskabsplan i forbindelse med likviditetsknaphed.

Operationel risiko

Den operationelle risiko er risikoen for direkte eller indirekte tab som følge af uhensigtsmæssige eller mangelfulde interne procedurer, menneskelige fejl og systemmæssige fejl, og vurderes i selskabet til at være medium. Den operationelle risiko imødegås ved at have effektive procedurer og interne kontroller samt udførlige forretningsgange. Selskabet har stabile og sikre IT-systemer, som er medvirkende til at kunne minimere den operationelle risiko samt at der ligeledes i høj grad sker både automatiske og manuelle kontroller.

Kreditrisiko

Kreditrisiko er risikoen for tab som følge af, at en eller flere modparter helt eller delvist misligholder deres betalingsforpligtelser, eller at de banker, Marselis har indeståender i, går konkurs. Kreditrisikopolitikken angiver rammer for afviklingsrisikoen på enkeltkunder og mod samtlige kunder samt placeringsregler for likvide midler uden for handelsbeholdningen.

Kreditrisikoen vurderes som værende lav, da kreditrisikoen alene vurderes at være modpartsrisikoen i forbindelse med værdipapirhandel. Ved værdipapirhandel handles der med kundens depotbank og vil altid være penge mod papir.

Kapitalgrundlag

Selskabets kapitalgrundlag udgøres kun af egentlig kernekapital. Pr. 31/12 2022 er det opgjort til 24,1 mio. DKK efter foreslået udbytte, som kan opstilles således:

Aktiekapital	10.000
Overført resultat, tidligere år	14.201
Immaterielle anlægsaktiver	-437
Egentlig kernekapital	23.764

Kapitalgrundlagskrav

I henhold til IFR-artikel 11, skal selskabet til enhver tid have et kapitalgrundlag, der mindst svarer til den højeste af følgende:

- 25% af selskabets faste omkostninger i foregående år
- Det permanente minimumskapitalkrav
- K-faktorkravet.

Selskabets faste omkostninger til grundlag for denne beregning udgjorde 22,9 mio. DKK, og således kan første post opgøres til 5.718.TDKK. Det permanente kapitalkrav er 5.577.TDKK, mens K-faktorkravet er 3.078.651 DKK. En opsplitning af sidstnævnte kan ses nedenfor i sammenfattet form



RtM	1.797.877
RtF	1.002.700
RtC	278.074

Det vurderes derfor, at selskabet har et særdeles solidt kapitalgrundlag i forhold til dets kapitalkrav og dermed fuld tilstrækkelighed til at understøtte selskabets forretningsstrategi. En af selskabets risikostyringsmålsætninger er at opretholde et kapitalgrundlag, som overstiger gældende kapitalkrav tillagt 25%. Dette af hensyntagen til at denne overdækning vurderes at være tilstrækkelig for at kunne planlægge og gennemføre de fremtidige aktiviteter og vækstforventninger, som selskabet har. Der sker en kontinuerlig monitorering og vurdering af disse poster for at tilsikre såvel intern som ekstern compliance.

Uddrag fra Politik for mangfoldighed og måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og den daglige ledelse

Mangfoldighed:

Bestyrelsen: Fondsmæglerselskabet Marselis A/S (herefter Marselis) ønsker en bestyrelse sammensat af den bedst kvalificerede personkreds. Den skal rumme en mangfoldighed i bl.a. kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for at styrke forretningen, dens konkurrencekraft samt lede Marselis.

Bestyrelsen skal sammensættes således, at den er i stand til at varetage den overordnede og strategiske ledelse af virksomheden. Den skal yderligere kunne træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at virksomheden drives betryggende, herunder at den har den nødvendige viden og erfaring for at kunne forholde sig kritisk til samt udfordre direktionens arbejde og forslag.

Marselis inddrager de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om fondsmæglerselskaber, investeringsservice og aktiviteter. Selskabets forretningsmodel, og de dermed forbundne risici, medfører, at bestyrelsen skal have særlige kompetencer inden for en række nærmere fastsatte områder, som bestyrelsen løbende forholder sig til.

Bestyrelsen fungerer som et kollegium med en samlet sum af individuelle kompetencer. I forbindelse med sammensætningen af bestyrelsen, herunder rekruttering af nye medlemmer, skal der således tages hensyn til bestyrelsens samlede kompetenceprofil og eventuelle behov for at styrke enkelte kompetenceområder. Ud over de faglige kompetencer skal der ved rekruttering tages højde for personlige kompetencer samt mangfoldighed.

Ledelsen: Ledelsesposter i Marselis besættes ud fra kandidatens kompetencer, motivation og personlighed, derved ikke alene ud fra køn. Fokus ligger på at sikre, at rekrutteringsgrundlag og fremtidig ledelse rummer såvel kvindelige som mandlige kandidater for på den måde at sikre en ledelse med diversitet, som styrker mulighederne for øget mangfoldighed.

Selskabet ønsker at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Måltal:

Bestyrelsen har fastsat følgende måltal for det underrepræsenterede køn:

- Bestyrelsen 20-25%
- Daglig ledelse 20-25%

Bestyrelsen har en målsætning om, at måltallet opfyldes inden for en periode på 4 år svarende til inden udgangen af 2026.

Opfyldelse af måltal:

Marselis søger mod at opfylde målsætninger fremsat i sin politik for mangfoldighed.

Måltal for det underrepræsenterede køn på nuværende tidspunkt:

- Bestyrelsen: 0%
- Daglig ledelse: 0%



Ledelsen:

Bestyrelsesposter som indehaves af ledelsesorganet: Er oplyst i selskabets årsrapport.

Risikoudvalg:

Marselis har ikke et selvstændigt risikoudvalg.



Uddrag fra Politik for løn og fratrædelsesgodtgørelser

Baggrund

Denne lønpolitik har til formål at understøtte Marselis i sine aktiviteter inden for investeringsservice i overensstemmelse med selskabets vedtægter og tilladelse. Ydermere er formålet med lønpolitikken at understøtte selskabets forretningsmodel og forretningsmæssige mål, herunder at gøre det muligt gennem en konkurrencedygtig lønstruktur at tiltrække og fastholde de bedst mulige kompetencer til understøttelse af selskabets strategi. Dernæst er formålet med lønpolitikken at være i overensstemmelse med samt fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Formålet er herudover at være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel. Dertil skal lønpolitikken harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt sikre at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Overordnede principper for lønfastsættelsen

Lønnen for de medarbejdere i selskabet, som er omfattet af denne lønpolitik, fastsættes med udgangspunkt i markedsniveauet og selskabets specifikke behov, herunder hensynet til at sikre selskabets fortsatte muligheder for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medlemmer til bestyrelsen, ledere og medarbejdere.

Ved aflønning af selskabets øvrige medarbejdere, som ikke er kategoriseret som væsentlige risikotagere eller medarbejdere i kontrolfunktionen, indgår resultatbaseret aflønning som en integreret del af selskabets lønfastsættelse, hvorved det for den enkelte medarbejder eller gruppe tilstræbes, at der opleves en direkte sammenhæng mellem egen indsats og de af selskabet genererede resultater. Selskabet ønsker således at tilskynde en performancekultur, hvor medarbejderne har et ekstra incitament til at bidrage aktivt både på individ- og afdelingsniveau til selskabets resultatskabelse. Resultatlønnen skal understøtte den forretningsmæssige udvikling gennem fokus på mål- og resultatstyring. Udbetaling af resultatafhængige løndele forudsætter tilfredsstillende opfyldelse af fastsatte resultatmål. Resultatmål skal, hvor det er relevant, tage udgangspunkt i en vurdering af den enkelte medarbejders individuelle resultater, resultaterne i personens afdeling og selskabets samlede resultater. Resultatmålet må ikke være i strid med virksomhedens forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse.

Lønpolitikken er kønsneutral, hvorved medarbejdere skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, uanset køn og kønsidentitet. Medarbejdere må ikke diskrimineres på baggrund af køn og kønsidentitet i muligheder på arbejdspladsen, herunder forfremmelse, arbejdsopgaver og uddannelse. Overtrædelser af forbud mod diskriminering som følge af køn og kønsidentitet skal indgå i den årlige vurdering af fastsættelse af fast løn.

Der tages ikke højde for integration af bæredygtighedsrisici ved beregningen af den resultatbaserede aflønning.

Foranstaltninger til afværgning af interessekonflikter behandles i *Politik vedrørende interessekonflikter*.

Bestyrelsen

Bestyrelsen i Marselis modtager et fast honorar og kan i tillæg hertil oppebære en kontant bonus på op til 100.000 DKK. Der er ikke mulighed for yderligere variabel løn. Honoraret fastsættes under hensyn til gældende markedsvilkår og de krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

Bestyrelsen har ikke mulighed for at modtage fratrædelsesgodtgørelse.



Direktionen

Direktionen i Marselis aflønnes med en fast løn samt et pensionsbidrag, der udgør en fast andel af den aftalte løn. Pensionsbidraget kan udgøre op til 15% af den fast aftalte løn. Direktionen kan i tillæg hertil oppebære en kontant bonus på op til 100.000 DKK.

Direktionen kan herudover modtage variabel løn på grundlag af aftale om opnåelse af bestemte mål, herunder f.eks. overskud eller vækst- og udviklingsmuligheder i virksomheden.

Følgende rammer gælder i øvrigt for aftaler om variabel løn til direktionen:

Den variable løn tillagt en evt. variabel kontant bonus på op til 100.000 DKK, kan ikke overstige 50 pct. af den faste løn inkl. pension.

Minimum 50 pct. af den variable lønandel skal, på tidspunktet for beregning af værdien af den variable løn, bestå af aktier i Marselis.

Ved udbetaling af den variable lønandel, udskydes 40 pct. i en periode på 5 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet, med ligelig fordeling over årene. Ved tildeling af bonus der overstiger en værdi af 750.000 DKK, udskydes 60 pct. i en periode på 5 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet.

Direktionen er afskåret fra at afhænde modtagne aktier i de første 6 måneder efter overdragelsen.

Virksomheden udbetaler ikke variabel løn, hvis virksomheden på tidspunktet for udbetaling af den variable lønandel ikke overholder kapital- eller solvenskrav, som virksomheden er forpligtet til at opfylde i henhold til den finansielle regulering, eller såfremt virksomheden har fået en frist for opfyldelse af solvenskravet af Finanstilsynet.

Udbetalingen af de udskudte lønandele er betinget af opfyldelsen af følgende kriterier, der efterprøves forud for udbetaling:

- De kriterier, der har dannet grundlag for beregning af den variable lønandel, er fortsat opfyldt.
- Direktionen har efterlevet krav til egnethed og hæderlighed, og den har ikke deltaget i eller været ansvarlig for adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden.
- Virksomhedens økonomiske situation er ikke væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable lønandel.

Udbetalt variabel løn kan kræves tilbagebetalt, hvis udbetalingen er sket på grundlag af oplysninger om resultater, der kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren af variabel løn har været i ond tro.

Der kan i kontrakten med direktionen aftales en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler på op til 24 måneder fra Marselis side.

Direktionen har ikke mulighed for at modtage fratrædelsesgodtgørelse.

Væsentlige risikotagere

Foruden bestyrelsen og direktionen vurderer Marselis, at følgende medarbejdere er væsentlige risikotagere:

- Complianceansvarlig
- Risikoansvarlig
- Head of Credit Sales
- Senior Credit trader



Væsentlige risikotagere aflønnes med en fast løn samt et pensionsbidrag, der udgør en fast andel af den aftalte løn. Pensionsbidraget kan udgøre op til 15% af den fast aftalte løn. Derudover må væsentlige risikotagere aflønnes med variabel løn på op til DKK 100.000 i form af kontanter.

I kontrakten med væsentlige risikotagere kan der aftales en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler på op til 8 måneder fra Marselis side, heri indeholdt den funktionærretlige opsigelsesvarsler.

Væsentlige risikotagere har mulighed for at modtage fratrædelsesgodtgørelse, som maksimalt er svarende til en månedsløn.

Medarbejdere i kontrolfunktioner

Marselis medarbejdere i kontrolfunktioner aflønnes med en fast løn samt et pensionsbidrag, der udgør en fast andel af den aftalte løn. Pensionsbidraget kan udgøre op til 15% af den fast aftalte løn.

Der gives ikke variabel løn til medarbejdere i kontrolfunktioner. Dog kan der udbetales et engangsvederlag i forbindelse med en ekstraordinær indsats. Dette engangsvederlag kan ikke overstige 100.000 kr., og udbetaling af engangsvederlaget må ikke være resultatafhængig af selskabets indtjening og resultat.

I kontrakten med medarbejdere i kontrolfunktioner kan der aftales en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler på op til 6 måneder fra Marselis side, heri indeholdt den funktionærretlige opsigelsesvarsler.

Medarbejdere i kontrolfunktioner har mulighed for at modtage fratrædelsesgodtgørelse, som maksimalt er svarende til en månedsløn.

Øvrige medarbejdere

Øvrige medarbejdere i Marselis aflønnes med en fast løn samt et pensionsbidrag, der udgør en fast andel af den aftalte løn. Pensionsbidraget kan udgøre op til 15% af den fast aftalte løn.

Der kan udbetales variabel løn til øvrige medarbejdere op til 200% af den faste løn inkl. pension, som udbetales i form af kontanter. Den variable del af lønnen og vilkårene herfor aftales individuelt med den pågældende.

Der kan i kontrakten med øvrige medarbejdere aftales en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler på op til 6 måneder fra Marselis side, heri indeholdt den funktionærretlige opsigelsesvarsler.

Øvrige medarbejdere har mulighed for at modtage fratrædelsesgodtgørelse, der maksimalt er svarende til en månedsløn.

Vederlag:

Bestyrelse:

Antal medlemmer af bestyrelsen	3
Fast løn	TDKK 352
Variabel løn	0

Kim Balle, formand	TDKK 221
Lars Bone	TDKK 6
Christian Sand Kirk	TDKK 56



Henrik Lind	TDKK 69
Jonas Højhus Jeppesen	TDKK 0

Direktion:

Antal medlemmer af direktionen:	3
Medlemmer af direktionen som har modtaget variabel aflønning:	1
Fast løn:	TDKK 3.688
Variabel løn*:	TDKK 21**
Udskudt aflønning for forudgående optjente år:	0

*Den variable løn er udbetalt i overensstemmelse med vedtaget lønpolitik.

**Variabel løn udbetalt i TDKK 21 i kontanter. Der er udskudt variabel løn for direktionen i perioden 23, 24, 25 og 26 på TDKK 21 årligt.

Allan Rank Jensen	TDKK 2.274
Palle Broman	TDKK 1.248
Peter Mikkelsen	TDKK 166

Væsentlige risikotagere:

Antal væsentlige risikotagere:	5
Fast løn:	TDKK 3.969
Variabel løn:	TDKK 0

Selskabet har ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelser i indeværende år eller forudgående perioder.