LØNPOLITIK FOR ST. PETRI CAPITAL A/S

Godkendt af bestyrelsen den 17. august 2026. Erstatter Lønpolitik af 17. november 2023

---

1. BAGGRUND OG FORMÅL

1.1 Denne lønpolitik (**"Lønpolitikken"**) er udarbejdet i henhold til lov om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere (**"LFR"**), særligt §§ 7 og 7b, samt øvrige relevante EU-regler og forskrifter på området.

1.2 Lønpolitikken beskriver den overordnede ramme for aflønning af St. Petri Capital A/S' (**"Selskabet"**) bestyrelse, direktion samt ansatte medarbejdere.

1.3 Selskabet yder investeringsrådgivning til professionelle kunder. Selskabet har alene én kunde, Wealth Fund Partners A/S (**"Wealth Fund Partners"**), som er forvalter af Kapitalforeningen Wealth Invest. Det fremhæves, at der er væsentligt interessesammenfald mellem kunden, Wealth Fund Partners, og Selskabet, idet Selskabets to ejere (via holdingselskaberne DCM og LCM) har investeret i St. Petri L/S AKL, en afdeling i Kapitalforeningen Wealth Invest, som Selskabets ydelse af investeringsrådgivning vedrører.

1.4 Lønpolitikken er udarbejdet under hensyntagen til Selskabets størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af aktiviteter og har til formål at:

i. forebygge interessekonflikter,

ii. fremme ansvarlig forretningsadfærd,

iii. sikre en rimelig behandling af kunden, herunder sikre, at kundens interesse ikke forringes på kort, mellemlang eller lang sigt som følge af Selskabets vedtagne aflønningsstrategi,

iv. sikre, at der ikke skabes incitament for Selskabets bestyrelse, direktion og ansatte medarbejdere til at fremme egne og/eller Selskabets interesser til skade for kundens interesse,

v. understøtte, at Selskabet tiltrækker og fastholder kvalificerede bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer og ansatte medarbejdere med konkurrencedygtig aflønning samt,

vi. at der er en passende balance mellem faste og variable løndele, således at Selskabet, bestyrelsen, direktionen og ansatte medarbejdere ikke gennem aflønningsstrukturer begunstiges på bekostning af kundens interesser.

1.5 Lønpolitikken og -praksis er kønsneutral og ikke påvirket af religion, etnicitet, seksuel orientering eller lignende.

1.6 Lønpolitikken skal medvirke til at sikre Selskabets forpligtelser til at drive virksomhed i overensstemmelse med regler om god skik og investorbeskyttelse, der gælder for investeringsrådgivere.

---

2. VEDERLAG

2.1 Bestyrelsen

2.1.1 Selskabets bestyrelsesmedlemmer aflønnes — i det omfang de modtager honorar for deres bestyrelsesarbejde — alene med et fast honorar. Selskabets bestyrelsesmedlemmer er ikke berettiget til at deltage i og modtage nogen form for incitamentsaflønning.

2.1.2 Generalforsamlingen godkender bestyrelsesmedlemmernes eventuelle honorar.

2.2 Direktionen og øvrige medarbejdere

2.2.1 Selskabet ønsker at sikre gennemskuelighed og ensartethed i lønfastsættelsen og benytter som udgangspunkt følgende lønkomponenter for direktionen og ansatte medarbejdere:

- Fast løn.
- Variabel løn i form af bonus eller lignende.
- Eventuelt tiltrædelses- eller fratrædelsesgodtgørelser samt fastholdelsesgodtgørelser.

2.2.2 Selskabet kan anvende variabel løn på diskretionær basis.

2.2.3 For så vidt angår optjening og tildeling af variable lønkomponenter indgås som hovedregel individuelle performanceaftaler med direktionen og ansatte medarbejdere (men ikke på baggrund af kvantitative kommercielle kriterier såsom eksempelvis specifikke rådgivningsinteresser). På denne baggrund er der klare og forudbestemte målepunkter, der er fastlagt i overensstemmelse med Selskabets overordnede strategi.

2.2.4 For så vidt angår udbetaling af variable lønkomponenter kan det ske i form af kontant bonus, aktier, aktiebaserede instrumenter eller lignende.

2.2.5 Bestyrelsen skal årligt vurdere, om variabel aflønning til direktionen og ansatte medarbejdere er i overensstemmelse med Lønpolitikken.

2.2.6 Selskabets direktion består pr. 1. september 2026 alene af Michal Danielewicz (registreret direktør hos Erhvervsstyrelsen). Ud over direktionen aflønner Selskabet Jens Wiberg Larsson som Partner (funktionær), jf. særskilt ansættelseskontrakt. Jens Wiberg Larsson er 50% medindehaver af Selskabet (via holdingselskabet Larsson Capital Management ApS) og bestyrelsesformand, men indgår ikke i Selskabets direktion. Både direktøren og partneren modtager fast bruttoløn på 25.000 kr pr. måned. Der ydes ingen variabel aflønning, tiltrædelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse eller fastholdelsesgodtgørelse. Både direktør og partner er fritaget fra ferielovens bestemmelser i medfør af den fast antagede undtagelse for personer med bestemmende indflydelse på egen ansættelse (medindehaverstatus og reel ledelseskompetence), jf. § 6 i de respektive kontrakter.

Aflønningen fastsættes og justeres af Selskabets bestyrelse, jf. Forretningsordenens bestemmelse om, at ansættelse og ændring i direktørs ansættelsesvilkår kræver 2/3 flertal i bestyrelsen.

2.2.7 — Integration af bæredygtighedsrisici (SFDR artikel 5)

Selskabets aflønningspolitik er forenelig med integration af bæredygtighedsrisici i investeringsrådgivningen. Da hverken direktionen eller Selskabets partner modtager variabel aflønning (jf. § 2.2.6), er der ingen incitamentsstrukturer, som kan tilskynde til overdreven risikotagning ift. bæredygtighedsrisici eller fremme investeringer, der ikke er i overensstemmelse med Selskabets tilgang til bæredygtighed.

Direktionen har det overordnede ansvar for, at bæredygtighedsrisici løbende vurderes og integreres i Selskabets investeringsrådgivningsproces, jf. Selskabets forretningsgange herom. Ansvaret er ikke knyttet til en enkelt medarbejder eller en variabel lønkomponent.

---

3. INTERESSEKONFLIKTER

3.1 Ved implementeringen og anvendelsen af denne Lønpolitik skal det til enhver tid sikres, at aflønning af bestyrelsen, direktionen og ansatte medarbejdere ikke er i strid med Selskabets forpligtelse til at handle i kundens, Wealth Fund Partners, bedste interesse, herunder de til enhver tid gældende god skik-forpligtelser, se bl.a. Selskabets forretningsgang for god skik.

3.2 Selskabet har udarbejdet interne forretningsgange til brug for håndtering af interessekonflikter, herunder til at sikre, at Selskabet er i stand til at identificere potentielle interessekonflikter.

3.3 En interessekonflikt kan opstå mellem:

- Selskabet og kunden, Wealth Fund Partners.
- Selskabets direktør/ansatte medarbejdere og kunden, Wealth Fund Partners.
- Selskabets kunder indbyrdes, såfremt Selskabet senere måtte få flere kunder.

3.4 En interessekonflikt opstår, hvis Selskabet i forbindelse med ydelsen af investeringsrådgivning handler på en måde, der kan være til fordel for Selskabet, Selskabets direktør/en ansat medarbejder eller en anden af Selskabets kunder, såfremt Selskabet senere måtte få flere kunder, og som medfører en væsentlig risiko for, at den relevante kundes interesser lider skade.

3.5 Denne Lønpolitik skal sikre, at der ikke i forbindelse med aflønning af Selskabets bestyrelse, direktion og ansatte medarbejdere opstår en interessekonflikt mellem på den ene side Selskabet, bestyrelsen, direktionen og ansatte medarbejdere og på den anden side kunden, Wealth Fund Partners. Selskabets bestyrelse og direktion er således forpligtet til ved implementeringen og anvendelsen af Lønpolitikken at sikre, at interessekonflikter undgås, samt at der træffes de nødvendige foranstaltninger for at identificere, hvornår en bestemt person ikke handler i kundens, Wealth Fund Partners, bedste interesse.

3.6 Såfremt Selskabet senere måtte få flere kunder, skal Lønpolitikken opdateres i overensstemmelse hermed.

4. GODKENDELSE OG IKRAFTTRÆDELSE

Denne opdaterede Lønpolitik er godkendt af Selskabets bestyrelse på bestyrelsesmødet den 17. august 2026 og træder i kraft med det samme. Lønpolitikken erstatter den tidligere lønpolitik godkendt af Selskabets bestyrelse den 17. november 2023 (med efterfølgende ESG-add-on).

5. AJOURFØRING

For at sikre, at Lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav og er tilpasset Selskabets udvikling, gennemgår bestyrelsen mindst én gang årligt Lønpolitikken, som ajourføres. Det er også tilfældet, når forholdene i øvrigt tilsiger dette, se blandt andet 3.6, herunder hvis Lønpolitikken i praksis viser sig utilstrækkelig.