

INTERESSEKONFLIKT POLITIK FOR ALTERNATIVE EQUITY PARTNERS A/S (SELSKABET)

5. oktober 2023

Version: nr. 6

Erstatter: Version 5 af 20. september 2022

1. Indledning

Nærværende interessekonflikt politik er udarbejdet i overensstemmelse med Kommissionens delegerede forordning nr. 231/2013 af 19. december 2012 art. 30-36.

2. Overordnet strategisk mål

Bestyrelsens overordnede strategiske mål er at sikre, at selskabet kan identificere og undgå interessekonflikter.

Hertil kommer en målsætning om at sikre, at forvaltningen altid sker med udgangspunkt i investorenes interesser.

3. Ansvar

Direktionen er ansvarlig for at få etableret en kultur som understøtter, at alle medarbejdere hos Selskabet informerer den compliance ansvarlige, hvis de får kendskab til, eller har mistanke om, en aktuel eller potentiel interessekonflikt, uagtet arten og omfanget. Alle medarbejdere får undervisning i, hvordan interessekonflikter skal håndteres og er klar over deres ansvar for at identificere situationer, der påkræver rapportering og handling under interessekonfliktspolitikken.

4. Interessekonflikter

Interessekonflikter kan opstå

- som følge af selskabets interesser hos, og tilknytning til, andre kunder, modparter og leverandører, eller
- i forholdet mellem selskabet og selskabets Kunder, eller
- indbyrdes mellem selskabets Kunder

Under "selskabet" hører selskabets ledelse, medarbejdere eller andre, der har snævre forbindelse til selskabet.

"Kunden" udgøres af AIF-en, eller dennes investorer.

5. Identifikation af væsentlige interessekonflikter

Følgende interessekonflikter er vurderet som væsentlige (ikke prioriteret rækkefølge);

Nr.	Interessekonflikt	Forholdsregler, der er taget for at minimere interessekonflikten
1	Selskabet og AIF-ens indgåelse af forvaltningsaftale; Selskabet påtænkes i den situation ikke at varetage Kundens interesse.	Det er Kundens Bestyrelse, alternativt Direktion, der indgår aftalen med Selskabet, og dermed vilkårene for aftalen. Kundens øverste ledelse er valgt af investorerne.
2	Selskabet kan opnå en finansiell gevinst, eller undgå et finansielt tab, på bekostning af kunden.	Fee strukturen mellem selskabet og kunden kan bestå af strukturings fee, administrations fee og/eller performance fee, eller et årligt fast honorar. Fee strukturen er fastlagt, så det sikres, at selskabet og kunden begge har en interesse i at opnå størst mulige finansielle gevinster, eller undgå finansielle tab.
3	Selskabet har en anden interesse end Kunden, i resultatet af en tjenesteydelse, der leveres til kunden, eller en transaktion, der gennemføres på Kundens vegne.	Selskabet skal sørge for at kunden får alle relevante oplysninger omkring tjenesteydelsen, så kunden kan træffe en beslutning på et oplyst grundlag.
4	Selskabet har et incitament, herunder finansielt, til at sætte en kundes, eller kundegruppes, interesser over en anden kundes eller kundegruppes interesser. Incitamentet kunne opstå idet en manager kan være manager for flere fonde inden for samme aktivklasse, og fondene i aktivklassen kan have samme investeringspolitik.	Manager skal indstille alle beslutninger til AIF-ens Investerings komite (IC). Det er et krav, at medlemmerne af IC skal have kompetencer inden for, og behandle, samt kunne gennemskue, interessekonflikter.
5	Selskabet kan udføre samme type forretning som kunden.	Selskabets tilladelse fra Finanstilsynet, samt Direktions instruksen fra bestyrelsen omhandlende muligheden for investering af egne midler. Da mulighederne er få, vurderes det ikke relevant at der kan opstå konflikt i den henseende. Det er derfor vurderet, at en konkurrenceklausul mellem selskabet og Kunden, ej heller i investeringsperioden, er

		relevant.
6	Selskabet formidler en transaktion mellem to Kunder, som ikke har sammenfaldende interesse.	Selskabet formidler kontakt mellem investorer, hvis en investor i en AIF retter henvendelse til selskabet med et sådant ønske. Selskabet giver i den situation information om den senest opgjorte NAV for investeringen, men herud over sker overdragelsen mellem køber og sælger, som sætter betingelser og vilkår for overdragelsen.
7	Hvis en eller flere investorer i en AIF, ikke har sammenfaldende interesser med de øvrige investorer i AIF-en, eller FAIF-en, f.eks. i forbindelse med Co-investering	Selskabet investerer ikke egne midler i AIF-er, den forvalter. Selskabets forvaltning tager udgangspunkt i flertallets interesser, i forhold til den AIF, der forvaltes, og vil derfor ikke påvirkes af enkelte investors andre interesser.
8	En situation, hvor en medarbejder på en og samme tid rådgiver en kunde til køb eller salg af et illikvidt værdipapir, på samme tid som medarbejderen selv ønsker at forestå køb eller salg af det pågældende værdipapir.	Medarbejderen skal indhente tilladelse fra den administrerende direktør. Den administrerende direktør vil undersøge risikoen for interessekonflikt og beslutte om, medarbejderen må investere eller sælge de respektive papirer.
9	Selskabet, eller en anden end kunden, modtager, eller vil modtage, et pengebeløb, varer eller tjenesteydelser ud over standardprovisionerne eller vederlaget for den pågældende tjenesteydelse	Hvis Selskabet modtager modydelser eller anden form for honorering fra Samarbejdspartnere, skal dette tydeligt fremgå af det materiale som en kunde får udleveret, således at kunden altid har det fulde grundlag for at træffe sin beslutning. Selskabets ansatte må ikke modtage modydelser eller anden form for honorering opnået i forbindelse med udførelsen af deres hverv andet end fra Selskabet.
10	Ansatte er aflønnet i forhold til indtjeningen for de fonde, de er manager for, eller på anden måde involveret i. Der kan som følge heraf opstå et misforhold mellem arbejdsfordelingen på fondene for en manager, afhængig af hvor der er det største indtjeningspotentiale for manageren	Managers aflønningsaftale er sammensat af en fast løn og et tillæg. Tillægget er fastsat for et år ad gangen, og vurderes bredt for alle fonde, hvor den ansatte er manager. Manager har derfor ikke et direkte økonomisk incitament til at udføre sit hverv for den fond, der har det største indtjeningspotentiale for manageren.

11	Selskabets delegering af ydelser til samarbejdspartnere.	Klare procedurer for valg af samarbejdspartnere, herunder favorisering af for eksempel selskaber inden for koncernen, og anbefaling af samarbejdspartnere i form af advokater, revisorer eller lignende til kunder.
12	Bestyrelsesmedlemmers involvering i konkurrerende selskaber, eller selskaber hvortil opgaver er delegerede (interessevaretagelse kan være afhængig af aflønning i det enkelte selskab).	Bestyrelsens information til selskabet og øvrige bestyrelsesmedlemmer i forbindelse med indgåelse af aftaler om involvering i konkurrerende selskaber, eller selskaber hvortil opgaver er delegerede, er aftalt bestyrelsens medlemmer imellem; Bestyrelsesmedlemmet skal informere bestyrelsens formand, så snart hvervet er endeligt godkendt, og orientere den samlede bestyrelse herom på det førstkomende ordinære bestyrelsesmøde. En undtagelse dertil er hvis hvervet er offentligt, i det tilfælde skal der ske information fra bestyrelsesmedlemmet til den samlede bestyrelse pr. mail inden der kan opnås kendskab dertil via offentligheden.
13	<p>Ansatte må eje andele i de fonde, de er manager for, eller på anden måde involveret i.</p> <p>(Der er ikke krav om, at den ansatte skal være investeret i alle AIF-er, den ansatte er manager for. Ej heller er der sat grænser, minimum eller maksimum, for størrelsen af et ejerskab i en AIF).</p>	<p>Manager indstiller alle beslutninger til IC.</p> <p>Der afholdes IC-møder, med en standard dagsorden, ud fra samme principper bredt over aktivklasserne. IC vil derfor altid stille krav til manager, der derfor ikke kan favorisere de kunder, hvori der er ejerskab, med øget fokus mv.</p>
14	Medarbejdere påtager sig forretningsmæssige aktiviteter der er i strid med selskabets interesser, eller som kan forhindre medarbejderen i at udføre sine opgaver på tilfredsstillende vis.	Såfremt en medarbejder ønsker at påtage sig et andet hverv, ved siden af hovedhvervet hos selskabet, skal medarbejderen have tilladelse fra den administrerende direktør, før hvervet kan accepteres. Dette er gengivet i ansættelsesaftalen.

6. Operationelle processer til håndtering af interessekonflikter

Hvis selskabet identificerer en interessekonflikt, skal den behandles gennem følgende faser:

- Identifikation
- Notifikation
- Bedømmelse
- Løsning
- Registrering

6.1 Identifikation og notifikation

Ved identifikation af en aktuel eller potentiel interessekonflikt skal medarbejderen straks forelægge den complianceansvarlige denne. Den complianceansvarlige er ansvarlig for at vurdere og monitorere alle former for situationer, hvor interessekonflikter kan opstå.

Såfremt der opstår en tvivlstilfælde hos en medarbejder vedrørende en potentiel interessekonflikt, skal spørgsmålet rejses for den complianceansvarlige.

Såfremt der opstår tvivlstilfælde hos den complianceansvarlige, skal spørgsmålet rejses for den administrerende direktør.

6.2 Bedømmelse

Den complianceansvarlige er ansvarlig for at bedømme alle interessekonflikter. Dette inkluderer:

- Om en given situation repræsenterer en aktuel eller potentiel interessekonflikt.
- Hvordan en interessekonflikt på behørig vis kan blive håndteret.
- Afklare interessekonfliktens væsentlighed, om denne kræver yderligere vurdering.
- Interessekonflikten skal meddeles kunde, hvis interessen er udsat.
-

6.3 Løsning

Direktionen vil tage de nødvendige initiativer til at løse og/eller håndtere interessekonflikter. Dette kan inkludere:

- Håndtering af situationen på en sådan måde, at interessekonflikten ikke eskalerer.
- Håndtering af situationen på en sådan måde, at selskabets interesser ikke medfører ulempe for og tab hos kunden.
- Håndtere interessekonflikten over for kunden på en sådan måde, at kunden får en tilfredsstillende behandling.

6.4 Registrering af interessekonflikter

Alle interessekonflikter vil blive registreret og oversigten gemmes i minimum 5 år. Oversigten indeholder en beskrivelse af de omstændigheder, som har udgjort interessekonflikten, navne og personer involveret, personerne der har været ansvarlige for at løse konflikten samt tiltag til at løse konflikten inklusiv meddelelser til kunder og efterfølgende instruktioner.

7. Gaver

Selskabets medarbejdere er forpligtede til at oplyse den complianceansvarlige om gaver fra tredjemand, hvis værdi overstiger DKK 1000.

Selskabets medarbejdere er forpligtede til at oplyse den complianceansvarlig om gaver fra tredjemand, hvis værdi overstiger DKK 1000. Sådanne gaver skal varetages af selskabet, og så vidt muligt deles mellem alle medarbejdere.

8. Rapportering

En gang om året skal direktionen lave en skriftlig afrapportering til bestyrelsen af oversigten over interessekonflikter jf. pkt. 6.4.

Bestyrelsen skal straks informeres af direktionen eller den compliance ansvarlige, hvis der er opstået interessekonflikter som ikke er identificeret i ovenstående afsnit, og som vurderes at være væsentlige.

9. Opdatering af politikken

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt, i overensstemmelse med årsplanen, vurdere og eventuelt opdatere nærværende politik.

Revurderingen skal ske med udgangspunkt i en af direktionen udarbejdet redegørelse, om der måtte foreligge et behov for en opdatering af politikken.

Godkendt af bestyrelsen i Alternative Equity Partners A/S, den 5. oktober 2023