

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

18. juni 2024

Version: nr. 7
Erstatter: Version 6 af 5. oktober 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 forvaltede AIF-ers indgåelse aftaler med hinanden, herunder f.eks. Forvaltningsaftale. Den potentielle interessekonflikt består i, at Selskabet kan tænkes at varetage egne interesser over AIF'ens (og de underliggende investorers) interesser.	Det er AIF'en Bestyrelse, alternativt direktion, der indgår aftalen med Selskabet, og dermed vilkårene for aftalen. Dette sikrer, at der ikke er sammenfald mellem personer, som agerer på vegne af Selskabet og AIF'en. AIF'ens øverste ledelse er valgt af investorerne. Honorar i forbindelse med forvaltningsaftalen er kendt for investorerne inden investor køber andele i AIF'en.
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 upfront honorar, administrationshonorar, forvaltningshonorar og/eller performance fee. 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, herunder at eventuelt performance fee først beregnes efter hurdle rate. Selskabets tilladelse fra Finanstilsynet, samt Bestyrelsens instruks til direktionen begrænser muligheden for investering af egne midler.
3	Medarbejdere kan opnå en finansiell gevinst, eller undgå et finansielt tab, på bekostning af kunden.	Selskabet har interne regler om at medarbejders køb og salg af andele i fonde.
4	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. Selskabet må ikke eje andele i AIF'er.
5	Selskabet har et incitament, herunder finansielt, til at sætte en kundes, eller kundegruppens, interesser over en anden kundes eller kundegruppens interesser. Incitamentet kunne opstå	AIF'ens manager skal indstille alle beslutninger til AIF-ens investeringskomite. Manager har ikke stemmerettigheder på investeringskomiteen. AIF'ers ledelse består

	idet en manager kan være manager for flere fonde inden for samme aktivklasse, og fondene i aktivklassen kan have samme investeringspolitik. Interessekonflikten kan ligeledes opstå i at en medarbejder i Selskabet kan være direktør i en eller flere AIF'er.	af minimum 2 personer. Fonde, der har enslydende investeringspolitikker vil ikke have investeringsperiode eller "commitment-periode" på samme tid.
6	Selskabet formidler en transaktion mellem to Kunder, som ikke har sammenfaldende interesse.	Selskabet formidler ikke kontakt mellem investorer. Som udgangspunkt er de forvaltede AIF'er illikvide og en investor kan ikke sælge sine andele. Helt ekstraordinært kan en investor i en AIF af egen drift rette henvendelse til Selskabet med et ønske om at sælge sine andele til en anden investor. Selskabet giver i den situation information om den senest opgjorte NAV i AIF'en, men herudover sker overdragelsen mellem køber og sælger, som selv aftaler betingelser, pris 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 må ikke investere 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. Alle AIF'er har fastlagt investeringspolitik som skal følges. Investeringspolitikker og/eller rammerne kan alene ændres af investorerne i AIF'en. Rammerne for forvaltningen af den pågældende AIF er fastsat i forvaltningsaftalen, som AIF'en har indgået.
8	Åbne AIF'er - indløsning af investeringer. Interessekonflikten kan opstå imellem investorer, der ønsker at indløse deres kapitalandele og investorer, der ønsker at bibeholde deres kapitalandele i AIF'en.	Indløsningsbetingelserne er ens for alle investorerne i AIF'en. Indløsningsanmodningerne behandles ens efter anmodningstidspunkt. AIF'erne kan har i særlige tilfælde mulighed for at udsætte indløsningsstidspunktet.
9	Selskabet, eller en anden end kunden, modtager, eller vil modtage, et pengebeløb, varer eller tjenesteydelser ud over standardprovisionerne eller	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

	vederlaget for den pågældende tjenesteydelse	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	<p>Ansatte har et økonomisk incitament til at prioritere arbejde for en AIF, hvilket medfører mindre ressourcer til andre AIF'er.</p> <p>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.</p>	Ansatte kan være bonus aflønnet, men bonus er ikke knyttet op på resultater mm. på de enkelte AIF'er. Managers aflønningsaftale er sammensat af en fast løn og et tillæg bestående en af bonus. Bonus beregnes af koncernens samlede resultat og ikke på baggrund af performance eller salg i produkter. Manager vurderes derved ikke at have et direkte økonomisk incitament til at udføre sit hverv for den fond, der har det største indtjeningspotentiale for manageren.
11	Forvaltede AIF'ers indgåelse af aftaler, herunder om køb af produkter eller tjenesteydelser, med ansatte, ledelsesmedlemmer eller bestyrelsesmedlemmer i Selskabet, selskaber i koncernen eller AIF'er eller med virksomheder/enheder, som den pågældende kontrollerer eller har væsentlige interesser i eller nærtstående personer til de pågældende.	Selskabet har procedurer for valg af samarbejdspartnere, herunder regler for indgåelse af aftaler på markedsvilkår.
12	Selskabets delegering af ydelser til samarbejdspartnere.	Selskabet har procedurer for valg af samarbejdspartnere, herunder favorisering af for eksempel selskaber inden for koncernen.
13	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. Alle bestyrelses hverv fremgår af selskabets årsrapport.
14	<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 investeringskomitéen.</p> <p>Der afholdes investeringskomité-møder, med en standard dagsorden, ud fra samme principper bredt over aktivklasserne. investeringskomité vil derfor altid stille krav til manager, der derfor ikke kan favorisere de kunder, hvori der er ejerskab, med øget fokus mv. Alle medarbejdere er underlagt regler om markedsmissbrug og intern viden.</p>
15	<p>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.</p>	<p>Medarbejderen er forpligtet til at anvende sin fulde arbejdstid og sin arbejdskraft og alle sine kundskaber på at varetage sin funktion og den daglige drift i Selskabet.</p> <p>Medarbejderen må påtage sig anden lønnet eller ulønnet beskæftigelse, såfremt denne beskæftigelse kan passes, uden at det går ud over fremmødet og kvaliteten af det arbejde Medarbejderen leverer for Selskabet.</p> <p>Medarbejderen må ikke påtage sig beskæftigelse, der går ud over beskyttelsen af forretningshemmeligheder eller i direkte konkurrerende virksomhed. Selskabet har procedure for at medarbejdere skal informere Selskabet om eventuelle andre hverv.</p>
16	<p>Selskabet indgår i en koncern med Secure Spectrum Fondsmægerselskab. Selskabet udvikler AIF'er, som Secure Spectrum kan formidle til deres kunder.</p>	<p>AIF're udvikles på baggrund af en efterspørgsel fra kunderne i Secure Spectrum. Selskabet laver grundig due diligence og forsøger at finde de bedste eksterne forvaltere i verden til at bistå med at udvælge investeringer til AIF'en.</p> <p>Kunderne i Secure Spectrum kan vælge mellem om de vil modtage uafhængig investeringsrådgivning, hvor Secure Spectrum udelukkende kan yde rådgivning om eksternt forvaltede produkter, eller investeringsrådgivning, hvor Secure Spectrum kan rådgive om produkter, der er forvaltet af Selskabet. Al fondsdokumentation fra AIF'er skitsere</p>

		tydeligt, hvilke honorarer Secure Spectrum og Selskabet modtager.
17	Sammenfald mellem direktionsmedlemmer i Selskabet, Secure Spectrum og Secure Capital og der indgås aftaler med f.eks. levering af tjenesteydelser mellem selskaberne.	Der er sammenfald mellem direktionen i koncernselskaberne. Direktionen er ikke ansvarlig for rådgivning af kunderne (Secure Spectrum) eller er involveret i produktudvikling, eller er manager i AIF'er (Selskabet). Selskabet har som forvalter indrettet sig således at der en investeringskomité for hver aktivklasse. Investeringskomiterne består af medlemmer, der ikke udelukkende er medlemmer af direktionen. Dette sikres yderligere organisatorisk ved, at direktionsmedlemmer ikke kontrollerer egne opgaver.
18	Medarbejdere med dobbeltansættelser i Selskabet, Secure Spectrum og Secure Capital. Der kan opstå en konflikt, hvis en medarbejder enten skal bistå med en opgave, hvor der er konfliktende interesser mellem selskaberne, eller hvis medarbejderen kan risikere at skulle kontrollere egne opgaver.	Selskabet har indrettet sig således at det sikres at medarbejdere med dobbeltansættelser ikke kontrollerer egne opgaver.
19	Hvis Selskabet yder rabatter til kunderne, og hvor der kan være modstridende interesse i, hvor stor rabatten er.	Selskabets har fastlagt en rabatordning til større kunder. Rabatordningen er indrettet således at alle kunder, der kommer med samme formue får samme pris. Rabatterne fremgår af fondsmateriale, og alle kunder er klar over, hvilke rabatter, der kan opnås.

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 18. juni 2024

LOG OVER ÆNDRINGER

Ændring i afsnit:	Indhold af ændring	Dato for ændring	Ansvarlig for ændring
Alle	Politikken er gennemgået som led i den årlige opdatering	07-05-2020	SST
Alle	Politikken er gennemgået som led i den årlige opdatering og tilpasset.	24-08-2021	MLT
Alle	Politikken er gennemgået som led i den årlige opdatering og tilpasset, beløbsgrænse på gaver hævet.	25-08-2022	MLT
Alle	Politikken er gennemgået som led i den årlige opdatering	24-08-2023	MLT
Alle, dog særligt pkt. 5	Oversigten over væsentlige	27-05-2024	MLT

	interessekonflikter er opdateret.		
--	--------------------------------------	--	--

Peter Høltermand

Navnet returneret af dansk MitID var:

Peter Høltermand

ID: 86368728-4979-4640-bb3b-56844686032e

Tidspunkt for underskrift: 13-07-2024 kl.: 13:34:12

Underskrevet med MitID



Linea Conforti

Navnet returneret af dansk MitID var:

Linea Rothe Conforti

ID: d010de5e-01d7-4958-8827-0f6ff67788fe

Tidspunkt for underskrift: 11-07-2024 kl.: 10:26:30

Underskrevet med MitID



Peter Svare-Andersen

Navnet returneret af dansk MitID var:

Peter Svare-Andersen

ID: 1e96fc8a-f3b2-460e-a6b2-415d6bea52c5

Tidspunkt for underskrift: 10-07-2024 kl.: 21:43:26

Underskrevet med MitID



Henrik Bo Jørgensen

Navnet returneret af dansk MitID var:

Henrik Bo Jørgensen

ID: 6c93a07c-580c-430f-b416-bca2485b7b05

Tidspunkt for underskrift: 11-07-2024 kl.: 12:36:35

Underskrevet med MitID



Martin Bøge Mikkelsen

Navnet returneret af dansk MitID var:

Martin Bøge Mikkelsen

ID: 844b3046-afd5-4652-b9b0-aea890e2789b

Tidspunkt for underskrift: 13-07-2024 kl.: 14:43:18

Underskrevet med MitID



Morten Therkildsen

Navnet returneret af dansk MitID var:

Morten Therkildsen

ID: 815c27f3-1ab9-43eb-a9bd-b9bc806e4356

Tidspunkt for underskrift: 11-07-2024 kl.: 07:54:17

Underskrevet med MitID

