


List of Signatures

Page 1/1

 MIE - Lønpolitik 2023_04 03 2024_EXE COPY.pdf

Name	Method	Signed at
Maria Helene Hjorth	MitID	2024-03-05 22:26 GMT+01
Jørgen Tang-Jensen	MitID	2024-03-05 20:02 GMT+01
Britta Korre Stenholt	MitID	2024-03-05 17:47 GMT+01
Nils Bernstein	MitID	2024-03-05 15:57 GMT+01
Tommy Pedersen	MitID	2024-03-05 14:53 GMT+01
Henrik Parkhøi	MitID	2024-03-06 11:40 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

Lønpolitik

med retningslinjer for tildeling af variabel løn, for særlige godtgørelser og pensionspolitik

1. Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med *lov om forvaltere af alternative investeringsfonde ("FAIF") §§ 20–22 og bekendtgørelse om lønpolitik ("Bekendtgørelsen")*¹. Efter § 20 i FAIF skal en forvalter af alternative investeringsfonde som Maj Invest Equity A/S ("MIE") have en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder overdreven risikotagning. Lønpolitikken skal kønsneutral. Lønpolitikken, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn, er udarbejdet i overensstemmelse med *FAIF §§ 20–22 og Bekendtgørelsen*, som indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser. Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici.

MIE har valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg. Dette er begrundet i virksomhedens begrænsede størrelse og AUM, som er lavere end de EUR 1,25 mia. fastsat i ESMA's retningslinjer (ESMA/2016/579), interne organisation (begrænsede antal ansatte og mange splitansættelser med søsterselskabet Fondsmæglerselskabet Maj Invest A/S og moderselskabet Maj Invest Holding A/S), begrænsede typer alternative investeringsfonde under forvaltning og begrænset kompleksitet i aktiviteter.

2. Overordnet formål

Det er målet, at MIE's lønpolitik og -praksis bidrager til at:

- Sikre konkurrencedygtig aflønning
- Fremme forretningsmæssig udvikling
- Give mulighed for medejerskab hos ledelse og medarbejdere for at styrke værdiskabelse
- Fremme en sund og effektiv risikostyring.

¹ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde mv. fra 24. oktober 2017.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

Det er også målet, at lønpolitik- og praksis er kønsneutral og tager stilling til i hvilket omfang Maj Invest Equitys aflønningsstruktur skal bidrage til en hensigtsmæssig styring af bæredygtighedsrisici, jf. ESG Disclosure Forordningen.

Lønpolitikken er også udarbejdet, så den sikrer de overordnede hensyn i § 9 i Bekendtgørelsen, herunder at lønpolitikken er i overensstemmelse med MIE's og de forvaltede fondes forretningsstrategi, værdier og mål, harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, samt at den samlede variable løn ikke udhuler MIE's mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

3. Lønpolitikens anvendelsesområde

De generelle principper finder anvendelse på alle medarbejdere i MIE.

Lønpolitikken fastsætter i øvrigt begrænsninger for:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere"). Denne kreds fastsættes mindst en gang årligt af bestyrelsen. Pt. er i Maj Invest Equity 10 medarbejdere defineret som væsentlige risikotagere, udover selskabets direktion. Blandt de væsentlige risikotagere er 7 MIE partnere samt økonomichef, chef for Jura & Compliance og manager økonomistyring equity.

Enkelte dele af lønpolitikken sætter endvidere begrænsninger for:

- Ansatte i særlige funktioner: Ansatte involveret i kontrolfunktioner, herunder ansatte, der arbejder med compliance og risikostyring.

4. Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper og –begrænsninger for udvalgte grupper

Der gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

a. Generelle vederlagsprincipper for alle ansatte i MIE:

- Udover (i) fast løn, er der (ii) pligtmæssigt pensionsbidrag på op til pt. 10 pct. og (iii) resultatafhængig bonus på mellem 0–12 måneders løn. Den resultatafhængige bonus er diskretionær og fastlægges årligt af ledelsen og typisk på grundlag af en vurdering af den pågældendes resultater, resultaterne i den pågældendes afdeling og virksomhedens resultater. Derudover er der (iv) individuelle equity-incitament.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

- Medarbejdere skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, uanset køn og kønsidentitet. Medarbejdere må ikke diskrimineres på grundlag 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 årlig vurdering af fastsættelse af fast løn.
- Aflønningspraksis kan i relevant omfang inddrage, om medarbejderen har efterlevet regler om interessekonflikter i forhold til kunder. Manglende efterlevelse af håndtering af og transparens om interessekonflikter kan indgå i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn.
- Medarbejdere i MIE er underlagt restriktioner på tildeling af variabel aflønning efter FAIF og Bekendtgørelsen. For direktion, partnere og andre væsentlige risikotagere er aflønning primært fast, se nedenfor. Den almindelige aflønningsstruktur er derfor kun i begrænset omfang egnet til at sikre *incentives* til at integrere bæredygtighedsrisici for samtlige medarbejdere, modsat fx equity-incitament (carry interest) knyttet til performance i de enkelte fonde. MIE er forvalter af flere fonde med forskellige bæredygtighedspolitikker og klassifikationer efter SFDR. For de enkelte fonde er aftalt specifikke politikker for bæredygtighed med investorerne. Medarbejdere i MIE skal overholde krav til bæredygtighed i de enkelte politikker og er forpligtet til at integrere bæredygtighedsrisici i overensstemmelse hermed. Aflønningsprincipper og -praksis muliggør kun i begrænset omfang, at den enkelte medarbejder derudover skal tage højde for principper i politik om bæredygtighedsrisici. Konstateres materiel overtrædelse af politik om bæredygtighedsrisici indgår dette i årlig vurdering af fastsættelse af løn for den enkelte medarbejder.
- Aflønningsstrukturen i MIE skal understøtte de specifikke bæredygtighedskrav, som følger af de enkelte politikker i fondene. Aflønningspraksis muliggør derfor som udgangspunkt ikke, at den enkelte medarbejder skal tage højde for principper i politik om bæredygtighedsrisici. Konstateres materiel overtrædelse af politik om bæredygtighedsrisici indgår dette i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn for den enkelte medarbejder.

b. Bestyrelsen

- Der er faste bestyrelseshonorarer. Der er aftalt fast vederlag for de eksterne bestyrelsesmedlemmer og -formanden, som godkendes på den ordinære generalforsamling. Ændringer indstilles af bestyrelsen ved formandskabet til generalforsamlingens godkendelse. Der er ingen udvalgshonorarer og ingen variable honorarandele. I ekstraordinære tilfælde, f.eks. særlige enkeltsager, kan dette fraviges.
- Bestyrelsesformanden har betalt mobiltelefon, internetopkobling, parkering ved Maj Invest samt evt. sundhedsforsikring.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

c. *Direktionen*

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag. Det faste vederlag for direktionen på koncernniveau fremgår af årsrapporten for Maj Invest Holding A/S. Det faste vederlag afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats. Det faste vederlag skal endvidere afspejle, om direktøren har bidraget til at integrere de generelle *vederlagsprincipper for alle ansatte*. Udbetalt vederlag ses af årsrapporten under Ledelseshverv.
- Bonusordning baseret på resultatet på koncern- og afdelingsniveau og den enkeltes performance samt resultatet for de fonde, som MIE forvalter. Bonusordninger har i det forløbne år været under eller på maksimalt DKK 100.000, hvor bestyrelsen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FAIF § 20, stk. 2, nr. 4 og 5². Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil også være under eller på DKK 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5, dog således at bestyrelsen også for nye bonusordninger ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FAIF § 20, stk. 2, nr. 4 og 5.
- Performancebonus/equity-incident knyttet til performance i de enkelte equity-fonde og til konkrete investeringstilsagn i samme fonde (se noter i årsrapporten for Maj Invest Holding A/S) er enten (i) variabel aflønning indgået før 1. januar 2011, (ii) ikke-aflønning indgået inden FAIF trådte i kraft, eller (iii) aftaler om præferenceafkast udarbejdet i overensstemmelse med FAIF § 20, stk. 10.
- Pensionsordning, som indebærer, at op til 10 pct. af den månedlige bruttoløn indbetales som et månedligt pensionsbidrag.
- Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.
- Løn i en aftalt opsigelsesperiode, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden i overensstemmelse med FAIF § 20 b.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 års løn, som opfylder betingelserne i FAIF § 20 og § 20 c og Bekendtgørelsen § 15. Efter de nævnte bestemmelser skal fratrædelsesgodtgørelsen afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen, og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater. Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er fuldt udbetalt. Udbetaling skal i øvrigt ske i overensstemmelse med FAIF § 20 c, stk. 4 og stk. 5. Reglerne om fratrædelsesgodtgørelser efter FAIF § 20 a – 20 c kan ikke fraviges ved aftale.

² De kr. 100.000 bliver opgjort i forhold til hver direktørs/medarbejders *samlede* variable løn.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

- Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som udløser betaling ved fratrædelse.

d. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

Aflønning til væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag.
- Bonusordning baseret på resultatet i MIE og en vurdering af den enkeltes performance og resultaterne på koncern- og afdelingsniveau samt resultatet for de fonde, som MIE forvalter. Bonusordninger har i det forløbne år været under eller maksimalt DKK 100.000 og direktionen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FAIF 20, stk. 2, nr. 4 og 5. Derudover eksisterer bonusordninger fra før væsentlige risikotagere blev udpeget i MIE. Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil være under eller på bagatelgrænsen på DKK 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5 dog således at direktionen også for nye bonusordninger ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FAIF 20, stk. 2, nr. 4 og 5.
- Performancebonus/equity-incident knyttet til performance for de enkelte equityfonde og til konkrete investeringstilsagn i samme er enten (i) variabel aflønning indgået før 1. januar 2011, (ii) ikke-aflønning indgået inden FAIF trådte i kraft eller (iii) aftaler om præferenceafkast udarbejdet i overensstemmelse med FAIF § 20, stk. 10.
- Pensionsordning, som indebærer, at 10 pct. af den månedlige bruttoløn, indbetales som et månedligt pensionsbidrag.
- Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 års løn, som opfylder betingelserne i Bekendtgørelsen § 15.

Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. Ovenstående begrænsninger kan ikke omgås som væsentlig risikotager ved splitansættelse.

For både direktion og væsentlige risikotagere skal (i) aftaler eller ændring af eksisterende aftaler om bonusordninger/performancebonus/præferenceafkast, (ii) pensionsbidrag mv. og (iii) særlige godtgørelser være i overensstemmelse med punkt 5 om Retningslinjer for tildeling af variable lønandele, se nedenfor.

5. Retningslinjer for tildeling af variable lønandele

Variable lønandele for direktionen



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

Variable lønandele, som udbetales efter aftaler indgået eller ændret efter FAIF's ikrafttræden den 22. juli 2013, er underlagt følgende begrænsninger:

- *Hvem der beslutter dem:* Bestyrelsen v/formandskabet tager årligt stilling til direktionens variable lønandele. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af
 - En vurdering af direktørens resultater, resultaterne i dennes afdelinger og MIE's samlede resultat samt resultatet for de fonde, som MIE forvalter,
 - ønsket om at opnå en passende balance mellem faste og variable løndele,
 - hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - nuværende og fremtidige risici.

Evaluering af direktørernes resultater sker på baggrund af drøftelser mellem direktionen og formandskabet.

- *Hvor meget de kan udgøre:* Den samlede variable lønandel kan maksimalt udgøre op til DKK 100.000 om året.
- *Hvad de kan bestå af – undtagelse fra udbetaling i instrumenter:* Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af MIE's samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i FAIF § 20, stk. 2, nr. 4 og 5 om, at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i FAIF § 20, stk. 2, nr. 4.
- *Hvornår kan de udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:* Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af MIE's samt direktørens forhold konkret undtages fra kravene i FAIF § 20, stk. 2, nr. 5 og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i FAIF § 20, stk. 2, nr. 5.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):* Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 20 i øvrigt, herunder fx reglerne om tilbageholdelse i § 20, stk. 5, og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos direktør efter FAIF § 20, stk. 6.
- *Præferenceafkast:* Præferenceafkast, herunder carried interest, indgået efter FAIF's ikrafttræden vil blive udbetalt i overensstemmelse med FAIF § 20, stk. 10, nr. 1, dvs. efter at den alternative investeringsfond har tilbagebetalt indskud (commitment) til investorerne og den aftalte hurdle rate. Carried Interest kan udbetales – efter bestyrelsens konkrete vurdering af MIE's og modtagerens forhold samt indgået aftale for den alternative investeringsfond – i kontanter og i øvrigt uden øvre grænse på 50 pct., uden udskydelse og uden tilbageholdelse (back testing). Carried Interest kan ikke udbetales, hvis MIE ikke overholder sit kapitalkrav, jf. FAIF § 20, stk. 2, nr. 6 og 7. Carried Interest kan alene udbetales ved samtidig underlæggelse af tilbagetagelseskrav i FAIF § 20, stk. 6 (claw back) indtil den pågældende alternative investeringsfond likvideres. Fratrædelsesgodtgørelser er herudover underlagt



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

begrænsninger i FAIF § 20 c, herunder reglerne om tilbageholdelse og tilbagebetaling.

Variable lønandele for væsentlige risikotagere

For *væsentlige risikotagere* vil der være følgende begrænsninger:

- *Hvem der beslutter dem:* Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:
 - En vurdering af modtagerens resultater, resultaterne i dennes afdeling og MIE's samlede resultater samt resultatet for de fonde, som MIE forvalter,
 - ønsket om at opnå en passende balance mellem faste og variable løndele,
 - hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - nuværende og fremtidige risici.

Evaluering af medarbejderens indsats i løbet af året sker på en årlig medarbejderudviklingsaftale.

- *Hvor meget de kan udgøre:* Den samlede variable lønandel kan maksimalt udgøre op til 50 pct. af den faste grundløn inkl. pension. Den maksimale variable lønandel gælder tilsvarende på koncernniveau, således at den variabel lønandel for væsentlige risikotager ved splitsættelse maksimalt kan udgøre kr. 100.000 årligt.
- *Hvad de kan bestå af - undtagelse fra udbetaling i instrumenter:* Direktionen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af MIE's samt risikotagerens forhold konkret undtage fra kravene i FAIF § 20, stk. 2, nr. 4 og 5, om, at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i FAIF § 20, stk. 2, nr. 4.
- *Hvornår kan de udbetales - undtagelse fra krav om udskydelse:* Direktøren kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af MIE's samt risikotagerens forhold konkret undtage fra kravene i FAIF § 20, stk. 2, nr. 5, og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i FAIF § 20, stk. 2, nr. 5.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):* Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 20 i øvrigt, herunder fx reglerne om tilbageholdelse i § 20, stk. 5, og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos direktør efter FAIF § 20, stk. 6.
Præferenceafkast: Præferenceafkast, herunder carried interest, indgået efter FAIF's ikrafttræden vil blive udbetalt i overensstemmelse med FAIF § 20, stk. 10, nr. 1, dvs. efter at den alternative investeringsfond har tilbagebetalt indskud (commitment) til investorerne og den aftalte hurdle rate. Carried Interest kan udbetales – efter bestyrelsens konkrete vurdering af MIE's og modtagerens forhold samt indgået aftale for den alternative investeringsfond – i kontanter og i øvrigt uden øvrige grænse på



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

50 pct., uden udskydelse og uden tilbageholdelse (back testing). Carried Interest kan ikke udbetales, hvis MIE ikke overholder sit kapitalkrav, jf. FAIF § 20, stk. 2, nr. 6 og 7. Carried Interest kan alene udbetales ved samtidig underlæggelse af tilbagetagelseskrav i FAIF § 20, stk. 6 (claw back) indtil den pågældende alternative investeringsfond likvideres.

Variable lønandele for ansatte i særlige funktioner

For *ansatte i særlige funktioner* vil der være følgende begrænsninger:

- Variable løndele skal være uafhængige af resultatet af de aktiviteter eller de tjenesteydelser, som medarbejderen kontrollerer.

6. Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og væsentlige risikotagere kan fratrædelsesgodtgørelser, der skal aftales i forbindelse med de pågældendes tiltræden, ikke udgøre mere end op til 2 års fast løn inkl. pension og fratrædelsesgodtgørelsen må ikke gøres afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen, og skal i øvrigt opfylde kravene i Bekendtgørelsen § 15 samt i forhold til direktionen FAIF § 20 c. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven, men i så fald gælder restriktionerne i FAIF-loven. Nyansættelsesgodtgørelser skal ligeledes opfylde Bekendtgørelsens krav i § 16.

7. Retningslinjer for pension (pensionspolitik)

For direktionen og væsentlige risikotagere gælder der som for de øvrige medarbejdere en pensionsordning, som indebærer, at MIE indbetaler pt. op til 10 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag. Der kan ikke aftales eller udbetales diskretionære pensionsbidrag og dermed ikke pensionsbidrag, som kan sidestilles med variabel løn.

8. Udarbejdelse og opdatering af samt kontrol med overholdelse af lønpolitikken

For at sikre, at lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav, og at politikken i øvrigt er tilpasset virksomhedens udvikling, gennemgår bestyrelsen en gang årligt lønpolitikken og sikrer generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen drager omsorg for, at der en gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken. Nærmere retningslinjer for kontrol af lønpolitikken til direktionen er udstukket af bestyrelsen, som modtager årlig rapportering om resultatet af kontrollen. Kontrollen er



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0

tilrettelagt med sigte på den størst mulige uafhængighed af de afdelinger i MIE, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til MIEs begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter.

Bestyrelsen, direktionen og afdelingen Jura & Compliance har været involveret i udarbejdelsen af opdatering af lønpolitikken, hvilket bestyrelsen, henset til MIE's begrænsede størrelse, organisation, omfang og kompleksitet af MIE's aktiviteter og særligt det begrænsede omfang af variabel løn, har vurderet er forsvarligt.

9. Offentliggørelse af lønpolitikken mv.

Direktionen drager omsorg for, at de medarbejdere, som er omfattet af lønpolitikken, gøres bekendt hermed samt med de øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af deres aflønning samt evalueringen af deres præstation.

Oplysninger vedrørende lønpolitik og -praksis vil blive offentliggjort efter Bekendtgørelsen. Udvalgte oplysninger om lønpolitik og -praksis vil i det omfang, det følger af FAIF § 22, blive offentliggjort i årsrapporten, som offentliggøres på virksomhedens hjemmeside www.majinvest.com.

Det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som den pågældende har modtaget som led i sit hverv for virksomheden og som den pågældende i samme år har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i virksomheden inden for samme koncern, vil blive offentliggjort i det omfang dette følger af FAIF § 22.

Spørgsmål om MIE's lønpolitik kan rettes til direktionen. Godkendt på bestyrelsesmøde den 4. marts 2024. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.

Vedtaget af bestyrelsen den 4. marts 2024.

Bestyrelsen:

Bestyrelsesformand
Tommy Pedersen

Bestyrelsesmedlem
Maria Helene Hjorth

Bestyrelsesmedlem
Nils Bernstein

Bestyrelsesmedlem
Jørgen Tang-Jensen

Bestyrelsesmedlem
Henrik Parkhøi

Bestyrelsesmedlem
Britta Korre Stenholt



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6DFB0B63DC92442EA1F311B252E7D8F0