

# List of Signatures

Page 1/1



## MI - Lønpolitik for MI\_BM 04 03 2024\_EXE COPY.pdf

Name	Method	Signed at
Søren Krag Jacobsen	MitID	2024-03-05 20:55 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 15:58 GMT+01
Tommy Pedersen	MitID	2024-03-05 14:54 GMT+01
Kirsten Slot	MitID	2024-03-06 09:25 GMT+01
Maria Helene Hjorth	MitID	2024-03-05 22:26 GMT+01



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

External reference: 68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

## Lønpolitik

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

### 1. Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med *lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 107, stk. 1*. Efter § 107, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter skal et fondsmæglerselskab have en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynde til overdreven risikotagning. Lønpolitikken skal være kønsneutral. Lønpolitikken – og særligt retningslinjer for tildeling af variabel løn samt pensionspolitik – er endvidere udarbejdet i overensstemmelse med § 109 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter. Lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 109 – § 109 c indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser. Lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 108 stiller krav om aflønning, som ikke er i strid med Fondsmæglerselskabet Maj Invest A/S' (Maj Invest) forpligtelser til at handle i kundens bedste interesse, dvs. et forbud mod fx en aflønningsstruktur, der giver mulighed for at opnå variable lønde baseret på salg til detailkunder.

Lønpolitikken samt dens anvendelsesområde, udarbejdelse, opdatering, kontrol og offentliggørelse er udarbejdet i overensstemmelse med *opdateret lovbekendtgørelse om lønpolitik ("Bekendtgørelsen")*<sup>1</sup>. Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici.

Maj Invest har i overensstemmelse med kravene i § 111 som følge af virksomhedens værdi af aktiver valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder

<sup>2</sup> Kriteriet i § 111 er: Fondsmæglerselskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder, hvis værdi af balanceførte og ikkebalanceførte aktiver i gennemsnit udgør 100 mio. euro eller derover i den 4-årsperiode, der ligger umiddelbart forud for det pågældende regnskabsår, skal nedsætte et aflønningsudvalg, jf. dog stk. 2-5.



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

## 2. Overordnet formål

Det er målet, at Maj Invests 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.

Det er også målet, at lønpolitik- og praksis er kønsneutral og tager stilling til i hvilket omfang Maj Invests 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 Bekendtgørelse om lønpolitik, herunder at lønpolitikken er i overensstemmelse med Maj Invests forretningsstrategi, værdier og mål, harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, sikre en passende balance mellem faste og variable løndelev og sikre overholdelse af de begrænsninger for brugen af variabel løn der følger af §§ 109 og 110 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter, samt at den samlede variable løn ikke udhuler Maj Invests mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

## 3. Lønpolitikens anvendelsesområde

De generelle principper finder anvendelse på alle medarbejdere i Maj Invest Holding.

Lønpolitikken fastsætter i øvrigt begrænsninger for:

- Bestyrelsen, herunder medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (men ikke suppleanter) for deres bestyrelseshverv, men ikke deres ansættelse i øvrigt
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere"). Denne kreds vurderer bestyrelsen mindst en gang årligt. Pt. er i Maj Invest seks medarbejdere defineret som væsentlige risikotagere, udover selskabets direktion og bestyrelse samt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer: Leder af Markets funktionen (del af afdelingen Investor Relations og Markets), leder af handelsfunktionen i Markets (del af afdelingen Investor Relations og Markets), økonomichef, chef for Jura & Compliance og aktiechef for danske aktier samt aktiechef for value aktier. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er i deres egenskab som bestyrelsesmedlem ligeledes defineret som væsentlige risikotagere.



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

Enkelte dele af lønpolitikken finder endvidere anvendelse på:

- Ansatte i særlige funktioner: Ansatte involveret i kontrolfunktioner, herunder ansatte, der arbejder med compliance. Udover økonomichef i Regnskab & Risikostyring, som er omfattet af kredsen af "væsentlige risikotagere", er dette pt. afgrænset til medarbejdere i Regnskab & Risikostyring, medarbejdere i Jura og Compliance samt medarbejdere i Middle Office.

#### 4. Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper og –begrænsninger for udvalgte grupper

Der gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

##### a. *Generelle vederlagsprincipper og aktieordning for alle ansatte i Maj Invest:*

- Fast løn.
- Pligtmæssigt pensionsbidrag på op til pt. 10 pct.
- 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. I enkelte særlige tilfælde inden for udvalgte forretningsmæssige områder i vækst kan der aftales en bonus på udover 12 måneders løn, hvor bonus er baseret på den forretningsmæssige udvikling inden for et bestemt område. En sådan bonus kan være ikke-diskretionær, og i øvrigt uafhængig af virksomhedens resultater.
- 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.
- Aflønningsprincipper- og praksis (for fast løn) skal tage i betragtning om medarbejderen har handlet i kundernes bedste interesse.
- Medarbejdere i Maj Invest er underlagt restriktioner på tildeling af variabel aflønning efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter og Bekendtgørelsen. For direktion samt væsentlige risikotagere er aflønning primært fast, se nedenfor. Aflønningsstrukturen er derfor kun i begrænset omfang egnet til at sikre *incentives* til at integrere bæredygtighedsrisici for samtlige medarbejdere. Maj Invest rådgiver om og udfører porteføljepleje for flere produkter/strategier med forskellige integration af bæredygtighed og klassifikation efter SFDR. For de enkelte produkter/strategier og med den enkelte kunde er der aftalt krav til bæredygtighed. Medarbejdere i Maj Invest skal overholde krav til bæredygtighed i kundeaftaler og er forpligtet til at integrere bæredygtighedsrisici i overensstemmelse hermed.



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

Aflønningsstrukturen skal understøtte at bæredygtighedskrav for produkter/strategier som er aftalt med kunden efterleveres. 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.

- Individuelle equity-incidenter.

#### **b. Bestyrelsen**

- Der er faste bestyrelseshonorarer. Det faste vederlag for den samlede bestyrelse på koncernniveau godkendes af generalforsamlingen og fremgår af noter i årsrapporter for Maj Invest. 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 der fraviges fra dette.
- Bestyrelsesformanden har betalt mobiltelefon, internetopkobling, parkering ved Maj Invest samt evt. sundhedsforsikring.

#### **c. Direktionen**

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag. Det faste vederlag for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapport for Maj Invest. Det faste vederlag afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats. Det faste vederlag skal endvidere afspejle, om direktionen 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. Den samlede variable løn for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapporten. Bonusordninger har i det forløbne år været under eller på maksimalt kr. 100.000, hvor bestyrelsen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 4 og 5. 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 samt lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, dog således at bestyrelsen også for nye bonusordninger ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtage fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 4 og 5.
- Performance-bonus/equity-incident knyttet til performance i konkrete equity-fonde og til konkrete investeringstilsagn i samme fonde (se noter i årsrapporten for Maj Invest Holding A/S) er enten variabel aflønning indgået før 1. januar 2011 eller ikke-variabel aflønning indgået inden lov om forvalter af alternative investeringsfondes (FAIF) trådte i kraft. Nye aftaler om performancebonus/equity-



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

incitament vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF § 20.

- 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 lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109 b.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 år, som opfylder betingelserne i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109, stk. 1-6, 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 lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109 c, stk. 4 og stk. 5. Reglerne om fratrædelsesgodtgørelser efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109 a- 109 c kan ikke fraviges ved aftale.
- Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en 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 Maj Invest og en vurdering af den enkeltes performance og resultaterne på koncern- og afdelingsniveau. Bonusordninger har i det forløbne år været under eller maksimalt kr. 100.000 og direktionen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 4 og 5. Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil være under eller på maksimalt kr. 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5 samt lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109, dog således at direktionen også for nye bonusordninger ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtage fra



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 4 og 5.

- Performancebonus/equity-incident knyttet til performance for konkrete equity-fonde og til konkrete investeringstilsagn i samme fonde er enten variabel aflønning indgået før 1. januar 2011 eller ikke-variabel aflønning indgået inden FAIF trådte i kraft. Nye aftaler om performancebonus/equity-incident vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF § 20.
- 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.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 år, som opfylder betingelserne i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 109, stk. 1-6, og Bekendtgørelsen § 15-17.
- 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 efter 1. januar 2011 om bonusordninger/performancebonus, (ii) pensionsbidrag mv. og (iii) særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser 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*

Variable lønandele, som udbetales efter aftaler indgået eller ændret efter 1. januar 2011, er underlagt følgende begrænsninger:

- *Hvem der beslutter dem:* Bestyrelsen ved 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 virksomhedens resultat,
  - hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
  - og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici.

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



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

- *Hvor meget de kan udgøre:* Den variable lønandel kan maksimalt udgøre op til kr. 100.000 om året (udover eventuelt præferenceafkast).
- *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 Maj Invests samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 4, om, at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i *Bekendtgørelsen*.
- *Hvornår kan de udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:* Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af Maj Invests samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 5, og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i *Bekendtgørelsen*.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):* Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 109 i øvrigt, herunder reglerne om tilbageholdelse, hvis tildelingskriterierne ikke er mødt efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, stk. 5 (back testing) og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109, stk. 5 (claw back). Fratrædelsesgodtgørelser er herudover underlagt begrænsninger i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og –aktiviteter § 109 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 virksomhedens resultater,
  - hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
  - og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici.
 Evaluering af medarbejderens indsats i løbet af året sker på en årlig medarbejderudviklingsaftale.
- *Hvor meget de kan udgøre:* Den variable lønandel kan maksimalt udgøre kr. 100.000 årligt (udover eventuelt præferenceafkast). Den maksimale variable lønandel gælder tilsvarende på koncernniveau, således at den variabel lønandel for væsentlige risikotagere ved splitansættelse maksimalt kan udgøre kr. 100.000 årligt.



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2



- *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 Maj Invests samt risikotagerens forhold konkret undtage fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 4, og beslutte at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i *Bekendtgørelsen*.
- *Hvornår kan de udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:* Direktionen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af Maj Invests samt risikotagerens forhold konkret undtage fra kravene i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter § 109, stk. 1, nr. 5, og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i *Bekendtgørelsen*.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):* Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 109 i øvrigt, herunder reglerne om tilbageholdelse, hvis tildelingskriterierne ikke er mødt efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter § 109, stk. 5 (back testing) og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter § 109, stk. 5 (claw back).

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

- Variable lønde 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 aftalte fratrædelsesgodtgørelser ikke udgøre mere end op til 2 års fast løn inkl. pension og skal i øvrigt opfylde kravene i Bekendtgørelsen §§ 15–17 samt i forhold til direktionen lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og –aktiviteter § 109 c. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven. Nyansættelsesgodtgørelser skal ligeledes opfylde Bekendtgørelsens krav i § 16.

**7. Retningslinjer for pension (pensionspolitik)**

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og væsentlige risikotagere gælder der som for de øvrige medarbejdere en pensionsordning, som indebærer, at Maj Invest indbetaler pt. op til 10 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag. Der kan ikke aftales eller udbetales diskretionære pensionsbidrag.

**8. Vederlagsrapport**



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

Bestyrelsen udarbejder årlig vederlagsrapport efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 107, stk. 5 og stk. 6. Vederlagsrapporten skal indeholde:

- Oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent fra Maj Invest og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste 3 år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.
- En redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

Vederlagsrapporten godkendes af generalforsamlingen og offentliggøres herefter. Se pkt. 10 nedenfor.

### **9. 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. Lønpolitikken gennemgås herudover ved enhver væsentlig ændring i overensstemmelse med lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 107, stk. 2.

Bestyrelsen drager omsorg for, at der en gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken. Retningslinjer for kontrol af lønpolitikken til direktionen er udstukket af bestyrelsen, som modtager årlig rapportering om resultatet af kontrollen. Kontrollen er tilrettelagt med sigte på den størst mulige uafhængighed af de afdelinger i Maj Invest, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til Maj Invests begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter.

Bestyrelsen, direktionen og afdeling Jura og Compliance har været involveret i udarbejdelsen af opdatering af lønpolitikken, hvilket bestyrelsen, henset til virksomhedens begrænsede størrelse, organisation, omfang og kompleksitet af Maj Invests aktiviteter og særligt det begrænsede omfang af variabel løn, har vurderet er forsvarligt.

### **10. Offentliggørelse af lønpolitikken mv.**

Direktionen drager omsorg for, at de medarbejdere, som er omfattet af lønpolitikken, gøres bekendt hermed.

Oplysninger vedrørende lønpolitik og -praksis vil blive offentliggjort efter §§ 19, 20 og 22 i Bekendtgørelsen samt lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 107, stk. 2. Udvalgte oplysninger om lønpolitik og -praksis vil blive offentliggjort i årsrapporten som offentliggøres på virksomhedens hjemmeside [www.majinvest.com](http://www.majinvest.com).



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2

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.

Vederlagsrapporten offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse på Maj Invests hjemmeside efter lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og – aktiviteter § 107, stk. 7. Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode end 10 år, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.

*Spørgsmål om Maj Invests lønpolitik og vederlagsrapport kan rettes til administrerende direktør Jeppe Christiansen. Godkendt på bestyrelsesmøde den 4. marts 2024. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.*

Vedtaget af bestyrelsen på bestyrelsesmøde den 4. marts 2024

I bestyrelsen:

---

Bestyrelsesformand  
Tommy Pedersen

---

Bestyrelsesmedlem  
Jørgen Tang-Jensen

---

Bestyrelsesmedlem  
Nils Bernstein

---

Bestyrelsesmedlem  
Maria Hjorth

---

Bestyrelsesmedlem  
Britta Korre Stenholt

---

Bestyrelsesmedlem  
Søren Krag Jacobsen

---

Bestyrelsesmedlem  
Kirsten slot



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

Document ID:  
68C2ABF591614BA4B1E3E5CD5ECB9CA2