

Dokument – Lønpolitik – 5. marts 2026

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

Denne lønpolitik træder i kraft på tidspunktet for generalforsamlingens godkendelse den 26. marts 2026.

List of Signatures

Page 1/1

 Lønpolitik for MI_BM 05 03 2026_NY EXE COPY.pdf

Name	Method	Signed at
Gitte Lillelund Bech	MitID	2026-03-06 15:41 GMT+01
Kirsten Slot	MitID	2026-03-06 15:47 GMT+01
Astrid Haug	MitID	2026-03-06 13:51 GMT+01
Peter Busk	MitID	2026-03-06 14:15 GMT+01
Henrik Parkhøi	MitID	2026-03-06 18:46 GMT+01
Karsten Dybvad Dalsjö	MitID	2026-03-10 11:32 GMT+01
Jørgen Tang-Jensen	MitID	2026-03-07 13:35 GMT+01



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

External reference: 262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

Lønpolitik

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

1. Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med § 107, stk. 1, i lov om fondsmægler-selskaber og investeringsservice og -aktiviteter ("fondsmæglerloven"). Lønpolitikken – og sær-ligt retningslinjer for tildeling af variabel løn samt pensionspolitik – er endvidere udarbejdet i overensstemmelse med § 109 i fondsmæglerloven. Politikken fastsætter en ramme for løn-forholdene for alle medarbejdere og væsentlige risikotagere, herunder direktionen og besty-relsen, i Fondsmæglerselskabet Maj Invest A/S ("Maj Invest") i henhold til aflønningsreglerne i fondsmæglerloven og aflønningsbekendtgørelsen¹. Lønpolitikken er fastsat med henblik på at sikre, at aflønningen ikke er i strid med Maj Invests forpligtelser til at handle i kundens bedste interesse, jf. § 108 i fondsmæglerloven. Dette indebærer f.eks. et forbud mod en aflønnings-struktur, der giver mulighed for at opnå variable lønde baseret på salg til detailkunder.

Lønpolitikken skal sikre overholdelse af gældende regler om ligeløn og løngennemsigthed og implementerer ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtig-hedsrisici.

2. Overordnet formål

Maj Invests lønpolitik og -praksis bidrager til at understøtte virksomhedens forretningsstra-tegi, værdier, mål og langsigtede interesser ved at:

- sikre konkurrencedygtig aflønning for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede og performanceorienterede medarbejdere.
- fremme forretningsmæssig udvikling ved at give mulighed for tildeling af variabel løn, der understøtter ansvarlig adfærd og belønner performance og initiativer i overens-stemmelse med Maj Invests strategimål.
- give mulighed for medejerskab hos ledelse og medarbejdere for at styrke værdiska-belse.
- fremme en sund og effektiv risikostyring ved at sikre en passende balance mellem faste og variable lønde og sikre overholdelse af de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af § 109 i fondsmæglerloven.
- aflønningen ikke udhuler Maj Invests mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

¹ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglersel-skaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder.



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

- understøtte kønsneutralitet ved at sikre lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset køn og kønsidentitet.
- forhindre interessekonflikter og sikre, at aflønningen, herunder fastsættelse af variable løndele, harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer ved, at aflønningen ikke skaber incitamenter til at opnå specifikke salgsmål og ved at understøtte ansvarlig og hensigtsmæssig adfærd overfor kunderne.

Der sigtes ikke med nuværende aflønningsstruktur på en sammenhæng mellem aflønning og integration af bæredygtighedsrisici, da bestyrelsen modtager et fast bestyrelseshonorar, mens direktionen og andre væsentlige risikotagere primært modtager fast løn.

3. Organisation og lønpolitikens anvendelsesområde

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

Lønpolitikken fastsætter i øvrigt særlige principper og begrænsninger for virksomhedens væsentlige risikotagere:

- Bestyrelsen, herunder medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (men ikke suppleanter) for deres bestyrelseshverv, men ikke deres ansættelse i øvrigt.
- Direktionen.
- Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("andre væsentlige risikotagere"). Denne kreds er fastsat af bestyrelsen, som revurderer kredsen mindst én gang årligt. Udpegningen af andre væsentlige risikotagere foretages på baggrund af en indstilling fra Jura & Compliance, som både skal forholde sig til kvalitative (medarbejderens funktion) og kvantitative (medarbejderens løn) kriterier.

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 "andre væsentlige risikotagere", er dette pt. afgrænset til medarbejdere i Regnskab & Risikostyring, medarbejdere i Jura og Compliance samt medarbejdere i Middle Office.

Maj Invest har i overensstemmelse med kravene i § 111 i fondsmæglerloven som følge af virksomhedens værdi af aktiver valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg².

² 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:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

4. Lønpolitikken generelle vederlagsprincipper og –begrænsninger for udvalgte grupper

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

Fast løn:

- Medarbejderens leder tager stilling til den faste løn ved ansættelse og løbende i ansættelsesforholdet.
- Ansatte tildeles fast løn, som er baseret på og skal afspejle den individuelle rolle, indsats og position, herunder professionel erfaring, anciennitet, uddannelse, kompetencer og ansvar.
- Medarbejdere skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Løn fastsættes på baggrund af objektive og kønsneutrale kriterier og uden forskelsbehandling. Ved vurderingen af lønniveau kan blandt andet indgå stillingens ansvar og kompleksitet, medarbejderens erfaring og kompetencer, performance samt markedsforhold. Medarbejdere må ikke diskrimineres på baggrund 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 den årlige vurdering af fastsættelse af fast løn for den enkelte medarbejder.
- Ved fastsættelse af en medarbejders løn skal det tages i betragtning om medarbejderen har handlet i kundernes bedste interesse.
- Maj Invest anvender som led i en konsistent lønfastsættelse, blandt andet og hvor relevant, lønintervaller for relevante stillingskategorier og tager samtidig behørigt hensyn til eventuelle begrænsninger for enkelte medarbejdere som følge af udpegning som væsentlige risikotagere. 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. Aflønningsstrukturen skal understøtte, at bæredygtighedskrav for produkter/strategier, som er aftalt med kunden, efterleves. Aflønningsprincipper og –praksis muliggør kun i begrænset omfang, at den enkelte medarbejder derudover skal tage højde for principper i politik om bæredygtighedsrisici. Konstateres vedvarende og materiel overtrædelse af politik om bæredygtighedsrisici indgår dette i den årlige vurdering af fastsættelse af løn for den enkelte medarbejder.

Variabel løn:

- 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 ansvar og resultater, resultaterne i den pågældendes afdeling og virksomhedens resultater. Eksempler på resultater er langsigtet indtjening, investeringsresultater, fastholdelse af kunder, bidrag til udvikling af produkter og individuelle equity-incitament samt indsatser, der bidrager til koncernens strategi.



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

Resultatafhængig bonus skal som øvrig løn være kønsneutral og tildeles uden diskriminerende forskelsbehandling.

- 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 uafhængig af virksomhedens resultater. Adfærdsorienterede kriterier indgår også i ledelsens vurdering. Sådanne kriterier kan eksempelvis være overholdelse af interne regler og procedurer, kundetilfredshed og bidrag til samarbejde.
- Bonusordninger skal afspejle nuværende og fremtidige risici.

Rekruttering:

- Ved rekruttering oplyses den relevante lønramme for stillingen senest inden første lønsamtale. Maj Invest anmoder ikke om oplysninger om ansøgers nuværende løn, men tage ansøgers forventninger til stilling, erfaring og compensation i betragtning.

b. Bestyrelsen

Fast honorar:

- 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.

Andre løngoder:

- Bestyrelsesformanden har betalt mobiltelefon, internetopkobling, parkering ved Maj Invest samt evt. sundhedsforsikring.

Variabelt honorar:

- Der tildeles ingen variable honorarandele til bestyrelsesmedlemmer.

c. Direktionen

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

Fast løn:

- 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*. Det faste vederlag for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapporten for Maj Invest. Udbetalt vederlag ses af årsrapporten under Ledelseshverv.

For direktion er aflønning primært fast. Aflønningsstrukturen er derfor kun i begrænset omfang egnet til at sikre *incentives* til at integrere bæredygtighedsrisici for samtlige medarbejdere.



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

Andre løngoder:

- Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.

Variabel løn:

- Bonusordning baseret på resultatet på koncern- og afdelingsniveau og den enkeltes performance, som besluttet årligt af bestyrelsen ved formandskabet. Den samlede variable løn for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapporten.
- Bonusordninger er diskretionære og fastsættes efter samme principper for variabel løn, som er fastsat under pkt. a.
- Evaluering af direktørens resultater sker på baggrund af drøftelser mellem den administrerende direktør og formandskabet.
- Bonusordninger er i praksis under eller på maksimalt kr. 100.000 (udover eventuelt præferenceafkast), hvor bestyrelsen efter en årlig konkret vurdering finder, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i fondsmæglerlovens § 109, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, jf. § 12 i aflønningsbekendtgørelsen. Det betyder, at bestyrelsen kan beslutte, at udbetaling kun skal ske i kontanter og ikke i instrumenter, samt at medarbejderen kan få hele bonussen udbetalt i tildelingsåret uden udskydelse. Det betyder også, at medarbejderne ikke er forpligtet til at beholde instrumenterne i en periode efter tildelingen.
- Den maksimale variable lønandel gælder tilsvarende på koncernniveau, således at den variable lønandel for en direktør ved splitansættelse maksimalt kan udgøre kr. 100.000 årligt.
- 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 investeringsfonde (FAIF-loven) trådte i kraft den 22. juli 2013. Nye aftaler om performance-bonus/equity-incident vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF-loven, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF-lovens § 20.
- Tildelingen af bonus skal leve op til kravene om tilbageholdelse (backtesting) og tilbagebetaling (clawback) i henhold til § 109, stk. 4 og 5, i fondsmæglerloven.

Løn i aftalt opsigelsesperiode:

- Løn i en aftalt opsigelsesperiode, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden i overensstemmelse med fondsmæglerlovens § 109 b.

d. Andre væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

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



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

Fast løn:

- Fast vederlag fastsættes med udgangspunkt i de generelle vederlagsprincipper for fast løn under pkt. a.
- For andre væsentlige risikotagere er aflønning primært fast. Aflønningsstrukturen er derfor kun i begrænset omfang egnet til at sikre *incentives* til at integrere bæredygtighedsrisici for samtlige medarbejdere.

Andre løngoder:

- Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.

Variabel løn:

- Direktionen tager årligt stilling til variable løndelev for andre væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen.
- Bonusordning baseret på resultatet i Maj Invest og en vurdering af den enkeltes performance og resultaterne på koncern- og afdelingsniveau. Tildeling af variabel løn sker efter samme principper for variabel løn, som er fastsat under pkt. a.
- Bonusordninger er i praksis under eller maksimalt kr. 100.000, hvor direktionen efter en konkret vurdering finder, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i fondsmæglerlovens § 109, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, jf. § 12 i aflønningsbekendtgørelsen. Det betyder, at bestyrelsen kan beslutte, at udbetaling kun skal ske i kontanter og ikke i instrumenter, samt at medarbejderen kan få hele bonussen udbetalt i tildelingsåret uden udskydelse. Det betyder også, at medarbejderne ikke er forpligtet til at beholde instrumenterne i en periode efter tildelingen.
- 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.
- 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-loven trådte i kraft den 22. juni 2013. Nye aftaler om performancebonus/equity-incident vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF-loven, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF-lovens § 20.

Ovenstående begrænsninger kan ikke omgås som væsentlig risikotager ved splitansættelse.

For ansatte i særlige funktioner vil der være følgende begrænsninger:

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



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

5. Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og andre væsentlige risikotagere kan aftalte fratrædelsesgodtgørelser ikke udgøre mere end op til 2 års fast løn inkl. pension og skal i øvrigt opfylde kravene i aflønningsbekendtgørelsens § 15 samt i forhold til direktionen fondsmæglerlovens §§ 109 a og 109 c. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven.

Der tildeles ikke nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesgodtgørelser eller andre særlige godtgørelser.

6. Retningslinjer for pension

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og andre 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.

7. Vederlagsrapport

Bestyrelsen udarbejder årligt en vederlagsrapport efter fondsmæglerlovens § 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. 9 nedenfor.

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

Maj Invest foretager med passende mellemrum en overordnet vurdering af lønforholdene med henblik på at identificere eventuelle væsentlige og ikke-velbegrundede lønforskelle.

Eventuelle væsentlige, ubegrundede lønforskelle håndteres i overensstemmelse med gældende regler, herunder gældende regler om ligeløn og løngennemsigtighed.

For at sikre at lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav, og at politikken i øvrigt er tilpasset virksomhedens udvikling, gennemgår bestyrelsen én gang årligt lønpolitikken og sikrer generalforsamlingens godkendelse. Lønpolitikken gennemgås herudover ved enhver væsentlig ændring i overensstemmelse med fondsmæglerlovens § 107, stk. 2.



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

Bestyrelsen sikrer, at der én 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 afdelingen 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.

9. Offentliggørelse af lønpolitikken mv.

Direktionen sikrer, 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 §§ 19, 20 og 22 i aflønningsbekendtgørelsen samt fondsmæglerlovens § 107, stk. 2. Udvalgte oplysninger om lønpolitik og -praksis vil 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 årsrapporten i overensstemmelse med fondsmæglerlovens § 107, stk. 3.

Vederlagsrapporten offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse på Maj Invests hjemmeside efter fondsmæglerlovens § 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 5. marts 2026. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710

Vedtaget af bestyrelsen på bestyrelsesmøde den 5. marts 2026.

I bestyrelsen:

Bestyrelsesformand
Henrik Parkhøj

Bestyrelsesmedlem
Jørgen Tang-Jensen

Bestyrelsesmedlem
Karsten Dybvad

Bestyrelsesmedlem
Gitte Lillelund Bech

Bestyrelsesmedlem
Astrid Haug

Bestyrelsesmedlem
Kirsten Slot

Bestyrelsesmedlem
Peter Busk



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

Document ID:
262D688A21FF4E82BB9EC11F9EBB0710