

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 2025_BM 05 03 2026_NY EXE COPY.pdf**

Name	Method	Signed at
Karsten Dybvad Dalsjö	MitID	2026-03-10 11:32 GMT+01
Jørgen Tang-Jensen	MitID	2026-03-07 13:35 GMT+01
Astrid Haug	MitID	2026-03-06 13:49 GMT+01
Henrik Parkhøi	MitID	2026-03-06 18:46 GMT+01
Gitte Lillelund Bech	MitID	2026-03-06 15:41 GMT+01



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

External reference: 68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

10. februar 2026

MS/MFM/NLI

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-loven") § 20, som indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser. Politikken fastsætter en ramme for lønforholdene for alle medarbejdere og væsentlige risikotagere i Maj Invest Equity A/S ("MIE"), herunder direktionen og bestyrelsen i henhold til aflønningsreglerne i FAIF-loven og aflønningsbekendtgørelsen¹.

Lønpolitikken skal sikre overholdelse af gældende regler om ligeløn og løngennemsigtighed og implementerer ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici.

2. Overordnet formål

MIE's lønpolitik og -praksis bidrager til at understøtte selskabets forretningsstrategi, 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 overensstemmelse med Maj Invest-koncernens strategimål.
- give mulighed for medejerskab hos ledelse og medarbejdere for at styrke værdiskabelse.
- 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 § 20 i FAIF-loven.
- aflønningen ikke udhuler Maj Invest Holdings mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

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:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

- 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 lønde, harmoniserer 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 MIE.

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

- Bestyrelsen.
- Direktionen.
- Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("andre væsentlige risikotagere"). Denne kreds fastsættes mindst én gang årligt af bestyrelsen. Udpegningen af andre væsentlige risikotagere foretages på baggrund af en indstilling fra Jura & Compliance, som både skal forholde sig til kvalitative (medarbejdernes funktion) og kvantitative (medarbejdernes løn) kriterier.

Enkelte dele af lønpolitikken sætter endvidere begrænsninger for:

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

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.

4. Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper og -begrænsninger for udvalgte grupper

a. Generelle vederlagsprincipper og aktieordning for alle ansatte i MIE:



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

Document ID:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

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 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.
- MIE 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. 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 ikke, at den enkelte medarbejder skal tage højde for principper i politik om bæredygtighedsrisici. Konstateres vedvarende og materiel overtrædelse af politik om bæredygtighedsrisici indgår dette i årlig vurdering af fastsættelse af fast 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



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

Document ID:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

virksomhedens resultater. Eksempler på resultater er langsigtet indtjening, investeringsresultater, bidrag til udvikling af produkter og individuelle equity-incitamerter samt indsatser, der bidrager til koncernens strategi. 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.
- Adfældsorienterede 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. MIE anmoder ikke om oplysninger om ansøgers nuværende løn, men tager ansøgers forventninger til stilling, erfaring og compensation i betragtning.

b. Bestyrelsen

Fast honorar:

- 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.

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 direktøren har bidraget til at integrere de generelle *vederlagsprincipper for alle ansatte*. Det faste vederlag for direktionen på



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

Document ID:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

koncernniveau fremgår af årsrapporten for Maj Invest Holding. Udbetalt vederlag ses af årsrapporten under Ledelseshverv.

- For direktionen er aflønning primært fast. 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.

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, samt resultatet for de fonde, som MIE forvalter.
- 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 DKK 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 FAIF-lovens § 20, stk. 2, nr. 4 og 5, og stk. 4, jf. § 9, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen². 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 DKK 100.000 årligt.
- Performance-bonus/equity-incitament 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 variabel aflønning indgået før 1. januar 2011, ikke-aflønning indgået inden FAIF trådte i kraft den 22. juli 2013. Nye aftaler om performance-bonus/equity-incitament vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF-loven, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF-lovens § 20, stk. 9.
- Tildelingen af bonus skal leve op til kravene om tilbageholdelse (backtesting) og tilbagebetaling (clawback) i henhold til FAIF-lovens § 20, stk. 5 og 6.

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:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

Løn i aftalt opsigelsesperiode:

- Løn i en aftalt opsigelsesperiode, der ikke modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden i overensstemmelse med FAIF-lovens § 20 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:

Fast løn:

- Fast vederlag, som fastsættes med udgangspunkt i de generelle vederlagsprincipper for fast løn under pkt. a.
- For partnere og andre væsentlige risikotagere er aflønning primært fast. 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.

Andre løngoder:

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

Variabel løn:

- Direktionen tager årligt stilling til variable løndele for andre væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen.
- 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. Tildeling af variabel løn sker efter samme principper for variabel løn, som er fastsat under pkt. a.
- Bonusordninger er i praksis under eller maksimalt DKK 100.000, hvor direktionen efter en konkret vurdering finder, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FAIF-lovens 20, stk. 2, nr. 4 og 5, og stk. 4, jf. § 9, stk. 2, i aflønningsbekendtgørelsen.
- Der eksisterer bonusordninger fra før væsentlige risikotagere blev udpeget i MIE.
- Den maksimale variable lønandel gælder tilsvarende på koncernniveau, således at den variable lønandel for væsentlige risikotagere ved splitansættelse maksimalt kan udgøre DKK 100.000 årligt.
- Performancebonus/equity-incitament knyttet til performance for de enkelte equity-fonde og til konkrete investeringstilsagn i samme er enten variabel aflønning indgået før 1. januar 2011, ikke-aflønning indgået inden FAIF-lovens trådte i kraft eller aftaler om præferenceafkast udarbejdet i overensstemmelse med FAIF-lovens § 20, stk. 9.



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

Document ID:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

Ovenstående begrænsninger kan ikke omgås som væsentlig risikotager ved splitansættelse.

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.

5. Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen og andre 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 skal i øvrigt opfylde kravene i aflønningsbekendtgørelsens § 15 samt i forhold til direktionen FAIF-lovens §§ 20 a og 20 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 og andre 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.

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

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

Eventuelle væsentlige ikke-velbegrundede lønforskelle håndteres i overensstemmelse med gældende regler, herunder gældende regler om ligeløn og løngennemsnitlighed.

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.

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 MIE, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til MIEs begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter.



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

Document ID:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613

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.

8. 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 aflønningsbekendtgørelsen. Udvalgte oplysninger om lønpolitik og -praksis vil i det omfang, det følger af FAIF-lovens § 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-lovens § 22.

Spørgsmål om MIE's lønpolitik kan rettes til direktionen. Godkendt på bestyrelsesmøde den 5. marts 2026. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.

Vedtaget af bestyrelsen den 5. marts 2026.

Bestyrelsen:

Bestyrelsesformand
Henrik Parkhøj

Bestyrelsesmedlem
Jørgen Tang-Jensen

Bestyrelsesmedlem
Gitte Lillelund Bech

Bestyrelsesmedlem
Karsten Dybvad

Bestyrelsesmedlem
Astrid Haug



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

Document ID:
68BC5AB2F29D4D6ABF5D9019C9B30613