

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 den ekstraordinær generalforsamlings godkendelse den 27. marts 2026.

List of Signatures

Page 1/1



Lønpolitik for MIH_BM 05 03 2026_NY EXE COPY.pdf

Name	Method	Signed at
Astrid Haug	MitID	2026-03-06 13:45 GMT+01
Henrik Parkhøi	MitID	2026-03-06 18:46 GMT+01
Gustav Bundgaard Smidth	MitID	2026-03-06 13:58 GMT+01
Gitte Lillelund Bech	MitID	2026-03-06 15:41 GMT+01
Kirsten Slot	MitID	2026-03-06 15:46 GMT+01
Karsten Dybvad Dalsjö	MitID	2026-03-10 11:32 GMT+01
Peter Busk	MitID	2026-03-09 09:29 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: CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

Lønpolitik**med retningslinjer for tildeling af variabel løn, for særlige godtgørelser og pensionspolitik****1. Baggrund**

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed (FIL) § 77 d, stk. 1. Lønpolitikken – og særligt retningslinjer for tildeling af variabel løn samt pensionspolitik – er endvidere udarbejdet i overensstemmelse med FIL § 77 a. Politikken fastsætter en ramme for lønforholdene for alle medarbejdere og væsentlige risikotagere, herunder direktionen og bestyrelsen, i Maj Invest Holding A/S ("Maj Invest Holding") i henhold til aflønningsreglerne i FIL og aflønningsbekendtgørelsen¹. Lønpolitikken skal ligeledes sikre overholdelse af gældende regler om ligeløn og løngennemsigtighed.

Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici. Maj Invest Holding har ikke egen politik om bæredygtighedsrisici. Aflønningsprincipper og –praksis i Maj Invest Holding er derfor alene egnet til at tage højde for principper for integration af bæredygtighedsrisici på datterselskabsniveau. Der er i Maj Invest Holdings respektive datterselskaber taget stilling hertil.

2. Overordnet formål

Maj Invest Holdings lønpolitik og –praksis bidrager til at understøtte virksomhedens 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 § 77 a i FIL.
- aflønningen ikke udhuler Maj Invest Holdings mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

¹ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, 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:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

- 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.

3. Organisation og lønpolitikens anvendelsesområde

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

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 og medarbejdere i IT.

Maj Invest Holding har i overensstemmelse med kravene i FIL § 77 c som følge af virksomhedens størrelse valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg².

² Kriteriet i FIL § 77 c er: Pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber og finansielle holdingvirksomheder, hvis kapitalandele er optaget til handel på et reguleret marked, eller som i de 2 seneste regnskabsår på balancetidspunktet i gennemsnit har haft 1.000 eller flere fuldtidsansatte, skal nedsætte et aflønningsudvalg, jf. dog stk. 2



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

4. Lønpolitikken generelle vederlagsprincipper og –begrænsninger for udvalgte grupper

a. *Generelle vederlagsprincipper alle ansatte i Maj Invest Holding:*

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 for den enkelte medarbejder.
- Maj Invest Holding 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.
- Ved fastsættelse af en medarbejders løn skal det tages i betragtning om medarbejderen har handlet i kundernes bedste interesse.

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



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

Rekruttering:

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

b. BestyrelsenFast 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 Holding. 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 årsrapport for Maj Invest Holding. Udbetalt vederlag ses af årsrapporten under Ledelseshverv.

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.



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

- 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 FIL § 77 a, 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, og 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 splitsansættelse 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) er enten variabel aflønning indgået før 1. januar 2011 eller ikke-variabel aflønning indgået inden lov om forvalter af alternative investeringsfondes (FAIF-loven) trådte i kraft den 22. juli 2013. Nye aftaler om performancebonus/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 § 77 a, stk. 4 og 5, i FIL.

Løn i aftalt opsigelsesperiode:

- Løn i en aftalt opsigelsesperiode, der ikke modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden i overensstemmelse med FIL § 77 k.

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.

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.



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

- Bonusordning baseret på resultatet i Maj Invest Holding 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 FIL § 77 a, stk. 1, nr. 4 og 5, og stk. 3, jf. § 12 i aflønningsbekendtgørelsen. Det betyder, at direktionen 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.

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 FIL §§ 77 j og 77 l. 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 Holding indbetaler pt. op til 10 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag. Der kan ikke aftales eller udbetales diskretionære pensionsbidrag.



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

7. Vederlagsrapport

Bestyrelsen udarbejder årligt en vederlagsrapport efter FIL § 77 d, 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 Holding foretager med passende mellemrum en overordnet vurdering af lønforholdene med henblik på at identificere eventuelle væsentlige og ikke-velbegrundede lønforskelle. Eventuelle væsentlige og ikke-velbegrundede 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 FIL § 77 d, stk. 2.

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 Holding, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til Maj Invest Holdings 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 Invest Holdings 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.



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

Oplysninger vedrørende lønpolitik og -praksis vil blive offentliggjort efter §§ 19, 20 og 22 i aflønningsbekendtgørelsen samt FIL § 77 d, 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 FIL § 77 d, stk. 3.

Vederlagsrapporten offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse på Maj Invest Holdings hjemmeside efter FIL § 77 d, 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 Invest Holdings lønpolitik og vederlagsrapport kan rettes til administrerende direktør Jeppe Christiansen. Senest godkendt på bestyrelsesmøde den 5. marts 2026. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.

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



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805

Bestyrelsesmedlem
Peter Busk

Bestyrelsesmedlem
Gustav Bundgaard Smidth



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

Document ID:
CB0CA90F9939448C9CDAE3AB4F28A805