

## Oplysninger om lønpolitik og aflønning samt efterlevelse af ledelseskrav

Efter Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger § 20 skal virksomheder med en hjemmeside offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til bekendtgørelsens krav i § 5, stk. 1, 1. pkt., § 6, § 7, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 8, § 9, stk. 1, § 11, § 12, § 14, stk. 3, § 15 og § 16 i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

I overensstemmelse hermed oplyses følgende for Maj Bank A/S (herefter "Selskabet"):

- Selskabet har fastsat en lønpolitik, som er offentliggjort på hjemmesiden.
- Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen og af generalforsamlingen i Selskabet. Selskabet har med lønpolitikken fastsat generelle principper for aflønning i Selskabet og specifikke retningslinjer for aflønning af bestyrelsen, direktionen, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige kontrolfunktioner i Selskabet.
- Formålet med lønpolitikken er at sikre de overordnede hensyn i bekendtgørelsens § 9. Derudover er formålet, at lønpolitik og -praksis bidrager til at sikre bidrager til at sikre konkurrencedygtig aflønning, fremme forretningsmæssig udvikling og fremme en sund og effektiv risikostyring, herunder at lønpolitikken harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, afværgelse af interessekonflikter samt at den samlede variable løn ikke udhuler Maj Banks mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- Lønpolitikken bliver revideret mindst en gang årligt.
- Selskabet har fastlagt en proces for årligt kontrol af efterlevelse af Selskabets lønpolitik, herunder kontrol med aflønning af direktionen og lederen af risikostyringsfunktionen og compliance funktionen, samt vurdering af den organisation, der udarbejder og medvirker til at kontrollere overholdelse af lønpolitikken.
- Der er ikke fastsat et aflønningsudvalg.
- Selskabet har besluttet, at det ikke anvender variabel løn. Der henvises i det hele til lønpolitikken, som er offentliggjort på hjemmesiden.
- Selskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.
- Lønpolitikken fastlægger også retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse, nyansættelsesgodtgørelse og pension.

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed (herefter "FIL") § 80c, stk. 1 omhandlende efterlevelse af ledelseskrav oplyses følgende om:

Selskabets mangfoldighed i bestyrelsen i henhold til FIL § 70, stk. 1, nr. 4:

- Selskabets bestyrelse har vedtaget politik for underrepræsenterede køn i bestyrelse og øvrige ledelsesniveauer, som også indeholder bestyrelsens politik for mangfoldighed.

Selskabets kollektive viden, faglige kompetence og erfaring i bestyrelsen i henhold til FIL § 70, stk. 4:

- Selskabets bestyrelse vurderer løbende, om bestyrelsesmedlemmerne tilsammen besidder den fornødne viden, faglige kompetence og erfaring om selskabets risici til at sikre en forsvarlig drift, herunder foretager årlig selvevaluering.

Selskabets muligheder for introduktions- og efteruddannelseskurser til bestyrelsen og direktionen i henhold til FIL § 71, stk. 1, nr. 9:

- Introduktionskurser for bestyrelses- og direktionsmedlemmer består i indledende møder med bestyrelsesformanden og CEO, udlevering af relevant materiale udvalgt af CEO (og leveret af General Counsel/CCO), møder med diverse afdelingsledere (ikke medarbejdervalgte) herunder altid økonomichef og General Counsel/CCO, samt i nødvendigt omfang eventuelle eksterne kurser udbudt for finansielle virksomheder (banker eller fondsmæglerselskaber).
- Bestyrelsen vurderer løbende behovet for efteruddannelseskurser for henholdsvis bestyrelsen selv samt for direktionen. Såfremt bestyrelsen vurderer, at der er behov for efteruddannelse, aftales deltagelse i efteruddannelseskurser.
- Selskabet sikrer, at der er tilstrækkelige personalemæssige og økonomiske ressourcer til henholdsvis introduktions- og efteruddannelseskurser for medlemmer af bestyrelsen og direktionen i Selskabet.

Selskabets variable aflønning i henhold til FIL § 77a, stk. 1-6:

- Selskabets bestyrelse har vedtaget lønpolitik i overensstemmelse med kravene i FIL § 77a, og som beskrevet ovenfor.

Selskabets tilsyn med ledelsesordninger i henhold til FIL § 80c, stk. 2:

- Selskabets ledelse består af bestyrelse og direktion. I det omfang der er flere direktører, er en direktør udpeget som administrerede direktør, og der er fastsat en direktionsinstruks. Mellemledere som udgangspunkt refererer til en af direktørerne.
- Selskabet har interne procedurer for relevante områder, hvori det fastlægges, hvordan Selskabet gennemfører og fører tilsyn med ledelsen. De interne procedurer består i politikker samt retningslinjer, der vedtages på bestyrelsesniveau og fastlægger instruks til direktion samt forretningsgange, der vedtages af direktionen og fastlægger instruks for mellemledere samt øvrige medarbejdere.
- Selskabets compliance funktion gennemfører løbende kontroller med, at Selskabets interne procedurer følges samt tilsyn.
- Ledelsesniveauer og compliance funktionen har den nødvendige funktionsadskillelse, herunder adskillelse af opgaver i organisationen. Der henvises til forretningsgange om funktionsadskillelse og enkelte kompenserende foranstaltninger.
- Selskabets bestyrelse har vedtaget politik for interessekonflikter, der indeholder Selskabets procedurer for forebyggelse af interessekonflikter, samt politik for risikostyring.
- Ovenstående sikrer effektiv og forsigtig ledelse af Selskabet.