

Lønpolitik

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

Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med *lov om finansiel virksomhed (FIL) § 77 a og 77 d, stk. 1 m.fl.* Efter § 77 d, stk. 1, skal Maj Bank A/S (Maj Bank) have en lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynde overdreven risikotagning. Lønpolitikken skal være kønsneutral. Lønpolitikken og retningslinjer for tildeling af variabel løn samt pensionspolitik er endvidere udarbejdet i overensstemmelse med FIL §§ 77 a, og 77 f, samt lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter § 108¹. FIL § 77 a, § 77 k og § 77 l indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og fratrædelsesordninger. FIL § 77 f stiller krav om aflønning, som ikke er i strid med Maj Banks forpligtelser i forhold til god skik og en lønpolitik, som indeholder foranstaltninger til at undgå interessekonflikter, herunder fx sikre at aflønningen af de ansatte ikke er afhængig af fx former for salgsmål. Lov om fondsmæglerselskaber § 108 stiller krav om aflønning, som ikke er i strid med Maj Banks forpligtelser til at handle i kundernes bedste interesse, samt forbud mod en aflønningsstruktur, som kan tilskynde ansatte til at anbefale et bestemt produkt til detailkunder, hvor Maj Bank kunne tilbyde et andet produkt, der ville dække kundens behov bedre.

Lønpolitikken samt dens anvendelsesområde, udarbejdelse, opdatering, kontrol og offentliggørelse er udarbejdet i overensstemmelse med *opdateret lovbekendtgørelse fra 10. juni 2021 om lønpolitik² ("Bekendtgørelsen")*. Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici.

¹ Bestemmelsen i lov om fondsmæglerselskaber finder efter § 2 også anvendelse for pengeinstitutter.

² Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder

Maj Bank har i overensstemmelse med kravene i FIL § 77 c som følge af virksomhedens størrelse valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg³.

Overordnet formål

Det er målet, at Maj Banks lønpolitik og –praksis bidrager til at (i) sikre konkurrencedygtig aflønning, (ii) fremme forretningsmæssig udvikling og (iii) fremme en sund og effektiv risikostyring. Det er også målet, at lønpolitik- og praksis er kønsneutral og tager stilling til i hvilket omfang Maj Banks 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, men ikke begrænset til, at lønpolitikken – i overensstemmelse med Maj Banks forretningsstrategi, værdier og mål – harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter samt at den samlede variable løn ikke udhuler Maj Banks mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Lønpolitikens anvendelsesområde

De generelle principper finder anvendelse på alle medarbejdere i Maj Bank A/S.

Lønpolitikken fastsætter i øvrigt begrænsninger for:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere"). Denne kreds er fastsat af bestyrelsen, som revurderer kredsen mindst en gang årligt.

Enkelte dele af lønpolitikken finder endvidere anvendelse på:

- Ansatte i særlige funktioner: Ansatte involveret i kontrolfunktioner, herunder ansatte, der arbejder med risikostyring og compliance, pt. afgrænset til 0 medarbejdere.

Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper

De generelle *vederlagsprincipper for alle ansatte* i Maj Bank er:

- Fast løn.
- Pligtmæssigt pensionsbidrag på pt. op til 10 pct.

³ 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

- Der tildeles ikke resultatafhængig bonus eller anden form for variabel løn.
- Medarbejdere skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, uanset kønsidentitet. Medarbejdere må ikke diskrimineres på grundlag af kønsidentitet i muligheder på arbejdspladsen, herunder forfremmelse, arbejdsopgaver og uddannelse. Overtrædelser af forbud mod diskriminering som følge af kønsidentitet skal indgå i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn.
- Aflønningsprincipper- og praksis (for fast løn) skal tage i betragtning om medarbejderen har efterlevet forpligtelser om god skik og handlet i kundernes bedste interesse. Overtrædelse af god skik skal indgå i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn.
- Aflønningsprincipper- og praksis (for fast løn) må ikke være afhængig af specifikke salgsmål og skal tage i betragtning om medarbejderen har efterlevet regler om interessekonflikter i forhold til kunder. Manglende efterlevelse af håndtering af og transparens om interessekonflikter skal indgå i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn.
- Da Maj Bank alene opererer med fast løn er det ikke oplagt, at aflønningsstrukturen kan bruges til at skabe *incentives* for den enkelte medarbejder at integrere bæredygtighedsrisici. Derudover har Maj Bank en enkel forretningsmodel med begrænset produktudbud, hvor det kun i meget begrænset omfang er muligt for den enkelte kundemedarbejder at sikre integration af bæredygtighedsrisici udover de produktbeslutninger, som Maj Bank træffer. Aflønningsprincipper- og praksis muliggør derfor som udgangspunkt ikke, at den enkelte medarbejdere skal tage højde for principper i politik om bæredygtighedsrisici. Konstateres materiel overtrædelse af politik om bæredygtighedsrisici indgår dette i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn for den enkelte medarbejder.

Som følge af, at der ikke tildeles bonus eller anden form for variabel løn og i øvrigt Maj Banks begrænsede antal medarbejdere, er det vurderet, at flere forhold ikke kræver særlig beskrivelse for Maj Bank A/S. Der er således ikke fastsat kriterier for tildeling af variabel løn.

Generelle vederlagsprincipper og -begrænsninger for udvalgte grupper

Der gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

a. Bestyrelsen

- Der er faste bestyrelshonorarer. Det faste vederlag for den samlede bestyrelse på koncernniveau fastsættes på den ordinære generalforsamling. Ændringer indstilles af bestyrelsen til generalforsamlingens godkendelse.
- Der er ingen udvalgshonorarer og ingen variable honorarandele. I ekstraordinære tilfælde, f.eks. særlige enkeltsager, kan der fraviges fra dette.

b. Direktionen

Aflønning til direktøren består af flere elementer:

- Fast vederlag. Det faste vederlag til direktøren afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats. Det faste vederlag skal endvidere afspejle, om direktøren har bidraget til at integrere generelle *vederlagsprincipper for alle ansatte*.
- Der er ingen variabel løn.
- 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 modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed § 77 k.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 år, som opfylder betingelserne i lov om finansiel virksomhed § 77 a og § 77 l, stk. 1-5, 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 ske i øvrigt ske i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed § 77 l, stk. 4 og stk. 5. Reglerne om fratrædelsesgodtgørelser efter lov om finansiel virksomhed § 77 j - 77 l kan ikke fraviges ved aftale.

c. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner samt ansatte i særlige funktioner

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

- Fast vederlag.
- Der er ingen variabel løn.
- 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.

Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser

For direktøren 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 Bekendtgørelsens §§ 15-17 samt i forhold til direktionen lov om finansiel virksomhed § 77 l. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven. Nyansættelsesgodtgørelser skal ligeledes opfylde Bekendtgørelsens krav i § 16.

Retningslinjer for pension (pensionspolitik)

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

Vederlagsrapport

Bestyrelsen udarbejder årlig vederlagsrapport efter lov om finansiel virksomhed § 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 afsnit om offentliggørelse nedenfor.

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 finansiel virksomhed § 77 d, stk. 2.

Bestyrelsen drager omsorg for, at der en gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken i overensstemmelse med koncernretningslinjer vedrørende kontrol af lønpolitik, og at bestyrelsen vil modtage årlig rapportering om resultatet af kontrollen i overensstemmelse med retningslinjerne. Kontrollen vil blive tilrettelagt med sigte på den størst mulige uafhængighed af de afdelinger i Maj Bank, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til Maj Banks begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter. Henset til Maj Banks størrelse, interne organisation og omfang og den begrænsede kompleksitet af Maj Banks aktiviteter og lønpolitik, vil medarbejdere, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken, ikke være fuldstændigt uafhængige af de afdelinger for hvilke lønkontrollen udføres. Der anvendes kompenserende foranstaltninger i form af kontrol udført af flere personer.

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

Offentliggørelse af lønpolitikken mv.

Direktøren 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 finansiel virksomhed § 77 d, stk. 2. En henvisning til lønpolitik og -praksis vil blive medtaget i årsrapporten og i øvrigt offentliggøres på virksomhedens hjemmeside.

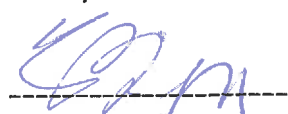
Det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktøren, som den pågældende har modtaget som led i sit hverv for virksomheden og som den pågældende i samme år har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktøren i virksomheden inden for samme koncern, vil blive offentliggjort i årsrapporten i overensstemmelse med FIL § 77 d, stk. 3.

Vederlagsrapporten offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse på Maj Banks hjemmeside efter lov om finansiel virksomhed § 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 Banks lønpolitik og vederlagsrapport kan rettes til selskabets direktør. Godkendt på bestyrelsesmøde 24. august 2023. Godkendes på ekstraordinær generalforsamling i selskabet.

Vedtaget af bestyrelsen den 24. august 2023.

I bestyrelsen:



Bestyrelsesformand

Cato Baldvinsson



Bestyrelsesmedlem

Nils Bernstein

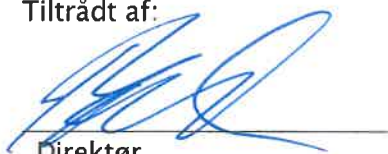


Bestyrelsesmedlem
Henrik Parkhøi



Bestyrelsesmedlem
Marianne Settnes

Tiltrådt af:



Direktør
Brian Buus Madsen