

List of Signatures

Page 1/1

 P-MB-10 14 - Lønpolitik_25 02 2025_EXE COPY.pdf

Name	Method	Signed at
Nils Bernstein	MitID	2025-02-28 14:58 GMT+01
Brian Buus Madsen	MitID	2025-02-27 08:05 GMT+01
Henrik Parkhøi	MitID	2025-02-26 19:55 GMT+01
Marianne Settnes	MitID	2025-02-26 12:55 GMT+01
Cato Anthoni Baldvinsson	MitID	2025-02-26 12:50 GMT+01



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

External reference: ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDB

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*. Politikken fastsætter et rammeværk for lønforholdene for alle bankens medarbejdere og væsentlige risikotagere, herunder bankens direktion og bestyrelse i henhold til aflønningsreglerne i FIL og aflønningsbekendtgørelsen¹ samt lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter § 108².

Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici.

2. Overordnet formål

Maj Banks lønpolitik og -praksis bidrager til at understøtte bankens forretningsstrategi, værdier, mål og langsigtede interesser ved at

- sikre konkurrencedygtig aflønning for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.
- fremme forretningsmæssig udvikling ved at kunne tiltrække medarbejdere og ledelsesmedlemmer, som har de relevante og nødvendige faglige og personlige kompetencer.
- fremme en sund og effektiv risikostyring ved at fastsætte et rimeligt lønniveau og rimelige vilkår samt ikke at tildele variabel løn til medarbejdere, direktion og bestyrelse.
- aflønningen ikke udhuler Maj Banks mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- forhindre interessekonflikter og sikre, at aflønningen harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer ved, at aflønningen ikke skaber incitamenter

¹ Bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.fl. med senere ændringer

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



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

Document ID:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDDB

til at opnå specifikke salgsmål og ved at understøtte ansvarlig og hensigtsmæssig adfærd overfor kunderne.

- understøtte kønsneutralitet ved at sikre lige løn for samme arbejde.

Der sigtes ikke med nuværende aflønningsstruktur på en sammenhæng mellem aflønning og integration af bæredygtighedsrisici, da Maj Bank alene opererer med fast løn.

3. Organisation og lønpolitikens anvendelsesområde

Bankens organisation er af begrænset størrelse. Politikens generelle principper finder anvendelse på alle medarbejdere og direktionen i Maj Bank A/S.

Lønpolitikken fastsætter i øvrigt principper og begrænsninger for bankens væsentlige risikotagere:

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

Bankens størrelse betyder, at direktøren er udpeget som bl.a. complianceansvarlig og hvidvaskansvarlig. Banken har indgået en service level agreement med Maj Invest Holding A/S, som indebærer, at medarbejdere i koncernfællesfunktionerne f.eks. Jura & Compliance, Økonomistyring og It bistår banken i den daglige drift. Chefen for Økonomistyring er udpeget som risikoansvarlig i Maj Bank. Medarbejdere i koncernfællesfunktionerne, der ikke er splitansatte i Maj Bank, er ikke omfattet af denne politik. Disse medarbejdere er omfattet af andre lønpolitikker i koncernen, som indeholder samme principper, men som modsat Maj Bank giver mulighed for tildeling af variabel løn.

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

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



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

Document ID:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDDB

4. Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper

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

Fast løn:

- 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, 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.
- Ved fastsættelsen af en medarbejders løn skal det tages 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.
- Aflønningen må ikke være afhængig af specifikke salgsmål, og det skal tages i betragtning ved fastsættelsen af lønnen, om medarbejderen har efterlevet regler om interessekonflikter i forhold til kunder i henhold til P-MB 07: Interessekonfliktpolitik. Manglende efterlevelse af håndtering af og transparens om interessekonflikter skal indgå i årlig vurdering af fastsættelse af fast løn.
- Maj Bank har 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 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.
- Medarbejderens leder tager stilling til den faste løn ved ansættelse og løbende i ansættelsesforholdet.

Pension:

- Maj Bank indbetaler pt. op til 10 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag.

Variabel løn:

- Der tildeles ikke resultatafhængig bonus eller anden form for variabel løn til ansatte. Politikken fastsætter derfor ikke kriterier for tildeling af variabel løn.

5. Vederlagsprincipper og -begrænsninger for væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner



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

Document ID:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDB

Der gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

a. Bestyrelsen

Fast honorar:

- 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 udvalghonorarer.

Andre løngoder:

- Bestyrelsesmedlem, som er bestyrelsesformand i andre selskaber i Maj Invest Holding-koncernen har betalt mobiltelefon, internetopkobling, parkering ved Maj Invest samt evt. sundhedsforsikring.

Variabelt honorar:

- Der tildeles ingen variable honorarandele til bestyrelsesmedlemmer.

b. Direktionen

Aflønning til direktøren består af flere elementer:

Fast løn:

- Fast vederlag som afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats. Det faste vederlag skal endvidere afspejle, om direktøren har bidraget til at integrere generelle vederlagsprincipper for alle ansatte.

Andre løngoder:

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

Variabel løn:

- Der tildeles ikke resultatafhængig bonus eller anden form for variabel løn til direktøren.

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.

c. 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:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDDB

Fast løn:

- Fast vederlag som fastsættes med udgangspunkt i de generelle vederlagsprincipper i afsnit 4.

Andre løngoder:

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

Variabel løn:

- Der tildeles ikke resultatafhængig bonus eller anden form for variabel løn til andre væsentlige risikotagere.

6. 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 aflønningsbekendtgørelsens §§ 15–17 samt i forhold til direktionen FIL § 77 l. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven.

Der tildeles ikke nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesgodtgørelse eller andre særlige godtgørelser.

7. Retningslinjer for pension

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og andre 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.

8. 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.



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

Document ID:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDDB

Vederlagsrapporten godkendes af generalforsamlingen og offentliggøres herefter. Se afsnit om offentliggørelse nedenfor.

9. 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 FIL § 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 henset til, at der ikke tildeles variable lønde, har vurderet er forsvarligt.

10. 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 aflønningsbekendtgørelsen samt FIL § 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.



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

Document ID:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDDDB

Vederlagsrapporten offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse på Maj Banks hjemmeside efter FIL § 77 d, stk. 7. Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år.

Spørgsmål om Maj Banks lønpolitik og vederlagsrapport kan rettes til selskabets direktør. Godkendt på bestyrelsesmøde 25. februar 2025. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.

Vedtaget af bestyrelsen den 25. februar 2025.

I bestyrelsen:

Bestyrelsesformand
Cato Baldvinsson

Bestyrelsesmedlem
Nils Bernstein

Bestyrelsesmedlem
Henrik Parkhøi

Bestyrelsesmedlem
Marianne Settnes

Tiltrådt af:

Direktør
Brian Buus Madsen



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

Document ID:
ED0C5CD1B88A4C8E8775FFB1CBE0FDD8