

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 Fondsmæglerselskabet Maj Invest A/S og Maj Invest Holding A/S (herefter "Selskaberne"):

- Selskaberne har fastsat en lønpolitik, som er offentliggjort på hjemmesiden.
- Lønpolitikken er godkendt af de respektive bestyrelser og af generalforsamlingerne i de respektive selskaber. Selskaberne har med lønpolitikken fastsat generelle principper for aflønning i Selskaberne og specifikke retningslinjer for aflønning af bestyrelsen, direktionen, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige kontrolfunktioner i Selskaberne.
- Formålet med lønpolitikken er at sikre de overordnede hensyn i bekendtgørelsens § 9. Derudover er formålet, at lønpolitik og -praksis bidrager til at sikre konkurrencedygtig aflønning, fremme forretningsmæssig udvikling, give mulighed for medejerskab hos ledelse og medarbejdere for at styrke værdiskabelse og sikre en sund og effektiv risikostyring, herunder at lønpolitikken harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, samt at den samlede variable løn ikke udhuler Selskabernes mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- Lønpolitikken bliver revideret mindst en gang årligt.
- Selskaberne har fastlagt en proces for årligt kontrol af efterlevelse af Selskabernes 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.
- Selskaberne har besluttet, at de fremadrettet i forhold til direktionen og andre væsentlige risikotagere alene i meget begrænset omfang anvender variabel løn. Der henvises i det hele til lønpolitikken, som er offentliggjort på hjemmesiden.
- Selskaberne har besluttet, at bestyrelserne 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:

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

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

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

- Selskabernes bestyrelser 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.

Selskabernes 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.
- Selskaberne sikrer, at der er tilstrækkelige personalemæssige og økonomiske ressourcer til henholdsvis introduktions- og efteruddannelseskurser for medlemmer af bestyrelsen og direktionen i Selskaberne.

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

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

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

- Selskabernes ledelse består af bestyrelse og direktion. I det omfang der er flere direktører, er en direktør udpeget som administrerende direktør, og der er fastsat ien direktionsinstruks. Mellemlidere som udgangspunkt refererer til en af direktørerne.
- Selskaberne har interne procedurer for relevante områder, hvori det fastlægges, hvordan Selskaberne 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 mellemlidere samt øvrige medarbejdere.
- Selskabernes compliance funktion gennemfører løbende kontroller med, at Selskabernes 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.
- Selskabernes bestyrelser har vedtaget politik for interessekonflikter, der indeholder Selskabernes procedurer for forebyggelse af interessekonflikter, samt politik for risikostyring.
- Ovenstående sikrer effektiv og forsigtig ledelse af Selskaberne.