


List of Signatures

Page 1/1

 **Lønpolitik for MIH_04 03 2024_EXE COPY.pdf**

Name	Method	Signed at
Søren Krag Jacobsen	MitID	2024-03-05 20:55 GMT+01
Jørgen Tang-Jensen	MitID	2024-03-05 20:02 GMT+01
Britta Korre Stenholt	MitID	2024-03-05 17:45 GMT+01
Nils Bernstein	MitID	2024-03-05 15:50 GMT+01
Tommy Pedersen	MitID	2024-03-05 14:50 GMT+01
Tomas Munksgard Hoff	MitID	2024-03-06 16:23 GMT+01
Kirsten Slot	MitID	2024-03-06 09:23 GMT+01
Maria Helene Hjorth	MitID	2024-03-05 22:26 GMT+01



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

External reference: C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

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) § 77a og 77d, stk. 1*. Efter § 77d, stk. 1, skal en finansiel holdingvirksomhed have en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynde til overdreven risikotagning. Lønpolitikken skal være kønsneutral. Lønpolitikken – og særligt retningslinjer for tildeling af variabel løn samt pensionspolitik – er endvidere udarbejdet i overensstemmelse med *FIL § 77 a*. FIL § 77a, § 77 k og § 77 l indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable lønde, pension og særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser.

Lønpolitikken samt dens anvendelsesområde, udarbejdelse, opdatering, kontrol og offentliggørelse er udarbejdet i overensstemmelse med *opdateret lovbekendtgørelse fra 10. juni 2021 om lønpolitik¹ ("Bekendtgørelsen")*. Lønpolitikken implementerer ligeledes ESG Disclosure Forordningen om overholdelse af reglerne om bæredygtighedsrisici.

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

2. Overordnet formål

Det er målet, at Maj Invests Holdings lønpolitik og -praksis bidrager til at:

- Sikre konkurrencedygtig aflønning
- Fremme forretningsmæssig udvikling
- Give mulighed for medejerskab hos ledelse og medarbejdere for at styrke værdiskabelse
- Fremme en sund og effektiv risikostyring.

¹ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder

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:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

Det er også målet, at lønpolitik- og praksis er kønsneutral og tager stilling til i hvilket omfang Maj Invest Holdings 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 at lønpolitikken er i overensstemmelse med Maj Invest Holdings forretningsstrategi, værdier og mål, harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, sikre en passende balance mellem faste og variable lønde og overholdelse af de begrænsninger for brugen af variabel løn der følger af FIL § 77a, samt at den samlede variable løn ikke udhuler Maj Invest Holdings mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

3. Lønpolitikens anvendelsesområde

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

Lønpolitikken fastsætter i øvrigt begrænsninger for:

- Bestyrelsen, herunder medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (men ikke suppleanter) for deres bestyrelseshverv, men ikke deres ansættelse i øvrigt
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere"). Denne kreds vurderer bestyrelsen mindst en gang årligt. I Maj Invest Holding er pt. 2 medarbejder udover direktionen defineret som væsentlig risikotager: Økonomichef i Regnskab & Risikostyring og chef for Jura & Compliance.

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 "væsentlige risikotagere", er dette pt. afgrænset til medarbejdere i Regnskab & Risikostyring, medarbejdere i Jura og Compliance og medarbejdere i IT.

4. Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper og -begrænsninger for udvalgte grupper

Der gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

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

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



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

- 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 resultater, resultaterne i den pågældendes afdeling og virksomhedens resultater. I enkelte særlige tilfælde inden for udvalgte forretningsmæssige områder i vækst kan der aftales en bonus på udoover 12 måneders løn, hvor bonus er baseret på den forretningsmæssige udvikling inden for et bestemt område. En sådan bonus kan være ikke-diskretionær, og i øvrigt uafhængig af virksomhedens resultater.
- Medarbejdere skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, uanset køn og kønsidentitet. 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.
- Maj Invest Holding har ikke egen politik om bæredygtighedsrisici. Aflønningsprincipper- og praksis i Maj Invest Holding er derfor alene egnet til at højde for principper for integration af bæredygtighedsrisici på datterselskabsniveau. Der er i Maj Invest Holdings respektive datterselskaber taget stilling hertil.
- Individuelle equity-incidenter.

b. Bestyrelsen

- Der er faste bestyrelshonorarer. Det faste vederlag for den samlede bestyrelse på koncernniveau godkendes af generalforsamlingen og fremgår af noter i årsrapport for Maj Invest Holding. Ændringer indstilles af bestyrelsen ved formandskabet til generalforsamlingens godkendelse.
- Der er ingen udvalgshonorarer og ingen variable honorarandele. I ekstraordinære tilfælde, f.eks. særlige enkeltsager, kan der fraviges fra dette.
- Bestyrelsesformanden har betalt mobiltelefon, internetopkobling, parkering ved Maj Invest samt evt. sundhedsforsikring.

c. Direktionen

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag. Det faste vederlag for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapport for Maj Invest Holding. 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*. Udbetalt vederlag ses af årsrapporten under Ledelseshverv.
- Bonusordning baseret på resultatet på koncern- og afdelingsniveau og den enkeltes performance. Den samlede variable løn for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapporten. Bonusordninger har i det forløbne år været under eller på maksimalt kr. 100.000, hvor bestyrelsen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FIL § 77a,



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

stk. 1, nr. 4 og 5. Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil også være under eller på DKK 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5 samt lov om finansiel virksomhed § 77a, dog således at bestyrelsen også for nye bonusordninger ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtage fra kravene i FIL § 77a, stk. 1, nr. 4 og 5.

- 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) trådte i kraft. Nye aftaler om performancebonus/equity-incident vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF § 20.
- 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 modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis i opsigelsesperioden i overensstemmelse med FIL § 77 k.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 år, som opfylder betingelserne i FIL § 77 a og § 77 l, stk. 1-6, og Bekendtgørelsen §§ 15-17. 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 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.
- Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

d. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

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

- Fast vederlag.
- Bonusordning baseret på resultatet i Maj Invest Holding og en vurdering af den enkeltes performance og resultaterne på koncern- og afdelingsniveau. Bonusordninger har i det forløbne år været under eller maksimalt kr. 100.000 og direktionen efter en konkret vurdering har fundet, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtages fra kravene i FIL § 77a, stk. 1, nr.



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

4 og 5. Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil være under eller på maksimalt kr. 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5 samt FIL § 77 a, dog således at direktionen også for nye bonusordninger ud fra en proportionalitetsbetragtning konkret kan undtage fra kravene i FIL § 77a, stk. 1, nr. 4 og 5.

- 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 trådte i kraft. Nye aftaler om performancebonus/equity-incident vil blive udarbejdet i overensstemmelse med FAIF, herunder kravene til præferenceafkast i FAIF § 20.
- 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.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 år, som opfylder betingelserne i FIL § 77a, stk. 1-6, og Bekendtgørelsen §§ 15-17.
- Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

Ovenstående begrænsninger kan ikke omgås som væsentlig risikotager ved splitansættelse.

For både direktion og væsentlige risikotagere skal (i) aftaler eller ændring af eksisterende aftaler efter 1. januar 2011 om bonusordninger/performancebonus, (ii) pensionsbidrag mv. og (iii) særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser være i overensstemmelse med punkt 5 om Retningslinjer for tildeling af variable lønandele, se nedenfor.

5. Retningslinjer for tildeling af variable lønandele

Variable lønandele for direktionen

Variable lønandele, som udbetales efter aftaler indgået eller ændret efter 1. januar 2011, er underlagt følgende begrænsninger:

- *Hvem der beslutter dem:* Bestyrelsen ved formandskabet tager årligt stilling til direktionens variable lønandele. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af
 - En vurdering af direktørens resultater, resultaterne i dennes afdelinger og virksomhedens resultat,
 - hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - og skal i øvrigt 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:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

Evaluering af direktørernes resultater sker på baggrund af drøftelser mellem administrerende direktør og formandskabet.

- *Hvor meget de kan udgøre:* Den variable lønandel kan maksimalt udgøre op til kr. 100.000 om året (udover eventuelt præferenceafkast).
- *Hvad de kan bestå af – undtagelse fra udbetaling i instrumenter:* Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af Maj Invest Holdings samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i FIL § 77a, stk. 1, nr. 4, om, at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i *Bekendtgørelsen*.
- *Hvornår kan de udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse:* Bestyrelsen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af Maj Invest Holdings samt direktørens forhold konkret undtage fra kravene i FIL § 77a, stk. 1, nr. 5, og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i *Bekendtgørelsen*.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back):* Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 77a i øvrigt, herunder reglerne om tilbageholdelse, hvis tildelingskriterierne ikke er mødt efter FIL § 77a, stk. 5 (back testing) og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter FIL § 77a, stk. 5 (claw back). Fratrædelsesgodtgørelser er herudover underlagt begrænsninger i FIL § 77 I, stk. 4 og stk. 5, herunder reglerne om tilbageholdelse og tilbagebetaling.

Variable lønandele for væsentlige risikotagere

For *væsentlige risikotagere* vil der være følgende begrænsninger:

- *Hvem der beslutter dem:* Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:
 - En vurdering af modtagerens resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater,
 - hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici.

Evaluering af medarbejderens indsats i løbet af året sker på en årlig medarbejderudviklingsaftale.

- *Hvor meget de kan udgøre:* Den variable lønandel kan maksimalt udgøre kr. 100.000 årligt (udover eventuelt præferenceafkast). Den maksimale variable lønandel gælder tilsvarende på koncernniveau, således at den variabel lønandel for væsentlige risikotager ved splitansættelse maksimalt kan udgøre kr. 100.000 årligt. *Hvad de kan bestå af – undtagelse fra udbetaling i instrumenter:* Direktionen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af Maj Invest Holdings samt risikotagerens forhold konkret undtage fra kravene i FIL § 77a, stk. 1,



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

nr. 4, og beslutte at udbetaling kan ske i kontanter og ikke følge instrumentkrav i *Bekendtgørelsen*.

- *Hvornår kan de udbetales – undtagelse fra krav om udskydelse*: Direktionen kan – for en bonus på maksimalt kr. 100.000 – ud fra en proportionalitetsbetragtning af Maj Invest Holdings samt risikotagerens forhold konkret undtage fra kravene i FIL § 77a, stk. 1, nr. 5, og beslutte, at udbetaling kan ske uden udskydelse og tilbageholdelse og ikke følge kravene hertil i *Bekendtgørelsen*.
- *Tilbageholdelse (back testing) og tilbagebetaling (claw back)*: Bonus skal i øvrigt leve op til principperne i § 77a i øvrigt, herunder reglerne om tilbageholdelse, hvis tildelingskriterierne ikke er mødt efter FIL § 77a, stk. 5 (back testing) og tilbagebetaling i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter FIL § 77a, stk. 5 (claw back).

For ansatte i særlige funktioner vil der være følgende begrænsninger:

- Variable lønde skal være uafhængige af resultatet af de aktiviteter eller de tjenesteydelser, som medarbejderen kontrollerer.

6. Retningslinjer for særlige godtgørelser, herunder fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer 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 Bekendtgørelsen §§ 15–17 samt i forhold til direktionen lov om finansiel virksomhed § 77 l. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven. Nyansættelsesgodtgørelser skal ligeledes opfylde Bekendtgørelsens krav i § 16.

7. Retningslinjer for pension (pensionspolitik)

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og 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.

8. 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



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

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. 10 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 lov om finansiel virksomhed § 77 d, stk. 2.

Bestyrelsen drager omsorg for, at der en 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 afdeling 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.

10. Offentliggørelse af lønpolitikken mv.

Direktionen 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. 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



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB

for samme koncern, vil blive offentliggjort i årsrapporten i overensstemmelse med FIL § 77d, stk. 3.

Vederlagsrapporten offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse på Maj Invest Holdings 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 Invest Holdings lønpolitik og vederlagsrapport kan rettes til administrerende direktør Jeppe Christiansen. Godkendt på bestyrelsesmøde den 4. marts 2024. Godkendes på ordinær generalforsamling i selskabet.

Vedtaget af bestyrelsen på bestyrelsesmøde den 4. marts 2024

I bestyrelsen:

Bestyrelsesformand
Tommy Pedersen

Bestyrelsesmedlem
Jørgen Tang-Jensen

Bestyrelsesmedlem
Nils Bernstein

Bestyrelsesmedlem
Maria Hjorth

Bestyrelsesmedlem
Britta Korre Stenholt

Bestyrelsesmedlem
Kirsten Slot

Bestyrelsesmedlem
Søren Krag Jacobsen

Bestyrelsesmedlem
Tomas Munksgard Hoff



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

Document ID:
C917DC10C42D48A98E379ADDCFA6C7DB