

Lønpolitik for PenSam Holding koncernen

Indholdsfortegnelse

Formål	1
Lønkomponenter.....	2
Aflønning	3
PenSam Holding koncernens væsentlige risikotagere og ansvarlige for kontrolfunktioner	4
Information.....	5
Rammer og vilkår.....	5
Oplysnings- og indberetningspligt	6
Rapportering.....	6
Ansvarlig.....	6
Opdatering.....	6

Lønpolitikken ("Politikken") gælder for bestyrelser, direktioner og samtlige medarbejdere i PenSam Holding A/S, PenSam Pension, PenSam A/S, PenSam Forsikring A/S og PenSam Bank A/S (heretter PenSam Holding koncernen).

Formål

PenSam ønsker med en fælles lønpolitik for alle selskaberne at skabe gennemsigtighed og en ensartethed for medarbejdere ansat i ét eller flere selskaber i PenSam Holding koncernen. Lønpolitikken skal til enhver tid understøtte PenSam's forretningsstrategi og vil til enhver tid være en vigtig medvirkende faktor til, at PenSam når de fastsatte mål.

Lønpolitikken har endvidere til formål at sikre, at:

- lønningerne fastlægges, via indgåede overenskomster, og for ledere via individuelle aftaler, på et markedskonformt niveau, hvor der tages udgangspunkt i relevant uddannelse, erhvervserfaring og organisatorisk ansvar,
- medarbejdere, via indgåede overenskomster, og ledere via individuelle aftaler, har en pensionsordning, der ligeledes er markedskonform,
- lønindplacering sker på lige vilkår, uanset køn, etnicitet, seksuel orientering, religion mv.,
- de forskellige lønkomponenter ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- der er opsat principper for at forhindre interessekonflikter som fx aflønning af nøglepersoner med fast løn,
- rammerne for tildeling af variabel løn er beskrevet,
- gældende lovgivning overholdes.

Lønkomponenter

Fast løn

Medarbejderes lønninger inkl. eventuelt fast tillæg er fastsat gennem overenskomster, som er indgået med de respektive faglige organisationer. Ledere er dog ansat med individuelt aftalte lønforhold.

Pension

Der indbetales pensionsbidrag som en del af den faste løn (+ evt. tillæg) og for overenskomstanstatte tillige for de elementer, som fremgår af overenskomster indgået med de faglige organisationer.

Engangsvederlag

I særlige tilfælde kan der gøres brug af engangsvederlag. Engangsvederlag baseres på medarbejderens bidrag til den samlede forretning inden for den fastsatte strategi og målsætning. Engangsvederlag gives for en ekstraordinær stor arbejdsindsats, som er ud over det forventelige, og som ikke er noget, der kan betragtes som en del af det normale arbejde. Udbetaling af engangsvederlag kan maksimalt udgøre 100.000 kr. – dog max 50% af den samlede årsløn.

Tillægsgoder

Efter konkret vurdering kan fri telefon, forsikringsordninger, internet samt avishold indgå i ansættelsesaftalen.

Bilordning

Bestyrelsen kan lade bilordning indgå som en del af den samlede aflønning for personer direkte ansat af bestyrelsen.

Godtgørelse

PenSam har i særlige tilfælde mulighed for at udbetale 3 former for godtgørelse, sign-on godtgørelse, stay-on godtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse.

Sign-on godtgørelse

I helt ekstraordinære tilfælde kan der indgås aftaler om en sign-on godtgørelse. Udbetaling af sign-on godtgørelsen følger lovgivningsmæssige regler for udskydelse. Sign-on godtgørelsen kan maksimalt udgøre en værdi svarende til 6 måneders løn og er begrænset til at gælde det første ansættelsesår. Det er en forudsætning, at selskabet har et sundt kapitalgrundlag på tidspunktet for indgåelse af aftalen.

Stay-on godtgørelse

I ekstraordinære tilfælde kan der indgås aftale om en stay-on godtgørelse. Udbetaling af stay-on godtgørelsen følger lovgivningsmæssige regler for udskydelse og kan maksimalt udgøre en værdi svarende til 6 måneders løn.

Fratrædelsesgodtgørelse

Der kan indgås aftaler om fratrædelsesgodtgørelser i tilfælde, hvor fratrædelsen sker på PenSam's foranledning.

Hvis indgåelse af en aftale om fratrædelsesgodtgørelser enten sker i forbindelse med besættelse af en stilling, eller ved udsigt til et jobbortfald, hvor fastholdelse indtil bortfald er tvingende nødvendig, kan godtgørelsen i enkeltstående tilfælde maksimalt udgøre en værdi svarende til 2 års løn.

Fratrædelsesgodtgørelser, der indgås på fratrædelsestidspunktet, kan maksimalt udgøre 1 års løn.

Bonus

PenSam Forsikring A/S har indgået overenskomstmæssig aftale om en bonusordning, der har til formål at motivere medarbejderne til at levere højere performance for at opnå opstillede salgsmål. For at sikre en passende balance mellem faste og variable løndele, kan bonus ikke overstige 100.000 kr. om året. Tildeling af bonus baseres på grundlag af resultater opnået af medarbejderen, enheden og PenSam Forsikring A/S som helhed.

Strukturen sikrer at aflønningen ikke strider mod PenSam Forsikring A/S' pligt til at handle i kundens interesse. Salgsmålene tilskynder ikke til anbefalinger om produkter, som kunden ikke har behov for.

Herudover er der ikke bonusordning i PenSam Holding koncernen.

Udskydelsesregler

Hvis der på baggrund af enten sign-on godtgørelse eller stay-on godtgørelser skal ske udbetaling af beløb, der overstiger 100.000 kr. om året, vil der ske udskydelse ifølge lovgivningens regler.

Aflønning

Bestyrelsen

Bestyrelserne i PenSam Holding koncernen honoreres alene med et fast kontant honorar. Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber. Honoraret afspejler den indsats, der kræves, og de krav der stilles til bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder.

Under hensyntagen til de udvidede bestyrelsesopgaver vil formand og næstformand i bestyrelsen hver især kunne modtage honorarer, der er større end det honorar, der ydes et menigt medlem af bestyrelsen.

Bestyrelsen kan fastsætte honorar for deltagelse i revisions- og bestyrelsesudvalg.

Direktionen

Direktionen aflønnes med en lønpakke bestående af fast bruttoløn inkl. pension samt bilordning og de ovenfor nævnte Tillægsgoder. Lønpakken fastsættes af bestyrelsen. Der sker ikke udbetaling af engangstillæg til direktion.

Øvrig aflønning, herunder ledere, udpegede nøglepersoner samt medarbejdere ansat i særlige funktioner, der er involveret i kontrolfunktioner

Medarbejderes aflønninger fastsættes gennem overenskomster, som er indgået med de respektive faglige organisationer. For ledere, herunder udpegede nøglepersoner, gælder, at aflønning fastsættes gennem individuelle ansættelseskontrakter. Revisionschefen kan endvidere omfattes af en bilordning.

Integration af bæredygtighedsrisici

Når der træffes beslutning om køb eller frasalg af et investeringsaktiv, indgår der overvejelser om en række forskellige risici, herunder bl.a. bæredygtighedsrisici.

Der er imidlertid ikke sammenhæng mellem aflønning af medarbejderne og integration af bæredygtighedsrisici.

Det er i overensstemmelse med, at der generelt ikke kan opnås bonus i forbindelse med investeringsbeslutninger og – afkast.

PenSam Holding koncernens væsentlige risikotagere og ansvarlige for kontrolfunktioner

Personkredsen, som er omfattet, er bestyrelsen, direktionen, ansvarshavende aktuar (i relevante selskaber) samt udpegede nøglepersoner for risikostyrings-, compliance-, aktuar- og intern auditfunktionerne. Hertil kommer øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på PenSam's risikoprofil. Personkredsen udpeges efter konkret vurdering for det enkelte selskab.

Væsentlige risikotagere og ansvarlige for kontrolfunktioner	PenSam Holding	PenSam Pension	PenSam Bank	PenSam Forsikring	PenSam A/S
Bestyrelsen	X	X	X	X	X
Direktionen	X	X	X	X	X
Nøgleperson – Den ansvarlige for den interne revision	X	X	X	X	X
Den ansvarshavende aktuar		X			
Nøgleperson – Den ansvarlige for intern auditfunktionen	X	X		X	
Nøgleperson – Den ansvarlige for aktuarfunktionen	X	X		X	
Nøgleperson – Den ansvarlige for compliancefunktionen	X	X	X	X	X
Nøgleperson – Den ansvarlige for risikostyringsfunktionen	X	X	X	X	X
Nøgleperson – Den ansvarlige for kreditområdet			X		
Nøgleperson – Den ansvarlige for hvidvaskforebyggelse		X	X		
Finansdirektøren	X	X	X	X	X
Investeringsdirektøren samt ledere under investeringsområdet	X	X	X	X	X
Kundedirektøren		X			X
IT-direktøren (lederen af IT)		X	X	X	X

Underdirektøren for forretningsudvikling		X			X
Forretningsdirektøren for PenSam Forsikring samt ledere under forsikringsområdet				X	
Forretningsdirektøren for PenSam Bank			X		
DPO – Data protection officer	X	X	X	X	X
Afdelingschefen for Økonomi		X			X
Afdelingschefen for Investment Controlling		X			X

Information

Medarbejdere skal til enhver tid have mulighed for at gøre sig bekendte med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver deres aflønning.

Rammer og vilkår

Lovgivningsmæssige rammer PenSam Holding, PenSam Pension og PenSam Forsikring

Politikken er knyttet til de overordnede regler i Lov om finansiel virksomhed (FIL) § 77, litra i, samt bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, mf. (bekendtgørelse nr. 16 af 04.01.2019) samt FIL § 64, litra d.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder (trådte i kraft den 22.2.2019) er indarbejdet i Politikken.

Disclosureforordningens artikel 5 (trådte i kraft den 10.03.2021), hvorefter finansielle virksomheder skal redegøre for, hvordan lønpolitikken understøtter hensyntagen til bæredygtighedsrisici, er implementeret i Politikken.

PenSam Bank

Politikken er knyttet til de overordnede regler i FIL § 77, litra d om udarbejdelse af en skriftlig lønpolitik og reguleringen heraf i konkrete bestemmelser om udmøntningen i § 77, litra a, f, g, h, samt FIL § 64, litra c samt bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter mf. (bekendtgørelse nr. 1242 af 10.06.2021), samt Europa-Kommissionens reguleringsmæssig teknisk standard om udpegning af andre væsentlige risikotagere af 04.03.2014.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder (trådte i kraft den 22.2.2019) er indarbejdet i Politikken.

Disclosureforordningens artikel 5 (trådte i kraft den 10.03.2021), hvorefter finansielle virksomheder skal redegøre for, hvordan lønpolitikken understøtter hensyntagen til bæredygtighedsrisici, er implementeret i Politikken.

PenSam A/S

PenSam A/S er ikke et finansielt selskab, men følger den samme lovgivning som de finansielle selskaber i PenSam Holding koncernen.

Oplysnings- og indberetningspligt

PenSam følger reglerne om offentliggørelse af oplysninger vedrørende sin lønpolitik og -praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på PenSam risikoprofil, herunder årlig indberetning til Finanstilsynet om lønforhold samt offentliggørelse på PenSam's hjemmeside

Rapportering

Bestyrelserne gennemgår regelmæssigt Politikken og mindst 1 gang årligt med henblik på at tilpasse Politikken til de respektive selskabers udvikling og i den forbindelse gennemgå personkredsen som er omfattet af politikken. Den fastlagte lønpolitik skal godkendes af de respektive generalforsamlinger.

Bestyrelserne kontrollerer, at Politikken overholdes ved aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliance-funktionen og Intern revision.

Bestyrelserne har fastsat retningslinjer for kontrol af lønpolitikken. Bestyrelserne kontrollerer én gang om året, gennem HR-afdelingen, at lønpolitikken overholdes. Intern revision påser, at kontrollen har fundet sted.

Bestyrelsernes stillingtagen til rapporteringen skal protokolleres.

Ansvarlig

Det er bestyrelserne i PenSam Holding koncernen, der er ansvarlig for denne politik.

Opdatering

Politikken er gældende fra den dato, den er godkendt. Politikken opdateres efter behov, dog mindst én gang årligt.

Dato	Beskrivelse	Ændret af	Godkendt af
PSB: 28.03.2023	Lønpolitikken er gennemgået og der er foretaget redaktionelle rettelser.	HR	Generalforsamlingerne
PSF: 28.03.2023	Afsnittet "Integration af bæredygtighedsrisici" er præciseret således, at det tydeligt fremgår at der ikke er en sammenhæng mellem aflønning og integration af bæredygtighed.		
PSP: 29.03.2023	Personkredsen som er omfattet, jf. side 5 er blevet justeret.		
PSH: 30.03.2023	Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen for: PSB den 01.03.2023		
PSAS: 29.03.2023	PSF den 01.03.2023 PSP den 03.03.2023 PSH den 03.03.2023 PSAS den 03.03.2023		

<p>PSB: 22.03.2022 PSF: 22.03.2022 PSP: 23.03.2022 PSAS: 23.03.2022 PSH: 25.03.2022</p>	<p>Lønpolitikken er gennemgået. Afsnit om tidligere bonusordning i Investeringsområdet er fjernet. Det samme gælder Claw-back reglen, idet den henviser til bonusudbetalinger på over 100.000,-samtidig er tekst gjort fleksibel overfor ændringer af udskydelsesreglerne. Der er sket ændringer i personkredsen vedr. væsentlige risikotagere og ansvarlige for kontrolfunktioner, samt redaktionelle ændringer.</p> <p>Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen for: PSB den 22.02.2022 PSF den 22.02.2022 PSP den 25.02.2022 PSH den 25.02.2022 PSAS den 25.02.2022</p>	HR	Generalforsamlingerne
<p>PSB: 24.03.2021 PFO: 24.03.2021 PSP: 25.03.2021 PSAS: 25.03.2021 PSH: 31.03.2021</p>	<p>Lønpolitikken er gennemgået.</p> <p>Lønpolitikken er lagt i ny skabelon og som følge af ny selskabsstruktur er Pensionskassen PenSam slettet i politikken.</p> <p>Afsnittet om reduktion af bestyrelseshonoraret er slettet.</p> <p>Nyt afsnit om Integration af bæredygtighedsrisici er tilføjet.</p> <p>Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen for: PSB den 24.02.2021 PFO den 24.02.2021 PSP den 26.02.2021 PSAS den 26.02.2021 PSH den 26.02.2021</p>	HR	Generalforsamlingerne