



Lønpolitik for PenSam gruppen

Indholdsfortegnelse

Formål	side 2
Lønkomponenter	side 3
Aflønning	side 5
PenSam gruppens væsentlige risikotagere	side 6
Information	side 7
Rammer og vilkår	side 7
Ansvarlig	side 8
Opdatering	side 9

Lønpolitik for PenSam gruppen

Politikken gælder for bestyrelser, direktioner og samtlige medarbejdere i PenSam Holding A/S, Pensionskassen PenSam, PenSam Liv, PenSam A/S, PenSam Forsikring A/S og PenSam Bank A/S (herefter PenSam gruppen).

Formål

PenSam ønsker med en fælles lønpolitik for alle selskaberne at skabe gennemsigtighed og en ensartethed for medarbejdere ansat i et eller flere selskaber i PenSam gruppen. 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, erhvervs erfaring 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 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 på individuelt aftalte ansættelseskontrakter.

Pension

Der indbetales pensionsbidrag som en del af den faste løn (+ evt. tillæg) og for overenskomstansatte 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..

Engangsvederlag kan ikke tildeles vikarer, elever samt medarbejdere med en anciennitet under 1 år i PenSam.

Tillægsgoder

Efter konkret vurdering kan fri telefon, 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 løndelev, 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.

Herudover er der ikke bonusordning i PenSam gruppen.

Frem til udgangen af 2017 har der været en bonusordning for investeringsafdelingen i PenSam. Selv om bonusordningen nu er ophørt, vil der i 2018 blive udbetalt bonus for 2017, ligesom reglerne om udskydelse vil medføre, at dele af tidligere optjent bonus vil komme til udbetaling i årene frem til 2022. Udbetalingen følger de lovgivningsmæssige regler for udskydelse.

Udskydelsesregler og claw-back

Hvis der på baggrund af enten sign-on godtgørelse, stay-on godtgørelser eller bonus skal ske udbetaling af beløb, der overstiger 100.000 kr. om året, vil der ske udskydelse ifølge lovgivningens regler. I udbetalingsåret udbetales 60% af beløbet, mens de resterende 40% fordeles ligeligt hen over de kommende 3 år. Endvidere sikres det, at reglerne, om at mindst 50% skal bestå i kapitalinstrumenter fx efterstillet gæld, er opfyldt.

Direktionen vurderer årligt selskabets økonomiske situation, modtagerens egnethed og hæderlighed, samt om de kriterier, der lå til grund for bonustildelingen, fortsat tillader udbetaling. Er vurderingen, at det ikke er tilfældet, kan det medføre hel eller delvis bortfald af den udskudte udbetaling.

Udbetalt bonus kan kræves helt eller delvist tilbagebetalt (claw back), hvis den er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige, forudsat at den pågældende medarbejder har været vidende herom.

Aflønning

Bestyrelsen

Bestyrelserne i PenSam gruppen 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.

Ved deltagelse i flere bestyrelser, revisions- eller bestyrelsesudvalg i PenSam gruppen kan der ske en forholdsmæssig reduktion af honoraret.

Direktionen

Direktionen aflønnes med en lønpakke bestående af fast bruttoløn inkl. pension samt bilordning. 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. Den ansvarshavende aktuar og revisionschefen kan endvidere omfattes af en bilordning.

PenSam gruppens væsentlige risikotagere

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

Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner		PenSams kassen PenSam	PenSam Holding	PenSam Liv	PenSam Bank	PenSam Forsikring	PenSam A/S
1	Bestyrelsen	X	X	X	X	X	X
2	Direktionen	X	X	X	X	X	X
3	Nøgleperson – Leder af intern audit-funktionen	X	X	X	X	X	
4	Nøgleperson – Leder af aktuarfunktionen	X	X	X		X	
5	Nøgleperson – Leder af risikostyringsfunktionen	X	X	X	X	X	X

6	Nøgleperson – Leder af compliance-funktionen	X	X	X	X	X	X
7	Den interne revisionschef	X	X	X	X	X	X
8	Den ansvarshavende aktuar	X		X			
9	Lederen af forsikringsområdet samt ledere under forsikringsområdet					X	
10	Ledelsen i investeringsområdet	X	X	X	X	X	X
11	Ledere af væsentlige forretningsområder	X	X	X	X	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 Liv, Pensionskassen PenSam og PenSam Forsikring

Politikken er knyttet til de overordnede regler i Lov om finansiel virksomhed §77i samt bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning i forsikringssekselskaber og forsikringsholdingvirksomheder (bek. 1583 af 13.12.2016 med senere ændringer).

PenSam Bank

Politikken er knyttet til de overordnede regler i Lov om finansiel virksomhed § 77d om udarbejdelse af en skriftlig lønpolitik og reguleringen heraf i konkrete bestemmelser om udmøntningen i § 77a, f, g k samt bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter mf. (bekendtgørelse nr. 1582 af 13.12.2016 med senere ændringer), samt Europa-Kommissionens reguleringsmæssig teknisk standard (RTS) om udpegning af andre væsentlige risikotagere af 04.03.2014.

PenSam A/S

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

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 lønpolitikken og mindst 1 gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken 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 lønpolitikken 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 en 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 gruppen, 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
22.03.2018 (PSH) 05.04.2018 (PKPS) 15.03.2018 (PSL) 22.03.2018 (PSAS) 21.03.2018 (PFO) 21.03.2018 (PSB)	Der fremlægges en ny fælles lønpolitik gældende for alle selskaber i PenSam gruppen. Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen for: PSH den 02.03.2018 PKPS den 01.03.2018 PSL den 22.02.2018 PSAS den 26.02.2018 PFO den 23.02.2018 PSB den 23.02.2018	HR	Generalforsamlingerne

Principper for fastlæggelse af bestyrelshonorering

Generelt

Honoraret må ikke overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og omfang. Honoraret skal ikke ligge over gennemsnittet af bestyrelshonorarer i sammenlignelige selskaber, idet bestyrelserne i PenSam gruppen ikke ønsker at være lønførende.

Honoraret skal være forsvarligt i forhold til selskabets, og i moderselskabet, koncernens økonomiske stilling.

Honoraret skal afspejle den indsats, som kræves af bestyrelsesmedlemmet. Honorarets størrelse skal ligeledes afspejle de øgede krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder.

Honoraret dækker den tid, der bruges på deltagelse i bestyrelsesmøder, generalforsamlinger og seminarer. Herudover dækker honoraret tid til forberedelse til møderne og transporttid. Det bemærkes, at der er tegnet bestyrelsesansvarsforsikring for samtlige bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsesformandens honorar skal være højere, end de øvrige medlemmers honorar idet,

- formanden er ansvarlig for dialogen med direktionen og organisationen forud for bestyrelsesmøderne
- formanden løbende er i dialog og har det overordnede ansvar for håndtering af akut opståede situationer
- formanden har ansvaret for at gennemføre evaluering af bestyrelse og direktion
- formanden skal sikre, at der sker opfølgning på beslutninger truffet på bestyrelsesmøderne
- formanden deltager i møder med tilsynsmyndigheder

Næstformanden skal ligeledes honoreres højere end et menigt medlem af bestyrelsen, idet næstformanden bistår formanden med varetagelse af de overordnede opgaver og er stedfortræder i formandens fravær.

Formanden modtager 50 % mere end et almindeligt medlem af bestyrelsen og næstformanden modtager 25 % mere.

Honoraret i de enkelte selskaber skal afspejle den arbejdsbyrde, der forventes af bestyrelsesmedlemmerne. Der skal ved fastsættelsen tages hensyn til ejerforhold, kompleksiteten af de behandlede emner, antallet af afholdte bestyrelsesmøder, samt antallet af kunder selskabet repræsenterer.

PenSam Liv og PenSam Holding sættes til en andel svarende til 100 %. PenSam Forsikring, PenSam Bank og Pensionskassen PenSam sættes til 75 %.

Suppleanter modtager ikke honorar før de permanent indtræder i bestyrelsen, men modtager godtgørelse for omkostninger ved at deltage i møder.

Bestyrelsesudvalg

Der modtages som udgangspunkt ikke særskilt honorar for deltagelse i bestyrelsesudvalg. Ved etablering af permanente bestyrelsesudvalg, tages der særskilt stilling til, hvorvidt disse skal honoreres. Honoraret skal fastlægges (PenSam Holding) eller godkendes (øvrige selskaber) på generalforsamlingen.

Revisionsudvalg

Deltagelse i de nedsatte revisionsudvalg skal honoreres særskilt. I lighed med principperne for honorering af bestyrelsesformanden i selskaberne, skal formændene for revisionsudvalgene ligeledes honoreres højere end de øvrige medlemmer af udvalget, som følge af den forøgede arbejdsmængde.

Honoraret for formandsposten i revisionsudvalget fastsættes som 50 % af honoraret for bestyrelsesformanden i PenSam Liv. De øvrige medlemmer af revisionsudvalget modtager 50 % af honoraret for et almindeligt bestyrelsesmedlem i PenSam Liv. Fastlæggelsen af honoraret er baseret på antallet af møder, herunder formøde, samt kompleksiteten af opgaverne.

Såfremt et bestyrelsesmedlem sidder i flere revisionsudvalg foretages der reduktion i honoraret jf. nedenfor.

Størrelsen af honoraret skal sikre, at det er muligt at rekruttere sagkyndige medlemmer til revisionsudvalgene for bestyrelserne i PenSam gruppen.

Særlige bestemmelser

Såfremt den samme person er medlem af flere bestyrelser, uagtet om det er som formand, næstformand eller bestyrelsesmedlem i flere selskaber, foretages der reduktion i honoraret, svarende til 20 % på honoraret for den 2. bestyrelsespost (næsthøjeste honorar), 30 % på honoraret for den 3. bestyrelsespost (3. højeste honorar) osv., da det ofte er de samme problemstillinger, der går igen og at arbejdet dermed er mindre omfattende. Tilsvarende finder anvendelse for bestyrelsesmedlemmer, som sidder i flere revisionsudvalg i PenSam.

Et bestyrelsesmedlem kan give afkald på at modtage bestyrelseshonorar på egne vegne. Afkaldet vil være gældende indtil videre og kan således når som helst tilbagekaldes med virkning for fremtiden.

Regulering

Der tages årligt, i forbindelse med fastlæggelse af honoraret, stilling til, hvorvidt der skal ske regulering af honoraret.