

## Lønpolitik for PensionDanmark

### 1 Baggrund og anvendelsesområde

PensionDanmark Holding A/S (i det følgende "**PensionDanmark Holding**") og PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab (i det følgende "**PensionDanmark**") skal i henhold til lov om forsikringsvirksomhed § 142, stk. 1, vedtage en skriftlig lønpolitik. Lønpolitikken skal fastlægges under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter<sup>1</sup>.

Denne politik (herefter "**lønpolitikken**") udgør PensionDanmark Holdings og PensionDanmarks lønpolitik.

Generalforsamlingen og bestyrelsen i PensionDanmark Holding har truffet beslutning om, at der ikke optjenes vederlag for medlemskab af bestyrelse og direktion eller for at varetage hvervet som nøgleperson for en nøglefunktion i PensionDanmark Holding. Da der ikke er selvstændigt ansatte i PensionDanmark Holding, får lønpolitikken i praksis alene betydning for PensionDanmark. Af samme årsag omtales i denne politik i det følgende alene PensionDanmark og PensionDanmarks forhold, uagtet at lønpolitikken tillige finder anvendelse for PensionDanmark Holding.

Lønpolitikken finder anvendelse for alle aflønningsforhold i PensionDanmark.

Lønpolitikken fastsætter endvidere særlige vilkår for aflønning af:

- > bestyrelsen,
- > direktionen,
- > ansatte, der har væsentlig indflydelse på PensionDanmarks risikoprofil (se nærmere i *afsnit 3c* nedenfor),
- > medarbejdere ansat i kontrolfunktioner (se nærmere i *afsnit 3d* nedenfor) og
- > medarbejdere, der udøver forsikringsdistribution (se nærmere i *afsnit 3e* nedenfor).

Lønpolitikens *afsnit 3e*, *3f* og *3g* finder også anvendelse for medarbejdere i PensionDanmark Holding og PensionDanmarks datterselskaber, herunder PensionDanmark Ejendomme K/S.

Hvis vilkår om variable løndelev samt øvrige løn- og arbejdsvilkår har baggrund i kollektiv overenskomst tiltrådt af PensionDanmark, skal overenskomstens vilkår have forrang i den udstrækning, der er uoverensstemmelse mellem lønpolitikken og overenskomstens vilkår. Ved variable løndelev forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Jf. § 13 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingsselskaber og firmapensionskasser (herefter "**Aflønningsbekendtgørelsen**").

<sup>2</sup> Jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 5, stk. 1.

## 2 Generelle principper

Lønpolitikken skal fastlægges under hensyntagen til PensionDanmarks størrelse og organisering samt omfanget og kompleksiteten af PensionDanmarks aktiviteter.

Lønpolitikken skal derudover afspejle følgende principper:

- › fremme en sund og effektiv risikostyring og må ikke tilskynde til risikotagning, som overstiger PensionDanmarks risikotolerancer.
- › indføres, gennemføres, og opretholdes i overensstemmelse med PensionDanmarks forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, mål, risikostyringspraksis samt PensionDanmarks langsigtede interesser og resultater som helhed.
- › omfatte tiltag til at forhindre interessekonflikter.
- › tage hensyn til bæredygtige vækstperspektiver og være i harmoni med principperne om beskyttelse af medlemmer.

Medarbejdere i PensionDanmark skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset medarbejderens køn, seksuelle orientering eller seksuel identitet, etnicitet eller religion. Der skal tillige være lige muligheder for medarbejdere uanset vedkommendes køn mv. Lønpolitikken og alle tilknyttede ansættelsesvilkår, der har indflydelse på lønnen pr. måleenhed eller tidsrate, skal være kønsneutral. Dette inkluderer, men er ikke begrænset til løn, herunder tildelings- og udbetalingsbetingelser, rekrutteringspolitikker, karriereudviklings- og successionsplaner, adgang til uddannelse og muligheden for at søge om interne stillinger.

Grundet den nuværende aflønningsstruktur i PensionDanmark har bestyrelsen p.t. ikke fundet det relevant at tage højde for integration af bæredygtighedsrisici i forbindelse med tildeling af variabel løn. Det udelukker ikke, at den enkelte leder kan fastsætte mål vedrørende integration af bæredygtighedsrisici for sine medarbejdere, såfremt det vurderes at være hensigtsmæssigt.

Det er PensionDanmarks målsætning at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Derfor ønsker PensionDanmark at kunne tilbyde markedsmæssige vilkår, der afspejler den enkelte medarbejders erfaring, kvalifikationer og organisatoriske ansvar, og PensionDanmark kan derfor anvende variabel løn efter principperne beskrevet nedenfor.

## 3 Lønpolitik

### a Bestyrelse

Honoraret til bestyrelsens formand, næstformand, særligt sagkyndigt medlem (formand for Risiko- og Revisionsudvalget samt Aflønningsudvalget) og øvrige bestyrelsesmedlemmer fastsættes af generalforsamlingen for et år ad gangen efter indstilling fra bestyrelsen og forberedelse i aflønningsudvalget. Medlemmer af bestyrelsen i PensionDanmark vederlægges ikke med variable løndele for arbejdet i bestyrelsen eller bestyrelsesudvalg. Bestyrelseshonoraret udgør et fast beløb og er ikke resultatafhængigt. Der knytter sig ikke pension eller andre økonomiske bestanddele til bestyrelseshonoraret.

PensionDanmark afholder udgifterne til bestyrelsesansvarsforsikring, som omfatter alle bestyrelsesmedlemmer.

Der er ikke knyttet vilkår om fratrædelsesgodtgørelse til hvervet som bestyrelsesmedlem, herunder deltagelse i bestyrelsesudvalg.

## b Direktion

Direktionens aflønning udgøres af et fast beløb, der er uafhængigt af PensionDanmarks resultater. I tillæg til en grundløn har direktionen ret til pension, som udgør en del af årslønnen. Direktionen kan desuden have ret til firmabil og andre faste personalegoder. Direktionens løn reguleres årligt i henhold til direktionens individuelle direktørkontrakter og ellers efter forhandling mellem direktionen og bestyrelsens formandskab. Størrelsen af direktionens løn er fastlagt på baggrund af oplysninger om lønniveauer for en tilsvarende stilling i sammenlignelige finansielle virksomheder i Danmark.

Direktionen vederlægges som udgangspunkt ikke med variable løndelev, men bestyrelsen kan dog i særlige tilfælde godkende variable løndelev, herunder fastholdelsesbonuser, forudsat at dette sker inden for rammerne i *afsnit 3c* nedenfor, og de konkrete omstændigheder i øvrigt taler derfor.

Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen, der ikke modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis over ansættelsesperioden<sup>3</sup>.

Der kan med medlemmer af direktionen træffes aftale om fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelse indebærer, at direktionsmedlemmet opnår ret til et beløb opgjort på tidspunktet for direktionsmedlemmets fratrædelse. Fratrædelsesgodtgørelser skal efterleve reglerne i lov om forsikringsvirksomhed<sup>4</sup>. Vilkår om fratrædelsesgodtgørelse kan alene opnås under betingelse af, 1) at fratrædelsesgodtgørelsen ikke er aftalt eller tildelt i forbindelse med stillingens opsigelse eller fratrædelse, 2) at fratrædelsesgodtgørelsen ikke er afhængig af resultater opnået ved stillingens varetagelse, og 3) at fratrædelsesgodtgørelsen på tidspunktet for fratrædelsen maksimalt udgør en værdi svarende til de sidste 12 måneders samlede vederlag inklusive pension.

## c Væsentlige risikotagere

### Personkreds

Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (herefter "**væsentlige risikotagere**")<sup>5</sup>. Det er bestyrelsens vurdering, at følgende medarbejdere i PensionDanmark er væsentlige risikotagere:

- > Investeringsdirektøren
- > Medarbejdere i Equities and Credit med porteføljeansvar

<sup>3</sup> Jf. lov om forsikringsvirksomhed § 148.

<sup>4</sup> Jf. lov om forsikringsvirksomhed § 149.

<sup>5</sup> Jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 3, stk. 1.

- > Medarbejdere i obligationsteamet med porteføljeansvar
- > Direktøren for Økonomisk styring, controlling, rapportering, compliance, HR og Intern Service
- > Lederen af risikostyringsfunktionen
- > Lederen af aktuarfunktionen
- > Lederen af compliancefunktionen
- > Lederen af intern auditfunktionen
- > Den interne revisionschef
- > Den ansvarshavende aktuar
- > Direktøren med ansvar for forsikringsområdet (Kunder, kundeservice og it)

Væsentlige risikotagere har ikke knyttet vilkår om fratrædelsesgodtgørelse til ansættelsen i PensionDanmark bortset fra, hvad følger af funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er indgået særskilt aftale herom mellem medarbejderen og PensionDanmarks direktion (se *afsnit 3g* nedenfor).

## **Variable løndele**

Væsentlige risikotagere kan aflønnes med variable løndele inden for følgende grænser:

- I Den variable løndel optjenes som udgangspunkt på baggrund af opnåede resultater inden for et kalenderår (optjeningsåret). Udgangspunktet kan dog i særlige tilfælde fraviges for så vidt angår direktionens variable løndele. Ved vurdering af optjeningen af variabel løn skal kriterier anført i Aflønningsbekendtgørelsens § 12 indgå, herunder modtagerens individuelle resultater, resultaterne i pågældendes afdeling og PensionDanmarks resultater. Resultatet af vurderingen skal begrundes.
- II Den variable løndel eksklusiv pension kan maksimalt udgøre 50 pct. af ét års grundløn.
- III Mindst 50 pct. af den variable løndel skal udgøre en efterstillet fordring placeret umiddelbart før PensionDanmarks aktiekapital. Denne fordring er modtageren afskåret fra at disponere over, herunder overdrage til tredjemand, fra tidspunktet for tildeling i februar indtil førstkomende 1. januar derefter.
- IV Den andel af den variable løn, der overstiger 40 pct., skal udbetales/tildeles over en periode på mindst fire år, for direktionen dog mindst fem år, efter optjeningsåret i lige dele kontantbeløb og efterstillet fordring. Udbetaling/Tildeling sker hvert år i februar.
- V Udbetaling af den udskudte løndel er betinget af:
  - > at de kriterier, der har dannet grundlag for optjeningen af den variable løndel hvert år på udbetalingstidspunktet i februar, fortsat er opfyldt,
  - > at PensionDanmarks økonomiske situation i øvrigt ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for optjening og beregning af den variable løndel, og
  - > at den pågældende medarbejder ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for PensionDanmark eller PensionDanmarks medlemmer eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed eller hæderlighed.

Direktionen bemyndiges til konkret at fastsætte nærmere vilkår for opfyldelsen af denne bestemmelse i de enkelte bonusaftaler under hensyn til berørte medarbejderes organisatoriske indplacering, bemyndigelse/opgaver, erfaring og aflønningsvilkår i øvrigt.

- VI Retten til udbetaling af en optjent variabel løndel bortfalder endeligt, hvis PensionDanmark på udbetalingstidspunktet det pågældende år ikke overholder solvenskapitalkravet i lov om forsikringsvirksomhed § 154 og § 166, eller Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.
- VII Modtagere af variable løndele er forpligtet til at tilbagebetale den variable løn helt eller delvist, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og pågældende modtagere vidste eller burde vide, at resultaterne var fejlagtige.

De opregnede grænser for aflønning med variable løndele er fastsat under hensyn til at opnå en passende balance mellem fast og variabel løn og dermed at give omfattede medarbejdere et tilstrækkeligt incitament til at levere langsigtede solide resultater til PensionDanmark.

For variable løndele fastsætter bestyrelsen mulighed for at anvende en generel bagatelgrænse for anvendelsen af de netop beskrevne vilkår i *afsnit 3c.III-VI* ovenfor på indtil 100.000 kr. Væsentlige risikotagere, som i et optjeningsår opnår ret til udbetaling af indtil 100.000 kr. i bonus, opnår dermed ret til udbetaling af det optjente fulde beløb uden begrænsninger anført i *afsnit 3c.III-V* ovenfor. Vilkårene i *afsnit 3c.I-II* ovenfor og *afsnit 3c.VI-VII* ovenfor finder dog fortsat anvendelse. Overstiger optjent bonus 100.000 kr. i det pågældende år, falder bagatelgrænsen bort, og vilkårene i *afsnit 3c.I-VII* ovenfor finder anvendelse, for så vidt angår den fulde bonus. Anvendelse af bagatelgrænsen kan alene ske på baggrund af en konkret vurdering af anvendelsens forsvarlighed og efter godkendelse af Aflønningsudvalget.

#### **d Ansatte i kontrolfunktioner**

Medarbejdere, der er ansat i kontrolfunktioner, eller udfører opgaver for kontrolfunktioner i PensionDanmark, må ikke aflønnes med variable løndele, herunder deltage i den generelle bonusordning (se *afsnit 3e* nedenfor), såfremt retten til bonus er afhængig af resultatet i den eller de afdelinger, de pågældende ansatte fører kontrol med.

#### **e Den generelle bonusordning**

Medarbejdere i PensionDanmark, som ikke indgår i bestyrelsen, direktionen eller i kredsen af væsentlige risikotagere er omfattet af en generel bonusordning. Bonusordningen giver de omfattede medarbejdere mulighed for at optjene en årlig bonus, som udgør indtil én månedsløn eksklusiv pension. Under den generelle bonusordning kan der i særskilte tilfælde konkret aftales mulighed for at optjene en årlig bonus, som udgør indtil to måneders løn eksklusiv pension. I ekstraordinære tilfælde kan dog konkret aftales et højere loft for bonus i den generelle bonusordning. Kriterierne for optjening af bonus fastsættes hvert år som kvalitative eller kvantitative mål knyttet til konkrete opgaver eller projekter med udgangspunkt i PensionDanmarks strategi eller indsatsplaner.

Bonusordningen for medarbejdere, der udøver forsikringsdistribution som defineret i lov om forsikringsformidling, må ikke indeholde elementer, der strider mod PensionDanmarks forpligtelse til at handle i medlemmets bedste interesse, herunder god skik-reglerne<sup>6</sup>. Endvidere må bonusordningen i PensionDanmark ikke tilskynde medarbejdere til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til et medlem, når PensionDanmark udbyder et andet produkt, der dækker medlemmets behov bedre<sup>7</sup>.

Den generelle bonusordning kan ikke anvendes af medlemmer af bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere. For væsentlige risikotagere, der er ansat i kontrolfunktioner gælder dog alene begrænsninger anført i *afsnit 3c* og *3d* ovenfor.

For medarbejdere ansat i Private Markets kan desuden aftales en performancerelateret bonus baseret på afkastet af investeringer, der stammer fra det samme investeringsår (det år, hvor det oprindelige investeringstilsagn er givet). For hver årgang af investeringer opgøres på årsbasis forskellen imellem den realiserede interne rente og et fastsat afkastkrav (en såkaldt hurdle rate). Har en årgangsportefølje klaret sig bedre end sin hurdle rate tildeles positive bonuspoint, og omvendt negative point, hvis afkastet ligger under hurdle rate. Årets bidrag fra de enkelte årgangsporteføljer summeres og udbetales, hvis saldoen er positiv. Uanset en årgangsporteføljes performance kan den samlede henholdsvis positive eller negative bonus fra en investeringsårgang maksimalt udgøre fem måneders lønninger. I særlige tilfælde er der mulighed for at aftale beregning af et yderligere bonusmål, der er en funktion af PensionDanmarks samlede investeringsafkast sammenholdt med de af bestyrelsen fastsatte benchmark herfor. Derudover er medarbejdere i Private Markets omfattet af den individuelle bonusordning, som for de pågældende medarbejdere kan andrage op til fire måneders løn i et optjeningsår.

## **f Pensionspolitik**

Alle fuld- eller halvtidsansatte medarbejdere i PensionDanmark har som led i ansættelsen en pensionsordning, hvortil PensionDanmark månedligt indbetaler en fast aftalt procentdel af den pensionsgivende løn. I PensionDanmark anvendes ikke variable pensioner, herunder pensioner fastsat diskretionært af ledelsen i PensionDanmark. Der beregnes ikke pension af optjent bonus.

## **g Andre bonustyper**

Bestyrelsen bemyndiger direktionen til efter en skønsmæssig vurdering at belønne medarbejderes ekstraordinære indsats med tildeling af et beløb, som maksimalt kan udgøre én månedsløn for pågældende medarbejder pr. tildeling og maksimalt to tildelinger pr. kalenderår.

Direktionen bemyndiges til at indgå aftale om udbetaling af et engangsbeløb ved en kandidats tiltræden af en stilling i PensionDanmark (sign-on-bonus).

Derudover er direktionen bemyndiget til at indgå aftale med en medarbejder om pågældendes forbliven i sin stilling indtil tidligst udløbet af en fastsat periode mod at modtage et engangsbeløb (fastholdelsesbonus).

<sup>6</sup> Jf. lov om forsikringsvirksomhed § 145, stk. 1.

<sup>7</sup> Jf. lov om forsikringsvirksomhed § 145, stk. 2.

Sign-on- og fastholdelsesbonus kan hver især maksimalt udgøre seks månedslønninger for pågældende medarbejder. Sign-on-bonus skal være begrænset til medarbejderens første ansættelsesår. Sign-on-bonus må alene benyttes, såfremt PensionDanmark har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tildelingstidspunktet.

Hvis de ovenfor beskrevne bonustyper benyttes for væsentlige risikotagere eller ansatte i kontrolfunktioner, finder vilkårene i henholdsvis *afsnit 3c* og *3d* ovenfor tillige anvendelse.

Endelig er direktionen bemyndiget til at indgå aftale med en medarbejder om PensionDanmarks ydelse af fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelse kan aftales ved medarbejderens tiltræden af sin stilling, under medarbejderens ansættelse og i forbindelse med medarbejderens fratrædelse. Fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste 12 måneders samlede vederlag inkl. pension opgjort på fratrædelsestidspunktet. Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må ikke gøres afhængig af medarbejderens resultater opnået ved varetagelsen af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelse inden for de beskrevne rammer anses ikke for variabel løn, hvorfor fratrædelsesgodtgørelse til en væsentlig risikotager ikke er underlagt begrænsningerne beskrevet i *afsnit 3c* ovenfor. Det i dette *afsnit 3g* anførte om fratrædelsesgodtgørelse finder ikke anvendelse på fratrædelsesgodtgørelse ifølge lov eller overenskomst.

## 4 Governance

### a Ajourføring og godkendelse af lønpolitikken

Lønpolitikken skal fastlægges af bestyrelsen. Bestyrelsen skal mindst én gang årligt gennemgå lønpolitikken (herunder identifikationen i *afsnit 3c* ovenfor af væsentlige risikotagere) med henblik på at tilpasse lønpolitikken til PensionDanmarks udvikling og relevant regulering<sup>8</sup>.

PensionDanmark Holdings og PensionDanmarks respektive generalforsamlinger skal godkende lønpolitikken ved enhver væsentlig ændring og mindst hver fjerde år<sup>9</sup>.

Lønpolitikken skal formidles til alle medarbejdere i PensionDanmark.

### b Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, der bistår bestyrelsen med at overvåge, hvordan lønpolitikken og lønpraksis er opbygget, gennemføres og anvendes<sup>10</sup>.

Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde i forbindelse med den årlige gennemgang af lønpolitikken (se *afsnit 4a* ovenfor), og bestyrelsen træffer beslutning efter indstilling fra Aflønningsudvalget.

<sup>8</sup> Jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 15.

<sup>9</sup> Jf. lov om forsikringsvirksomhed § 144, stk. 1.

<sup>10</sup> Jf. Solvens II-forordningens artikel 275(1)(f).

## **c Kontrol og rapportering**

Bestyrelsen skal som led i tilsynet med lønpolitikken sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes<sup>11</sup>. Kontrollen foretages af en uafhængig kontrollant. Kontrollanten skal gennemføre kontrollen, og kontrollanten skal rapportere om resultatet af kontrollen til bestyrelsen.

Bestyrelsen fører kontrol med aflønning 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 compliancefunktionen og den interne auditfunktion. Kontrollen varetages af Aflønningsudvalget<sup>12</sup>.

## **5 Lønpolitikens ikrafttræden**

Nærværende lønpolitik er vedtaget af PensionDanmark Holdings og PensionDanmarks respektive bestyrelser den 28. februar 2024 og erstatter tidligere lønpolitik af den 30. maj 2023.

Lønpolitikken godkendes på den ordinære generalforsamling i henholdsvis PensionDanmark Holding og PensionDanmark den 19. marts 2024.

---

<sup>11</sup> Jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 16, stk. 1.

<sup>12</sup> Jf. Aflønningsbekendtgørelsens § 16, stk. 2.