

---

## LØNPOLITIK FOR PFA-KONCERNEN

---

Denne lønpolitik er udarbejdet i henhold til lov om finansiel virksomhed § 71, stk. 1, nr. 9, bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder, lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. § 20, stk. 1, og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning for forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

### 1. De omfattede selskaber og lønpolitikens ikrafttræden

Lønpolitikken finder anvendelse på samtlige selskaber i PFA Holding A/S-koncernen (herefter PFA-koncernen) med undtagelse af PFA Bank.

Med henblik på håndtering af selskabsspecifikke forhold kan enkelte af koncernens selskaber have politikker og retningslinjer, som gælder i tillæg til koncernens lønpolitik.

Nærværende lønpolitik afløser lønpolitik af 12. marts 2015. Selskabernes generalforsamlinger vil på den ordinære generalforsamling i 2016 efter indstilling fra bestyrelserne godkende lønpolitikken. Når lønpolitikken er godkendt, gælder den for optjent løn fra 1. januar 2016. Oversigt over de til enhver tid omfattede selskaber fremgår af bilag 1, der ajourføres løbende.

### 2. Overordnede principper for aflønning i PFA-koncernen

PFA er et kommercielt pensionselskab med en ejer- og forretningsmodel, der sikrer fokus på kundeværdi. Dette indebærer, at hovedparten af det kommercielle overskud, som PFA skaber, går til kunderne. Selskabet har derfor udviklet en forretningsmodel med kundernes værdiskabelse for øje, som fokuserer på at skabe størst muligt investeringsafkast, holde lavest mulige direkte og indirekte omkostninger og dermed levere den største værdi til kunderne.

Det er en direkte følge af denne forretningsmodel, at aflønning i PFA-koncernens selskaber sker ud fra principper om rimelighed og ordentlighed. Aflønningen skal således foregå under hensyntagen til koncernens formål om på såvel kort som langt sigt at skabe størst mulig værdi for kunderne, hvilket tilsiger, at aflønningen ikke skal indebære incitament, der tilskynder til unødigt risikotagning.

Samtidig ønsker PFA-koncernen at sikre en konkurrencedygtig aflønning i virksomheden, således at aflønningen står mål med den værdi, der skabes. Aflønningen skal være markedskonform og fastsættes under hensyntagen til PFA-koncernens ønske om til stadighed at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Aflønningen skal sammen med øvrige ansættelsesvilkår afspejle kundernes og selskabets interesser og fremme langsigtede mål for værdiskabelse til kunderne samt en sund og effektiv risikostyring. Fastsættelsen af den faste løn sker derfor primært under hensyntagen til relevant erhvervs erfaring, organisatorisk ansvar samt ønsket om at tiltrække de bedst egnede kandidater til selskabet. Variabel aflønning vil afspejle vedvarende og risikjusterede resultater samt resultater ud over, hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erfaring og organisatoriske ansvar.

Lønpolitikken omfatter alle former for variabel aflønning, hvorved forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Ved gennemførelsen og overholdelsen af denne lønpolitik skal der til enhver tid tages hensyn til koncernens interne organisation og til arten, omfanget og kompleksiteten af de risici, der er forbundet med PFA's virksomhed.

### **3. Aflønningsudvalg**

PFA Pensions bestyrelse har nedsat et aflønningsudvalg bestående af op til fire bestyrelsesmedlemmer, og PFA Asset Managements bestyrelse har nedsat et aflønningsudvalg bestående af op til tre bestyrelsesmedlemmer.

Aflønningsudvalgene er sammensat således, at medlemmerne er i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om selskabets aflønning, herunder lønpolitikken, er i overensstemmelse med lovkravene dertil.

Såfremt selskabet har medarbejderrepræsentation i bestyrelsen i medfør af de til enhver tid gældende regler i selskabsloven, skal mindst en af disse repræsentanter være medlem af aflønningsudvalget, forudsat at aflønningsudvalget er nedsat i medfør af lov om finansiel virksomhed.

Bestyrelsen er ansvarlig for overvågning af implementering af lønpolitikken og kontrol med dens overholdelse. Aflønningsudvalget bistår hermed og forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitikken og andre beslutninger herom, der kan have indflydelse på selskabets risikostyring.

Under hensyntagen til bl.a. selskabernes formål, organisation, beføjelsesgrænser og risikostyring sikrer udvalget, at det løbende vurderes, om personkredsen defineret som væsentlige risikotagere til enhver tid omfatter de ansatte, hvis aktiviteter har eller kan have indflydelse på selskabets risikoprofil, samt at ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der fungerer som aktuarer, jf. pkt. 7, er identificerede. Efter behov sørger aflønningsudvalget for indstilling til bestyrelsen om ændring af personkredsen.

Udvalget kan desuden varetage øvrige opgaver vedrørende aflønning, som er relevante for udvalgets mulighed for at vurdere aflønningen og lønpolitikken i selskabet.

#### **4. Personkreds omfattet af lønpolitikens pkt. 5**

Lønpolitikens pkt. 5 gælder for bestyrelsen og direktionen i de omfattede finansielle selskaber og finansielle holdingselskaber.

Derudover er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på de finansielle selskabers risikoprofil, dvs. væsentlige risikotagere, omfattet af lønpolitikens pkt. 5.

Bestyrelserne skal mindst én gang årligt sikre, at der sker udpegning af de medarbejdere, som på koncernens og/eller selskabets vegne kan tage væsentlige risici, dvs. væsentlige risikotagere. Bestyrelserne sikrer, at der opbevares dokumentation for overvejelserne bag og baggrunden for udpegningen af væsentlige risikotagere, samt at der føres en fortegnelse over resultaterne af deres overvejelser.

#### **5. Bestyrelses- og direktionsmedlemmer samt væsentlige risikotagere**

##### **5.1 Særligt om aflønning af bestyrelsen i PFA Pension**

Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, idet der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, relevant erhvervs erfaring og indsats samt bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer honoreres på lige fod med de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

Bestyrelsens honorar indstilles af formanden til bestyrelsens godkendelse og efterfølgende generalforsamlingens godkendelse i forbindelse med den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant honorar (basishonorar) og bliver ikke tildelt af nogen form for variabel løn.

Under hensyntagen til de udvidede bestyrelsesopgaver modtager formanden tredobbelt basishonorar, og næstformændene modtager dobbelt basishonorar.

Udover basishonoraret ydes der et årligt udvalgshonorar til bestyrelsesmedlemmer, som er medlem af et bestyrelsesudvalg. Honoraret fastlægges af bestyrelsen efter samme principper som basishonoraret.

Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder refunderes efter regning.

##### **5.2 Særligt om aflønning af direktionen i PFA Pension**

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængig løn for direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner samtidig med, at direktionen gennem

en delvist resultatafhængig aflønning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for PFA's kunder. Direktionens løn skal dog fortrinsvis bestå i fast løn.

Direktionen er kontraktansat, og alle vilkår i koncernledelsens aflønning fastsættes af formandskabet efter indstilling fra selskabets aflønningsudvalg.

Aflønningsudvalget vurderer årligt direktionens vederlag og sikrer, at vederlaget er i overensstemmelse med forholdene i sammenlignelige selskaber.

Direktionens løn sammensættes af:

- fast løn og sædvanlige goder som bil m.v.
- variabel løn
- pensionsordning

### **5.3 Særligt om aflønning af direktionen i Mølholm Forsikring**

Direktionsmedlemmer i Mølholm Forsikring kan i tillæg til den faste grundløn, inklusive pension og andre faste goder og rettigheder, modtage en variabel aflønning (bonus), som maksimalt må udgøre 50 % af medlemmets faste grundløn, inklusive pension og andre faste goder og rettigheder. Begrænsningen i pkt. 5.5, nr. 2 finder således ikke anvendelse for direktionen i Mølholm Forsikring.

Pr. 1. januar 2017 bortfalder denne særregel for direktionen i Mølholm Forsikring, og den variable aflønning kan herefter maksimalt udgøre 20 % af den faste løn, inklusive pension, jf. pkt. 5.5, nr. 2.

### **5.4 Særligt om aflønning i PFA Asset Management**

Direktionsmedlemmer i PFA Asset Management kan i tillæg til den faste grundløn, inklusive pension og andre faste goder og rettigheder, modtage en variabel aflønning (bonus), som maksimalt må udgøre 50 % af medlemmets faste grundløn, inklusive pension og andre faste goder og rettigheder. Begrænsningen i pkt. 5.5, nr. 2 finder således ikke anvendelse for direktionen i PFA Asset Management.

For væsentlige risikotagere ansat i PFA Asset Management udgør loftet for variabel løn 100 % af den faste løn inklusive pension og varierer i øvrigt afhængig af den funktion, lederen eller medarbejderen indtager. Begrænsningen i pkt. 5.5, nr. 3 finder således ikke anvendelse for væsentlige risikotagere i PFA Asset Management.

### **5.5 Begrænsninger i brugen af variabel løn**

For at sikre en passende balance mellem faste og variable løndelev har bestyrelsen fastsat følgende for den omfattede personkreds:

1. Bestyrelsen kan ikke modtage variabel aflønning, og den faste løn udgør således 100 %.

2. Direktionens variable løn kan maksimalt udgøre 20 % af den faste grundløn inklusive pension.
3. Loftet for variabel løn til væsentlige risikotagere udgør 20 % af den faste løn inklusive pension og varierer i øvrigt afhængig af den funktion, lederen eller medarbejderen indtager. Bestyrelsen vurderer, at dette er et passende loft med henblik på i aflønningen at sikre muligheden for at føre en fleksibel politik for variabel aflønning, samt at de omfattedes privatøkonomi er uafhængig af opnåelsen af variabel løn.
4. Ved forståelse af "større beløb" til brug for sondringen mellem, om 40 % eller 60 % af den variable løndel skal udbetales over en periode, regnes beløb over 750.000 DKK for et "større beløb".
5. Aflønning af de omfattede væsentlige risikotagere kan ske enten ved en kombination af fast løn og variabel løn eller i form af 100 % fast løn.

## **5.6 Model for variabel aflønning – sammensætningen, udskydelse og betingelser for udbetaling af den udskudte variable løn**

Variabel aflønning, der er resultatafhængig, skal fastsættes på grundlag af modtagerens resultater, resultaterne i modtagerens afdeling og selskabets resultater, og for så vidt angår selskaber omfattet af lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. tillige på baggrund af den forvaltede alternative investeringsfonds resultater. Resultatmålingen skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til modtagerens resultater samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne. Ved vurderingen skal der desuden tages hensyn til ikke-økonomiske kriterier såsom overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af selskabets retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunderne.

50 % af direktionens og væsentlige risikotageres variable løn består af kontant udbetaling, og 50 % består af instrumenter som fx et efterstillet gældsbrief, der afspejler selskabets kreditværdighed eller for så vidt angår selskaber omfattet af lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. af kapitalandele m.v. eller instrumenter, der afspejler den forvaltede alternative investeringsfonds værdi. Instrumenterne skal være udformet således, at de i videst muligt omfang kan bidrage til at skabe incitament for medarbejderne til at fremme PFA-koncernens langsigtede mål om værdiskabelse til kunderne samt medvirke til at sikre en sund og effektiv risikostyring.

40 % af direktionens variable løn skal udbetales over en periode på 4 år og for væsentlige risikotageres vedkommende over en periode på 3 år. Udgør den variable løn 750.000 DKK eller derover, skal 60 % af den variable løn udbetales over en periode på 4 henholdsvis 3 år.

Beregningstidspunktet er første kvartal i året efter optjeningsåret. Udbetaling sker over de 4 henholdsvis 3 år i 4 henholdsvis 3 lige store rater – første gang med den månedsløn, der kommer til udbetaling 12 måneder efter beregningen blev endeligt fastlagt (beregningstidspunktet).

I forbindelse med fastlæggelsen af kriterierne for udbetaling af variabel løn udbetalt i form af instrumenter, der afspejler selskabets kreditværdighed, eller for så vidt angår selskaber omfattet af lov

om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. i form af kapitalandele m.v. eller instrumenter, der afspejler den forvaltede alternative investeringsfonds værdi, skal det sikres, at instrumenterne eller kapitalandelen m.v. ikke må afhændes i en efter selskabets vurdering passende periode fra tildelingstidspunktet, samt at modtagerne ikke må foretage afdækning af den risiko, der knytter sig til instrumenterne eller kapitalandele m.v.

Variabel løn kan ikke udbetales, såfremt selskabets - eller for så vidt angår selskaber omfattet af lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. såfremt den forvaltede alternative investeringsfonds - økonomiske situation på udbetalingstidspunktet er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løn, ligesom den variable løn kan kræves tilbagebetalt helt eller delvis, såfremt udbetaling er sket på grundlag af fejlagtige oplysninger, og modtageren havde kendskab hertil. Kriterierne for vurdering af, om dette er tilfældet, fastlægges i forbindelse med indgåelsen af aftale om variabel løn. Udbetaling af variabel løn skal dog altid undlades, hvis selskabet på udbetalingstidspunktet ikke overholder kapitalkrav eller solvenskrav og har modtaget påbud herom fra Finanstilsynet. Endvidere er det en betingelse for udbetaling af den variable løn, at den pågældende ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden, eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed.

## **6. Særlige regler om pension og fratrædelsesgodtgørelser**

Det er alene for direktionen, at der kan indgås aftale om betaling af særligt pensionsbidrag eller fratrædelsesgodtgørelse. Såfremt sådan aftale indgås, fastlægges det ved indgåelse, hvilke resultater/kriterier, der skal være afgørende for at opnå det særlige pensionsbidrag eller den særlige fratrædelsesgodtgørelse. Bestyrelserne har besluttet, at der maksimalt kan indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse på 2 års løn.

## **7. Særregler for visse medarbejdergrupper**

### **7.1 Ansatte i kontrolfunktioner**

Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner kan ske ved en kombination af fast løn og variabel løn, hvoraf sidstnævnte ikke må være afhængig af resultatet i den afdeling eller det område, som disse personer kontrollerer.

Ved ansatte i kontrolfunktioner forstås som udgangspunkt ansatte i PFA-koncernens interne revision, compliancemedarbejdere samt ansatte, der forestår kontrol med overholdelse af grænser for risikotagning. Der føres en fortegnelse over ansatte i kontrolfunktioner.

## **7.2 Ansatte, der fungerer som aktuarer**

Eventuel variabel løn til ansatte, der fungerer som aktuarer skal afhænge af deres respektive rolle og må ikke være afhængig af afdelingens resultater. Der føres en fortegnelse over ansatte, der fungerer som aktuarer.

## **7.3 Ansatte hos en værdipapirhandler**

Ansatte hos en værdipapirhandler, der ved direkte kundekontakt sælger eller rådgiver detailkunder om visse i lovgivningen nærmere definerede finansielle instrumenter, må ikke modtage variable lønde, der er afhængige af opnåelse af salgsmål relateret til salg eller rådgivning vedrørende sådanne finansielle instrumenter, når salg eller rådgivning er rettet mod detailkunder.

P.t. er PFA Asset Management det eneste selskab med værdipapirhandelstilladelse, der er omfattet af denne lønpolitik.

## **8. Information til medarbejdere omfattet af en aftale om variabel løn**

Den ansvarlige leder udarbejder ved begyndelsen af enhver periode, hvor der er mulighed for variabel løn, et tillæg til medarbejderens ansættelseskontrakt, der beskriver fastsættelsen af aflønningen samt de kriterier og mål, der lægges til grund ved evalueringen.

## **9. Godkendelse og revision af lønpolitikken**

Aflønningsudvalget i PFA Pension sikrer, at bestyrelserne minimum én gang årligt vurderer lønpolitikken og om nødvendigt vedtager de nødvendige tilpasninger. Derudover gennemgår og vurderer Aflønningsudvalget løbende lønpolitikken i forhold til PFA Pensions udvikling.

Lønpolitikken godkendes af generalforsamlingerne, når bestyrelserne har gennemgået og eventuelt tilpasset lønpolitikken.

## **10. Kontrol af overholdelse af lønpolitikken**

Bestyrelserne skal sørge for, at der minimum en gang årligt foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes, samt fastlægge retningslinjerne for kontrollen. Bestyrelserne skal desuden føre 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, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne revisionschef.

Bestyrelserne har udarbejdet retningslinjer for kontrol med overholdelse af lønpolitikken. Kontrollen udføres af ekstern revision, som aflægger rapport til bestyrelsen.

Kontrollen af PFA Pension og PFA Asset Management kan foretages af Aflønningsudvalget, der rapporterer resultatet af kontrollen til bestyrelsen.

## **11. Formidling af lønpolitikken**

Lønpolitikken er tilgængelig for alle medarbejdere omfattet heraf.

Bestyrelserne drager omsorg for, at der mindst én gang om året sker offentliggørelse af som minimum de informationer om selskabets aflønning, der i henhold til lovgivningen er krav om – evt. suppleret med øvrige informationer, som bestyrelserne finder relevante at informere omverdenen om med henblik på at sikre transparens og åbenhed. Offentliggørelse sker i forbindelse med aflæggelsen af selskabernes årsrapporter.

- 0 -

Således godkendt af bestyrelserne for PFA Holding A/S og PFA Pension den 8. april 2016.