



# PFA Holding og PFA Pension – Aflønningsrapport for 2019

## Forord

Denne rapport beskriver PFA-koncernens principper for aflønning, og hvordan gældende regler blev efterlevet i 2019. Rapporten er udformet med afsæt i regler fra lov om finansiel virksomhed og tilhørende bekendtgørelser om aflønning m.m. gældende for 2019.

Det er en direkte følge af PFA-koncernens forretningsmodel, at aflønning i PFA-koncernens selskaber sker ud fra principper om rimelighed og ordentlighed. Aflønning skal således foregå under hensyntagen til koncernens formål om at skabe størst mulig værdi for kunderne på kort og langt sigt.

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

## Aflønningsudvalg

I PFA Pension har bestyrelsen nedsat et aflønningsudvalg, som forbereder bestyrelsens beslutninger om selskabets aflønning, herunder fast og variabel løn. Udvalgets primære formål er, at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning og sikre at aflønningen foregår i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, målsætninger og værdier. Udvalget forbereder ligeledes eventuelle ændringer af lønpolitikken, koncerndirektionens aflønning og andre beslutninger på aflønningsområdet, der kan have

indflydelse på selskabets risikostyring. Udvalget varetager endvidere opgaver, som er relevante, for at kunne vurdere aflønning og lønpolitik i selskabet. I det forberedende arbejde varetager udvalget virksomhedens langsigtede interesser samt offentlighedens interesse.

Aflønningsudvalget består p.t. af følgende fem bestyrelsesmedlemmer:

- Torben Dalby Larsen, formand
- Kim Graugaard
- Mette Risom (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, jf. selskabslovens kap. 8)
- Per Tønnesen
- Helle Valentin

Medlemmerne besidder efter bestyrelsens opfattelse de nødvendige kvalifikationer til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om aflønning af selskabets medarbejdere er i overensstemmelse med gældende lovgivning og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Aflønningsudvalget skal afholde mindst to ordinære møder om året og rapporterer regelmæssigt til bestyrelsen. Bestyrelsen fastlægger selskabets lønpolitik og revurderer mindst én gang årligt denne med henblik på tilpasning til selskabets udvikling og situation<sup>1</sup>.

I forbindelse med udarbejdelse af lønpolitikken har aflønningsudvalget haft en grundig drøftelse af lønpolitikken samt formålet med og principperne for anvendelse og tildeling af variabel løn. Lønpolitikken blev efter indstilling fra bestyrelsen godkendt på den ordinære generalforsamling i marts 2019.

<sup>1</sup> Der har i 2019 været afholdt i alt 10 bestyrelsesmøder i PFA Holding og PFA Pension. Ud af de 10 bestyrelsesmøder har 9 møder været afholdt i både PFA Holding og PFA Pension, mens der i PFA Pension har været afholdt 1 separat bestyrelsesmøde.

Internt i PFA-koncernen blev lønpolitikken i 2019 og de dertil relaterede forhold håndteret af HR, og forskellige kontrolfunktioner indgik for at sikre, at lønpolitikken blev efterlevet.

### Principper for aflønning

Lønpolitikken, som er gældende for PFA-koncernen, sigter mod at skabe en hensigtsmæssig balance mellem høj performance, markedskonform aflønning og en sund og effektiv risikostyring. De fastsatte kriterier for tildeling af variabel løn skal understøtte opfyldelse af selskabets mål og strategier, være enkle og gennemsigtige samt bidrage til at tiltrække og fastholde nøglemedarbejdere. Den variable løn skal motivere medarbejderen til at yde sit bedste inden for de fastlagte mål og rammer. Endvidere må kriterierne for tildeling af bonus ikke lede til en uhensigtsmæssig accept af risiko. Lønpolitikken skelner mellem kriterier for fastsættelse af faste løndele og variable løndele.

I henhold til PFA-koncernens lønpolitik sker tildeling af variabel løn efter en vurdering af de samlede resultater herunder selskabets, den pågældende afdelings og medarbejderens personlige resultater. Såvel finansielle som ikkefinansielle mål indgår i vurderingen. Resultatmålingen tager højde for de nuværende og fremtidige risici, herunder de eventuelle kapitalomkostninger og den likviditet, der er påkrævet for at opnå de pågældende resultater.

Vurdering af resultater sker bl.a. med afsæt i PFA's 2020 strategi, tilhørende væsentlige initiativer og PFA Scorecard, som godkendes af bestyrelsen. PFA Scorecard fastsætter relative vægte – KPI'er – for måling af resultater for de væsentligste områder sammen med løbende opfølgning på eksekveringen af PFA's 2020 strategi. Tildeling af variabel løn er bl.a. knyttet til resultaterne i PFA Scorecard, som også rummer knockout kriterier, hvor variabel løn bortfalder.

Selskabets anvendelse af fratrædelsesgodtgørelser, nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesgodtgørelser og lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse, sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom og som nærmere fastsat i selskabets lønpolitik.

Bestyrelsen har udstedt retningslinjer for uafhængig kontrol med efterlevelse af lønpolitikken. I henhold til retningslinjerne udfører Intern Revision én gang årligt kontrol hermed og rapporterer direkte til bestyrelsen om resultatet.

Medarbejdere ansat i virksomhedens kontrolfunktioner, kan ikke modtage variabel løn, som er afhængig af resultatet i den afdeling, der føres kontrol med.

### Honorar til bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i PFA Holding og PFA Pension i 2019

Bestyrelsen i PFA Holding modtager ikke honorar for sit arbejde. Bestyrelsen i PFA Pension aflønnes med et fast basishonorar og får ikke tildelt variabel løn. Der er 15 medlemmer af bestyrelsen.

Basishonoraret udgjorde i 2019 240.000 kr. årligt og er fastsat under hensyntagen til kravene til bestyrelsens kompetencer, indsats og arbejdets omfang. Formanden modtager tredobbelt honorar og næstformændene  $1 \frac{1}{2}$  x basishonorar. For medlemskab af revisionsudvalget og investeringsudvalget ydes  $\frac{1}{2}$  x basishonoraret og til formanden  $\frac{3}{4}$  x basishonoraret, mens medlemskab af aflønningsudvalget honoreres med  $\frac{1}{4}$  af basishonoraret og  $\frac{1}{3}$  af basishonoraret til formanden<sup>2</sup>.

Direktionen er defineret som de direktører, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører for selskabet. Direktionen i PFA Holding og PFA Pension er identisk. Direktionen er ikke direkte aflønnet af PFA Holding, men af PFA Pension, og deres honorering består af fast løn inkl. pension samt variabel løn, som fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af den vedtagne lønpolitik.

Direktion og væsentlige risikotagere har mulighed for at opnå variabel løn, som i 2019 maksimalt kunne udgøre henholdsvis 20 % og 30 %<sup>3</sup> af den faste løn inkl. pension.

50 % af den samlede variable løn blev tildelt i kontanter. Resten af den variable løn blev tildelt som efterstillet gæld i PFA Pension ved et gælds-brev, som ikke kan afhændes eller indfries i en passende periode. Variabel løn tildeles og udskydes<sup>4</sup> i overensstemmelse med gældende lovgivning, bl.a. underlægges udskudt variabel løn en vurdering af holdbarheden af de resultater, der lå til grund for den oprindelige tildeling før udbetaling.

Endvidere kan selskabet ændre tildelt variabel løn, hvis selskabets økonomiske situation er forringet, hvis modtageren har deltaget i eller været ansvarlig for betydelige tab for virksomheden eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed.

<sup>2</sup> Næstformænd og øvrige bestyrelsesmedlemmer kan maksimalt modtage 3 x basishonorar.

<sup>3</sup> For væsentlige risikotagere med ansvar for ejendomsinvesteringer, kan variabel løn maksimalt udgøre 50 % af den faste løn inkl. pension.

<sup>4</sup> Udbetaling af den udskudte bonus - 40 pct. af den samlede bonus og 60 pct., hvis den samlede bonus overstiger 750.000 kr. - sker over en periode på fire år for direktion og tre år for øvrige væsentlige risikotagere. Udbetaling påbegyndes år 1 efter beregningstidspunktet og fordeles ligeligt over årene.

Selskabet kan tillige kræve hel eller delvis tilbagebetaling af udbetalt variabel løn, hvis tildelingen er baseret på resultater, der er fejlagtige og modtageren har været i ond tro herom, jf. selskabets lønpolitik og den til enhver tid gældende lovgivning.

Der anvendes ikke pensionsydelse, som helt eller delvist kan sidestilles med variabel løn.

De beskrevne vilkår for variabel aflønning er fastsat i den omfattede personkreds' respektive ansættelseskontrakter. Efter årets udløb tildeles der et bevis for variabel løn afhængigt af, om de fastsatte bonuskriterier er opfyldt. Forud for tildeling og udbetaling af variabel løn undersøges det, om samtlige betingelser er opfyldt.

## Kvantitative oplysninger<sup>5</sup> om aflønningsforhold for bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere i PFA Pension

Den samlede optjente løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019 fordelt på følgende forretningsområder: (mio. kr.)

	(mio. kr.)
Investeringsområdet	-
Detailkundeområdet	5,52
Formueforvaltningsområdet	-
Andre områder	69,33

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2019 fordelt på fast og variabel løn:

(mio. kr.)	Antal	Fast	Variabel
Bestyrelsen	16*	5,84	-
Direktionen	5*	24,47**	0,69
Øvrige væsentlige risikotagere	21*	38,51	5,34

\* Inkl. medlemmer/ansatte, der er fratruddet i 2019.

\*\* Fast løn er inkl. pension og værdien af fri bil mv.

En person har optjent en samlet aflønning på mere end 1 mio. EUR i regnskabsåret 2019.

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2019<sup>6</sup>:

(mio. kr.)	Udbetalt	Tildelt*
Bestyrelsen	-	-
Direktionen	0,91	0,91
Væsentlige risikotagere	0,71	0,71

\* Tildelt i form af efterstillet gældsbev.

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår

(mio. kr.)	Kontant bonus		Gældsbev*	
	Udbetalt*	*Udskudt	Tildelt**	Udskudt
Bestyrelsen	-	-	-	-
Direktionen	0,19	0,12	0,19	0,12
Væsentlige risikotagere	1,51	1,27	1,51	1,27

\* Selskabet benytter hverken aktier eller aktiebaserede instrumenter, men alene efterstillede gældsbreve ved tildeling af variabel løn.

\*\* Udbetalt løn er opgjort som variabel løn optjent i 2019 og udbetalt i 2020 i umiddelbar forlængelse af bonusopgørelse for 2019.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er der i 2019 tildelt 0,24 mio. kr. i udskudt variabel løn til direktionen.

### Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser

Der er i 2019 hverken tildelt eller udbetalt fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser.

Der henvises i øvrigt til selskabets årsrapport.

Aflønningsrapporten er offentliggjort den 20. marts 2020.

<sup>5</sup> Der rapporteres i det følgende alene på hovedstolen, dvs. ekskl. renter. Der forrentes alene variabel løn vedrørende bonus fra før 1.1.2019.

<sup>6</sup> Der er ikke reduceret udskudt variabel løn i 2019.