



Lønpolitik for PFA-koncernen

Gældende fra og med den 1. januar 2020

Indholdsfortegnelse

1	Anvendelsesområde og ikrafttrædelse	3
2	Formål	3
3	Corporate Governance	4
4	Lønrammer og -elementer	5
5	Incitamentsordninger i PFA-koncernen	7
6	Selskabets ledelse og væsentlige risikotagere	8
7	Interessekonflikter og særregler for visse medarbejdergrupper.....	12

1 Anvendelsesområde og ikrafttrædelse

Lønpolitikken finder anvendelse på samtlige medarbejdere i PFA Holding A/S-koncernen (herefter "PFA-koncernen").

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 7. februar 2019. Generalforsamlinger i koncernens danske finansielle selskaber vil på den ordinære generalforsamling i 2020, efter indstilling fra bestyrelserne, godkende lønpolitikken. Når lønpolitikken er godkendt, gælder den for optjent løn fra 1. januar 2020.

2 Formål

PFA er et kommercielt pensionsselskab med en ejer- og forretningsmodel, der sikrer fokus på kundeværdi. Dette indebærer, at hovedparten af det kommercielle overskud, som PFA skaber, går til kunderne. Forretningsmodellen fokuserer på at skabe størst muligt investeringsafkast og 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-koncernen sker ud fra principper om rimelighed og ordentlighed. PFA-koncernens generelle aflønningsstruktur stemmer overens med koncernens fastlagte strategi frem til år 2020, herefter "Strategi2020", herunder den overordnede investerings- og risikostrategi og identificerede risici som for eksempel drifts-, markeds- og omdømmerisici.

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 incitamenter, 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 kompetente 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 risikojusterede resultater samt resultater ud over, hvad der kan forventes i forhold til medarbejderens relevante erfaring og organisatoriske ansvar. Brugen af variabel aflønning vil endvidere harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer ved udførelse af selskabets aktiviteter og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.

Formålet med lønpolitikken er endvidere at sikre en klar, gennemsigtig og effektiv ledelse med hensyn til aflønning, se endvidere afsnit 4 og 5.

3 Corporate Governance

Lønpolitikken og -praksis skal til enhver tid implementeres, gennemføres og opretholdes i overensstemmelse med PFA-koncernens forretnings- og risikostyringsstrategi, mål og risikostyringspraksis, samt koncernens langsigtede interesser og resultater som helhed. Lønpolitikken tager hensyn til den interne organisation og til arten, omfanget og kompleksiteten af de risici, der er forbundet med driften.

Det er selskabernes bestyrelser, som fastlægger de generelle rammer og principper for lønpolitikken. I de selskaber, som har et aflønningsudvalg, sker det efter indstilling fra udvalget. For nærmere beskrivelse af koncernens aflønningsudvalg, sammensætningen heraf og gældende kommissorium henvises til pfa.dk.

Bestyrelserne gennemgår regelmæssigt og mindst én gang om året lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. I de selskaber, hvor der er nedsat et aflønningsudvalg, sikrer udvalget, at bestyrelserne minimum én gang årligt vurderer lønpolitikken og vedtager de nødvendige tilpasninger. Derudover gennemgår og vurderer aflønningsudvalget løbende lønpolitikken i forhold til PFA-koncernens udvikling.

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

Bestyrelserne er ansvarlige for overvågning af implementering af lønpolitikken, og for at der foretages kontrol med dens overholdelse for medarbejdere. Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol med overholdelse af grænser for risikotagning, samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision. I de selskaber, hvor der er nedsat et aflønningsudvalg, bistår aflønningsudvalget hermed og forestår ligeledes det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitikken og andre beslutninger herom, der kan have indflydelse på selskabets risikostyring. Aflønningsudvalget bistår endvidere bestyrelsen med at overvåge, hvordan lønpolitik og -praksis er opbygget, gennemføres og anvendes.

Bestyrelserne i koncernens finansielle selskaber har fastsat retningslinjer for kontrol af, om lønpolitikken og gældende lovgivning efterleves. Kontrollen er tilrettelagt iht. politik for intern kontrol, og intern revision udfører mindst en gang årligt en revision af den samlede proces og rapporterer resultat heraf til bestyrelserne.

Lønpolitikken er forankret i PFA-koncernens HR-funktion. Risikostyrings- og Compliancefunktionen inddrages i processen med at fastlægge og håndtere lønpolitikken og påser, at politikken og dens implementering er i overensstemmelse med PFA-koncernens risikoprofil og lovgivning på området.

Lønpolitikken formidles til alle medarbejdere i PFA-koncernen bl.a. ved offentliggørelse på PFA-koncernens intranet.

4 Lønrammer og -elementer

PFA-koncernen ønsker at sikre gennemskuelighed og ensartethed i lønfastsættelsen, og benytter som udgangspunkt følgende lønkomponenter:

- Fast løn
- Variabel løn, jf. pkt. 5
- Pensionsordning, jf. pkt. 4.4
- Øvrige personalegoder, som firmabil, fri telefon og avis mv..
- Eventuelt tiltrædelses- eller fratrædelsesgodtgørelser samt fastholdelsesgodtgørelser.

Det tilstræbes, at lønniveauet er på niveau med markedet, så det sikres, at PFA kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Ved lønfastsættelse lægges der bl.a. vægt på præstationer, det ansvar, der følger stillingen, stillingsindhold, relevant erfaring, fagligt niveau, formelle kvalifikationer såsom uddannelse og kurser samt krav til fleksibilitet.

4.1 Specifikke kriterier for lønfastsættelsen

PFA følger altid de specifikke kriterier for indplacering, der er i de overenskomster, som PFA-koncernen er underlagt. Et fælles træk ved disse overenskomster er, at lønfastsættelsen sker ud fra en helhedsvurdering af medarbejderens arbejdsopgaver.

4.2 Ligeløn

PFA-koncernen accepterer ikke lønforskelle baseret på køn.

For at sikre ligeløn i praksis udarbejder PFA én gang om året en lønstatistik efter de retningslinjer, som Ligelønsloven angiver. Denne ligelønsstatistik gennemgås som et fast punkt på samarbejdsudvalgsmøder med repræsentanter for både ledelsen og personaleforeningerne i PFA.

I den årlige CR-rapport offentliggør PFA en status på arbejdet med at sikre ligeløn på linje med andre arbejdstagerforhold.

4.3 Stillingsvurdering

I PFA-koncernen er der fem stillingsniveauer: Direktionen, direktør-, chef- og lederniveau foruden medarbejdere uden ledelsesansvar. Direktionens aflønning fastlægges af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget i de selskaber, som har nedsat et sådant. Den faste aflønning fastlægges ud fra markedsniveau og tyngden i stillingen. Med sidstnævnte menes elementer som fx "span of control", økonomiske beføjelser og forretningsmæssig betydning. Den variable aflønning fastlægges som en procentdel af den faste løn eller en fast beløbsramme og varierer afhængig af stillingsniveau.

4.4 Pensionspolitik

Alle medarbejdere i PFA-koncernen er omfattet af en pensions- og forsikringsordning. Pensionsindbetalingen er 100 % arbejdsgiverbetalt. Indbetalingen sker som en procentdel på 13,5 - 20 % af den faste løn, og procentdelen afhænger af, hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. For ledere og de specialister, der er på individuelle kontrakter, gælder den samme faste procentdel. Medarbejderne kan vælge

mellem at lade PFA's investeringsafdeling foretage investeringerne eller selv forestå investeringerne for op til halvdelen af indbetalingen.

Til pensionsordningen er der tilknyttet Erhvervsevneforsikring, dækning ved Kritisk Sygdom og Helbreds-sikring. Hertil kommer forebyggende behandling gennem PFA Forebygger og en kollektiv heltidsulykkes-forsikring.

Der gælder ikke i PFA-koncernen særlige pensionsordninger (tillægspensionsordninger) for medlemmer af bestyrelse, direktion eller øvrige medarbejdere på vigtige positioner.

Pension, som udgør variabel løn, eller som kan sidestilles hermed, anvendes ikke til personkredsen i pkt. 6.

4.5 Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser alene anvendes i særlige tilfælde og ikke kan overstige en værdi svarende til et års samlet vederlag inkl. pension. Ved ét års samlet vederlag forstås både fast løn og værdien af variabel løn. Værdien af obligatoriske fratrædelsesgodtgørelser i henhold til gældende overenskomster og lovgivning indgår ikke i beregningen.

Fratrædelsesgodtgørelse aftalt ved tiltrædelse af en stilling anvendes alene for direktører anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør for selskabet, mens fratrædelsesgodtgørelse aftalt i forbindelse med fra-trædelse kan anvendes for alle medarbejdere, men anvendes undtagelsesvist og baseret på en konkret vurdering.

For væsentlige risikotagere gælder endvidere, at inden en aftale om fratrædelsesgodtgørelse bliver ind-gået, sikres det, at medarbejderen har handlet i overensstemmelse med relevante retningslinjer og poli-tikker og ikke har påført selskabet unødvendige risici.

En undtagelse til ovenstående bestemmelser er fratrædelsesgodtgørelser, som PFA-koncernen har pligt til at udbetale i henhold til gældende overenskomster og lovgivning.

4.6 Fastholdelsesgodtgørelser

Der er i begrænset omfang mulighed for anvendelse af fastholdelsesgodtgørelse. Brugen af fastholdelses-godtgørelse vil til enhver tid være tidsbestemt og kan alene tildeles, såfremt særlige forhold konkret gør sig gældende.

4.7 Medarbejdere, der er udpeget af et selskab i PFA-koncernen til at varetage et ledelses-hverv i en virksomhed uden for PFA-koncernen

Honorar for ledeshverv i en virksomhed uden for PFA-koncernen, som en medarbejder er udpeget til at varetage af et selskab i PFA-koncernen, udbetales til det pågældende selskab i PFA-koncernen, medmindre anden særskilt aftale er indgået med koncerndirektionen herom.

5 Incitamentsordninger i PFA-koncernen

Anvendelse af bonus i PFA tager afsæt i ønsket om, at alle medarbejdere i PFA identificerer sig med virksomheden og de fælles mål.

Der anvendes en fælles bonusmodel for de omfattede medarbejdere for at skabe et incitament til at nå de ambitiøse mål i PFA's Strategi2020, at motivere til samarbejde på tværs af PFA, at øge den arbejdsmæssige energi i hele PFA og for at gøre det attraktivt at yde en ekstraordinær indsats, hvilket også øger værdiskabelsen for PFA's kunder.

PFA-koncernens bonusmodel består af fælles mål fastlagt i PFA Scorecard henholdsvis funktions- og individuelle mål suppleret med fællesmål fastlagt i PFA Scorecard. Funktions- og individuelle mål indgår for at skabe en tydelig sammenhæng til den samlede resultatskabelse og en tæt sammenhæng til den enkelte medarbejders indsats og målopnåelse. Ved at anvende en generisk model sikres gennemsigthed i koncernens incitamentsordninger.

PFA Scorecard fastsætter mål på selskabsniveau, bl.a. med afsæt i PFA's Strategi2020 og tilhørende væsentlige initiativer. Anvendelse af PFA Scorecard sikrer overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål, samt at bonusudbetaling og dermed omkostningen for koncernen følger den samlede værdiskabelse.

PFA Scorecard fastsættes som udgangspunkt en gang årligt i forbindelse med bestyrelsens strategidrøftelser og godkendes af bestyrelsen, som også fastsætter knock out kriterier bl.a. knyttet til koncernens kapital og solvens. Herved sikres det bl.a., at den samlede bonuspulje ikke underminerer koncernens kapitalgrundlag. Opfyldes et knock out kriterium, kan bestyrelsen beslutte, at variabel løn helt eller delvist bortfalder for det pågældende år.

Funktionens overordnede målopfyldelse vurderes af direktionen. Den enkelte medarbejders målopnåelse vurderes individuelt tillige med en evaluering af den enkelte medarbejders adfærd og evne til at leve op til PFA's værdier. Vurderingen omfatter medarbejderens opnåelse af funktionens såvel som egne mål, hvilket er en forudsætning for, at der opnås en andel i PFA's samlede målopnåelse. Funktionsmål og individuelle mål vægter forskelligt afhængigt af niveau, stilling og ansvar, og adfærd inkluderes både under funktionsmål og individuelle mål. Sidstnævnte sikrer en balance mellem målopnåelsen og de metoder hertil, som tages i brug.

Baseret på den generiske bonusmodel indgås der hvert år en konkret bonusaftale med de medarbejdere, som er omfattet af bonusordningen. Bonusaftalen fastsætter bl.a. aftalte mål og klare målepunkter. Dermed har den enkelte medarbejder fastlagte mål, der stemmer overens med den langsigtede strategi, forretningsmodellen med kundernes værdiskabelse for øje og gældende lovgivning.

Fastsættelse af klare og kendte mål for medarbejderne i overensstemmelse med koncernens overordnede mål, værdigrundlag og politikker i bonusmodellen er med til at sikre en effektiv og stringent governancestruktur.

For at sikre en passende balance mellem variabel og fast løn er der fastlagt et loft for, hvor stor en andel bonus kan udgøre af den faste løn. Loftet varierer afhængig af den funktion, som medarbejderen varetager. Medarbejdere, der forestår kapital- og formueforvaltning, vil typisk kunne opnå en højere bonus, der dog maksimalt kan udgøre 100 % af den faste løn inklusive pension i PFA Asset Management og 50 % af den faste løn inklusive pension i henholdsvis PFA Ejendomme og PFA Bank.

I de tilfælde, hvor der gælder særlige lovregler for visse funktioner i koncernen, tilpasses bonusmodellen og de tilknyttede mål i overensstemmelse hermed.

PFA-koncernen offentliggør internt fastsatte forretningsgange og retningslinjer for aflønning, som udfylder ovenfor beskrevne model, blandt andet på PFA-koncernens intranet, samt sikrer gennemsigtighed om lønpolitik og aflønning gennem oplysninger i årsrapporten og den årlige aflønningsrapport.

Der kan i særlige tilfælde tildeles et engangsvederlag til medarbejdere. Engangsvederlag til direktion og væsentlige risikotagere, vil være underlagt bestemmelserne i pkt. 6.

For væsentlige risikotagere gælder der i tillæg til ovenstående endvidere de fastlagte rammer i pkt. 6, medmindre forholdene er omfattet af en kollektiv overenskomst.

6 Selskabets ledelse og væsentlige risikotagere

6.1 Aflønning af bestyrelserne i PFA-koncernen

Bestyrelserne i PFA-koncernen honoreres alene med et fast kontant honorar (basishonorar) og er ikke omfattet af koncernens incitamentsprogrammer. Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, idet der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetence, relevant erhvervs erfaring og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder. Eventuelle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer honoreres på lige fod med de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

I PFA Pension gælder der følgende: Under hensyntagen til de udvidede bestyrelsesopgaver modtager formanden tredobbelt basishonorar, og næstformændene modtager halvandet basishonorar. Udover basishonoraret ydes der et årligt udvalgshonorar til de bestyrelsesmedlemmer, som er medlem af et bestyrelsesudvalg. For medlemskab af henholdsvis 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. Honoraret fastlægges af bestyrelsen efter samme principper som basishonoraret. Uanset hvor mange bestyrelsesudvalg et bestyrelsesmedlem er medlem af, kan honoraret maksimalt udgøre et beløb svarende til tredobbelt basishonorar.

I de øvrige selskaber modtager formanden dobbelt basishonorar.

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

Bestyrelsesmedlemmernes honorarer fremgår af årsrapporten for det respektive selskab i PFA-koncernen og ligeledes af aflønningsrapporten for de selskaber, som udarbejder en sådan.

6.2 Aflønning af direktion

Direktionen er defineret som de direktører, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører for selskabet.

Fælles for aflønning af direktionen i koncernens selskaber er, at aflønning fastsættes af selskabets bestyrelse.

Direktionens aflønning skal sikre PFA-koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedste topledere. Direktionens honorering består af fast løn inklusive pension, samt variabel aflønning som en tilskyndelse til værdiskabelse for PFA's kunder. Direktionens løn skal dog fortrinsvis bestå af fast løn. Direktionen er kontraktansat, og på grundlag af individuelle aftaler kan medlemmer af direktionen også have ret til firmabil og andre faste personalegoder. Direktionen kan i forbindelse med fratrædelse have ret til godtgørelse, der maksimalt kan udgøre 12 måneders løn inklusive pension.

6.2.1 Særligt for PFA Pension

Direktionen i PFA Holding og PFA Pension er identisk.

Direktionen har mulighed for at opnå variabel løn, som maksimalt kan udgøre 20 % af den faste løn inklusive pension, jf. pkt. 6.4.

Alle vilkår i direktionens aflønning fastsættes af formandskabet efter indstilling fra aflønningsudvalget. Aflønningsudvalget vurderer årligt direktionens aflønning og sikrer, at aflønningen er i overensstemmelse med aflønningen i sammenlignelige selskaber og udviklingen i markedspraksis.

Direktionens resultater evalueres løbende og opgøres en gang årligt på baggrund af skriftlige aftaler om præstationer, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle målepunkter, som indgås ved årets begyndelse efter bestyrelsens godkendelse. Tildeling af variabel løn sker efter en evaluering af de samlede resultater, både selskabets, den pågældende funktions og egne resultater. Resultatmålingen tager afsæt i PFA's Strategi2020 og PFA Scorecard, som er godkendt af bestyrelsen. PFA Scorecard fastsætter relative vægte for måling af resultater for de væsentligste områder sammen med løbende opfølgning på eksekveringen af Strategi2020. PFA Scorecard rummer knock out kriterier, hvor variabel løn bortfalder. Resultatmålingen tager desuden højde for de nuværende og fremtidige risici, herunder de eventuelle kapitalomkostninger og den likviditet, der er påkrævet for at opnå de pågældende resultater.

Direktionens aflønning fremgår bl.a. af selskabets aflønningsrapport.

6.2.2 Særligt for PFA Asset Management

Direktionen har mulighed for at opnå variabel løn, som maksimalt kan udgøre 50 % af den faste løn inklusive pension, jf. pkt. 6.4.

I PFA Asset Management A/S behandler selskabets aflønningsudvalg indstilling vedrørende direktionens faste og variable vederlag. Primo året behandler udvalget direktionens bonusaftaler for det pågældende år, inklusive målepunkter for direktionens arbejde i året.

Aflønningsudvalget indstiller efterfølgende bonusaftalerne til bestyrelsens godkendelse. Primo året behandler aflønningsudvalget ligeledes direktionens bonusbreve for det forudgående år ved at afstemme disse med målepunkter for det forgangne år. Udvalget indstiller derefter bonusbrevene til bestyrelsens godkendelse. Direktionens aflønning fremgår af selskabets årsrapport.

6.3 Øvrige væsentlige risikotagere

I de selskaber, som i henhold til gældende lovgivning har pligt til at udpege væsentlige risikotagere, identificerer bestyrelserne under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, dvs. væsentlige risikotagere.

Identifikationen sker på baggrund af en indstilling fra direktionen og/eller aflønningsudvalget, som forelægges minimum én gang årligt, hvor de kvalitative og kvantitative kriterier oplyses, indeholdende en vurdering af og indstilling om, hvilke medarbejdere i det relevante selskab, som bør omfattes heraf.

Identifikationen sker i overensstemmelse med den selskabsspecifikke lovgivning.

6.4 Særlige rammer for tildeling og udbetaling af variabel løn til personkredsen i pkt. 6

For de finansielle virksomheder i PFA-koncernen, som er omfattet af specifikke lovregler herom, gælder følgende model for variabel aflønning, herunder sammensætningen, udskydelse og betingelser for udbetaling af den udskudte variable løn anvendelse for den omfattede personkreds:

- a. Bestyrelsen kan ikke modtage variabel aflønning, og den faste løn udgør således 100 %.
- b. Den variable løn for direktionen i PFA Pension, PFA Bank og PFA Asset Management kan maksimalt udgøre henholdsvis 20 %, 30 % og 50 % af den faste grundløn inklusive pension.
- c. Loftet for variabel løn til væsentlige risikotagere i PFA Pension, PFA Bank og PFA Asset Management udgør henholdsvis 30 %, 50 % og 100 % af den faste løn inklusive pension.
- d. En undtagelse hertil er de væsentlige risikotagere i PFA Pension, som er ansvarlige for ejendomsinvesteringer. Her udgør loftet for variabel løn 50 % af den faste løn inklusive pension.
I alle tilfælde gælder, at det konkrete loft for variabel løn varierer afhængigt af den funktion, lederen eller medarbejderen indtager, men at det aldrig kan overstige grænserne nævnt i punkt. 6.4, litra c.
- e. Den relevante bestyrelse har vurderet, at ovenstående lofter er passende med henblik på at sikre en fleksibel politik for variabel aflønning, samt at de omfattedes privatøkonomi er uafhængig af opnåelsen af variabel løn.

- f. 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.
- g. 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. (herefter "FAIF") 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-finansielle kriterier såsom overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af selskabets retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunderne.
- h. 50 % af direktionens og væsentlige risikotageres variable løn består af kontant udbetaling, og 50 % består af instrumenter, som fx efterstillet gæld, tilpasset de respektive PFA-koncernselskaber jf. gældende lovgivning, og som afspejler selskabets kreditværdighed eller for så vidt angår selskaber omfattet af FAIF 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.
- i. 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 lige store rater – første gang med den månedsløn, der kommer til udbetaling 12 måneder efter beregningen blev endeligt fastlagt (beregningstidspunktet).
- j. 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 FAIF 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 de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres aflønningsvilkår. Denne periode skal minimum udgøre 6 måneder.
- k. Bestyrelsen eller direktionen kan på baggrund af en konkret vurdering beslutte, at der kan undtages fra kravene i pkt. 6.4h-j i tilfælde, hvor den variable løndel maksimalt udgør 100.000 DKK om året, hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at det er forsvarligt, således at variable løndele op til 100.000 DKK om året kan udbetales kontant.
- l. Udbetaling af variabel løn forudsætter, at de kriterier, som har dannet grundlag for beregningen af den variable løndel, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, samt 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. Endvidere kan variabel løn ikke

udbetales, såfremt selskabets - eller for så vidt angår selskaber omfattet af FAIF, såfremt den forvaltede alternative investeringsfonds - økonomiske situation på udbetalingstidspunktet er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løn. Udbetaling af variabel løn skal dog altid undlades, hvis selskabet på udbetalingstidspunktet ikke overholder de i lovgivningen fastsatte kapitalkrav eller solvenskrav og har modtaget påbud herom fra Finanstilsynet.

- m. Variabel løn kan endvidere kræves tilbagebetalt helt eller delvis, såfremt udbetaling er sket på grundlag af fejlagtige oplysninger, og modtageren havde kendskab hertil ("ond tro").

7 Interessekonflikter og særregler for visse medarbejdergrupper

PFA-koncernens lønpolitik og retningslinjer for kontrol med overholdelsen heraf tjener blandt flere formål at være foranstaltninger, for at undgå og om nødvendigt håndtere interessekonflikter mellem PFA, koncernens medarbejdere, samarbejdspartnere og PFA's kunder. Konkret sikres det at medarbejdere hverken ved salg af eller rådgivning om finansielle instrumenter har incitament til at tilskynde kunder til at påtage sig uforholdsmæssige risici. De for medarbejdere opstillede mål har til formål at hindre interessekonflikter og sikre, at medarbejdere belønnes for at handle i overensstemmelse med kundernes interesse. PFA søger samtidig at sikre der ikke er uoverensstemmelse mellem de afdelinger som foretager intern kontrol og de afdelinger som bliver kontrolleret. I førstnævnte afdelinger anvendes ikke variabel løn hvorfor medarbejderne er neutrale i forhold til resultatet af deres kontroller, jf. nærmere nedenfor

For de finansielle virksomheder i PFA-koncernen, som er omfattet af specifikke lovregler herom, gælder følgende:

7.1 Ansat i kontrolfunktioner og ansatte aktuarer

PFA-koncernen anser følgende medarbejdere for at være ansat i kontrolfunktioner:

- medarbejdere i funktioner, der indgår i PFA's interne kontrolsystem, jf. politik for intern kontrol, dvs.
 - funktioner med ansvar for risikostyring, compliance, intern revision og lignende funktioner
 - medarbejdere i øvrige uafhængige kontrolfunktioner, der er primært ansvarlige for at kontrollere om gældende love og regulering mv. efterleves, f.eks. vedr. Informationssikkerhed og persondatabeskyttelse
 - medarbejdere i øvrige uafhængige kontrolfunktioner, hvor medarbejderens primære opgave er et kontrollere overholdelse af politikker, retningslinjer og procedurer på et område, der kan påvirke selskabets risikoprofil væsentligt.

Medarbejdere i Risikostyring, Compliance og Intern revision er ikke omfattet af koncernens incitamentsordning, jf. pkt. 5. Tilsvarende gælder den ansvarshavende aktuar.

Variabel løn til øvrige medarbejdere ansat i kontrolfunktioner og ansatte aktuarer, som udfører klassisk aktuararbejde, skal være uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder, afdelinger og områder, som er underlagt deres kontrol.

7.2 Medarbejdere, der ved direkte kundekontakt sælger produkter til eller rådgiver detailkunder

Medarbejdere i selskaber i koncernen, der har tilladelse til værdipapirhandel, der ved direkte kundekontakt sælger eller rådgiver detailkunder om visse i lovgivningen nærmere definerede finansielle instrumenter, må ikke modtage variable løndele, der er afhængige af opnåelse af salgsmål relateret til salg eller rådgivning vedrørende sådanne finansielle instrumenter, når salg eller rådgivning er rettet mod detailkunder.

Medarbejdere i selskaber i koncernen, der har tilladelse til at udøve forsikringsvirksomhed, må ikke aflønnes på baggrund af en indsats, der strider mod selskabets forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse herunder ved indførelse af salgsmål, der tilskynder medarbejdere til at anbefale ét bestemt produkt, når PFA kan tilbyde et andet produkt, som dækker kundens behov bedre.

Således godkendt af bestyrelserne for PFA Holding A/S og PFA Pension, forsikringsaktieselskab den 12. december 2019.