



Lønpolitik

19.04.2021

Vedtagelse og ajourføring af lønpolitikken

Den af bestyrelsen for henholdsvis pensionskassen og banken vedtagne lønpolitik forelægges generalforsamlingerne til godkendelse for så vidt angår afsnittet i denne politik: Indstilling af lønpolitik til generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelserne gennemgår mindst én gang årligt lønpolitikken med henblik på at tilpasse den til pensionskassens/bankens udvikling.

I forbindelse med ajourføring af politikken udpeger bestyrelserne koncernens væsentlige risikotagere.

Formål med lønpolitikken

Lønpolitikken er fastlagt i overensstemmelse med relevant regulering og vedtaget under hensyntagen til pensionskassen/bankens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter.

Politikken har generelt til hensigt at fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der fremmer god og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, herunder for så vidt angår bæredygtighedsrisici, som overstiger selskabets risikotolerancegrænser samt sikre, at kunders/medlemmers interesser varetages.

Det er målet, at politikken indføres, gennemføres og opretholdes i overensstemmelse med pensionskassens/bankens:

- forretnings- og risikostyringsstrategi
- risikoprofil
- værdier
- politik for bæredygtighed og aktivt ejerskab
- langsigtede mål, herunder holdbare forretningsmodeller, risikostyringspraksis samt pensionskassens/bankens langsigtede interesser og resultater som helhed.

Det er desuden målet, at politikken harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder/medlemmer og investorer i forbindelse med udførelsen af pensionskassens/bankens virksomhed og indeholder foranstaltninger, der kan afværge og forhindre interessekonflikter.

Lønpolitikken er endvidere fastsat i overensstemmelse med de beslutninger, der er truffet i pensionskassen i forhold til bæredygtighedsfaktorer og bæredygtighedsrisici. Politikken indeholder ikke variable løndelev, og der sker derfor ikke en tilskyndelse til risikotagning i strid med pensionskassens politik for bæredygtighed og aktivt ejerskab.

Indstilling af lønpolitik til generalforsamlingens godkendelse

Der udbetales ikke variable løndele til medlemmer af bestyrelser, direktion eller nogen anden medarbejder, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag. Der udbetales ikke fratrædelsesgodtgørelser ud over det, som den administrerende direktør skønner, at pensionskassen/banken efter lov og gældende praksis er forpligtet til at udbetale ved virksomhedens opsigelse af medarbejdere. Fratrædelsesgodtgørelsens størrelse fastsættes således, at denne ikke er omfattet af regler om variabel aflønning i henhold til gældende lovgivning.

Pensionspolitikken er, at pensionskassen/bankens medarbejdere indbetaler pension i henhold til den gældende overenskomst. For medarbejdere uden for overenskomst, herunder medlemmer af direktion og ledende medarbejdere, indbetales en selvvalgt procentandel af bruttolønnen til pension.

Honorering af pensionskassens bestyrelse er fastsat af pensionskassens generalforsamling. Honoreringen af bankens bestyrelse er fastsat af bankens generalforsamling til et niveau, som svarer til honoreringen af pensionskassens bestyrelse. Direktionens og aktuarens aflønning mv. er fastsat af bestyrelsen. Øvrige medarbejders aflønning er fastsat af direktionen. Udvalgte ansatte har forlængede opsigelsesvarsler. I øvrigt følges reglerne i funktionærlovgivningen og i de kollektive overenskomster for finanssektoren.

Oplysnings- og indberetningsforpligtelse

Pensionskassen og banken offentliggør én gang årligt i årsrapporterne, som er tilgængelige på koncernens hjemmeside og indsendes til Finanstilsynet, de oplysninger vedrørende pensionskassen/bankens lønpolitik og -praksis, som skal offentliggøres i henhold til lov. Lønpolitikken er tilgængelig for medarbejdere på koncernens intranet.

Senest 1. maj hvert år indberettes antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i en af virksomhederne, har optjent en samlet løn inkl. pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Kontrol og ajourføring

Bestyrelserne har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse og overvåger dens gennemførelse. Som led i tilsynet med lønpolitikken sørger bestyrelserne for, at der mindst én gang årligt foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelserne fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelserne.

Udpegnings af væsentlige risikotagere

Bestyrelserne udpeger efter behov og mindst en gang årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pensionskassens og/eller bankens risikoprofil. Udpegningen sker under hensyntagen til pensionskassens/bankens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter. Udover bestyrelser og direktion, som per definition er risikotagere, er medarbejderne i tabel 1 de af bestyrelserne udpegede væsentlige risikotagere. For så vidt angår pensionskassen er udpegningen sket med udgangspunkt i aflønningsbekendtgørelsen for forsikringsselskaber. For så vidt angår banken, er udpegningen sket i henhold til Europa-Kommissionens reguleringsmæssige tekniske standarder for udpegnings af væsentlige risikotagere.