

Vederlagspolitik i PenSam Holding koncernen

Denne vederlagspolitik beskriver rammerne for aflønning i PenSam Holding A/S, PenSam Pension forsikringsaktieselskab og PenSam Bank A/S (herefter PenSam Holding koncernen).

Vederlagspolitikken gælder for bestyrelser, direktionen og samtlige medarbejdere i PenSam Holding koncernen, og er inddelt i fem hovedafsnit:

- 1) Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold
- 2) Væsentlige risikotagere
- 3) Bestyrelsen og dens vederlæggelse
- 4) Direktionen og dens vederlæggelse
- 5) Rapportering mv.

Vederlagspolitikken skal sikre, at virksomhedens lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, god selskabsledelse og er i overensstemmelse med selskabernes forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.

Der er ikke sammenhæng mellem aflønning af medarbejderne og integration af bæredygtighedsrisici.

Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold

PenSam Holding koncernen ønsker, at koncernens aflønningsniveau og -principper skal være markedskonforme uden at være ledende, således at koncernen til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere.

Aflønning anses for at være et blandt flere parametre, som har betydning for bestræbelserne på at være en attraktiv arbejdsplads.

Fast løn

Aflønning sker som udgangspunkt med fast løn, som fastsættes via overenskomster indgået med de respektive faglige organisationer. Medarbejderne er dermed lønmæssigt indplaceret efter deres respektive overenskomsters bestemmelser, og lønnen reguleres i henhold til overenskomsternes

bestemmelser. For ledere fastsættes lønnen efter individuel aftale, og der tages udgangspunkt i jobindhold, løndannelse i markedet samt lederens samlede kompetencer, erfaring og performance.

Formålet er at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi, uanset køn, etnicitet, seksuel orientering, religion mv. Aflønning til selskabernes medarbejdere må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider selskabernes risikoprofil.

Medarbejderne er omfattet af den pensionsordning, der er fastsat i deres respektive overenskomster, og PenSam indbetaler en del af lønnen til en pensionsopsparring. Det gælder ligeledes for ledere med individuelle aftaler.

Koncernens medarbejdere har adgang til en lang række personalegoder, herunder tandforsikring og sundhedsforsikring.

Muligheder for variabel løn

Som supplement til den faste løn kan der i særlige tilfælde gives mulighed for udbetaling af variabel løn, som beskrevet nedenfor.

Udbetaling af variabel løn må ikke give anledning til interessekonflikter. Det sikres ved, at udbetaling af variabel løn til medarbejdere ansat i en kontrolfunktion ikke tildeles på baggrund af resultatet i den afdeling, den ansatte fører kontrol med, samt at aflønning er uafhængig af konkrete kvantitative performancemål for den enkelte for så vidt angår salg og rådgivning, bl.a. for at sikre at der ikke er risiko for manglende overholdelse af reglerne vedrørende god skik. Der tages i øvrigt konkret stilling til eventuelle interessekonflikter, før det besluttes at udbetale engangsvederlag.

Udbetaling af variabel løn kan bortfalde eller kræves tilbagebetalt, hvis grundlaget for udbetalingen var fejlagtigt og medarbejderen burde have været vidende herom.

Engangsvederlag

For en ekstraordinær stor arbejdsindsats og/eller resultater udover det, der kan forventes i forhold den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar, kan der i begrænset omfang gives et engangsvederlag. Engangsvederlaget fastsættes af nærmeste ledere efter mandat fra områdedirektøren.

Vurderingen af tildeling af et engangsvederlag foretages på baggrund af medarbejderens målopfyldelse, faglige og personlige kompetencer, ansvarstagen samt konstruktiv adfærd og engagement. Engangsvederlag må ikke overstige 100.000 kr – dog max 25 % af den samlede årsløn. For så vidt angår væsentlige risikotagere træffer direktionen beslutning om, hvorvidt det er forsvarligt at fravige lovens regler om udskydelse og udbetaling i finansielle instrumenter.

Tiltrædelsesgodtgørelse

I forbindelse med besættelse af en stilling, kan der i ekstraordinære tilfælde indgås aftaler om en tiltrædelsesgodtgørelse, der maksimalt kan udgøre en værdi svarende til 6 måneders løn og er begrænset til at gælde det første ansættelsesår. Det er en forudsætning, at selskabet har et sundt kapitalgrundlag på tidspunktet for indgåelse af aftalen.

Fastholdelsesgodtgørelse

I situationer hvor fastholdelse af en specifik medarbejder er påkrævet kan der indgås aftale om en fastholdelsesgodtgørelse. Udbetaling af fastholdelsesgodtgørelsen kan maksimalt udgøre en værdi svarende til 6 måneders løn. For så vidt angår væsentlige risikotagere træffer direktionen beslutning om, hvorvidt det er forsvarligt at fravige lovens regler om udskydelse og udbetaling i finansielle instrumenter ved udbetaling af beløb på op til 100.000 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse

Ved fratrædelse på PenSams foranledning udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærloven, overenskomsternes bestemmelser, eller eventuel individuel aftale. Den samlede fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt svare til 1 års løn, inklusive pension.

Udskydelse og udbetaling i finansielle instrumenter

Vilkår og proces for udbetaling af engangsvederlag samt fastholdelsesgodtgørelse til væsentlige risikotagere, hvor der skal ske udskydelse og udbetaling i instrumenter i overensstemmelse med lovgivningens regler, beskrives i en forretningsgang.

Væsentlige risikotagere

Der stilles i lovgivningen særlige krav til aflønning af bestyrelsesmedlemmer, direktion og andre ansatte, der har væsentlig indflydelse på PenSams risikoprofil ("væsentlige risikotagere"). Bestyrelserne i PenSam Holding koncernen har vurderet, at nedenstående personkreds udgør væsentlige risikotagere:

	PenSam Holding	PenSam Pension	PenSam Bank
Bestyrelsen	X	X	X
Direktionen	X	X	X
Finansområdet, herunder økonomi, regnskab og outsourcing Finansdirektøren (del af faktisk ledelse) Afdelingschefen for økonomi	X	X X	X X
Investeringsområdet Investeringsdirektøren (del af faktisk ledelse) Afdelingschefen for Investment Controlling Afdelingschefer under investeringsområdet.	X	X X X	X X
Kundeområdet Kundedirektøren (del af faktisk ledelse)		X	
IT, herunder it-sikkerhed Udviklings- og IT-direktøren (del af faktisk ledelse)		X	X
HR, herunder aflønningsområdet Stabsdirektøren (del af faktisk ledelse) HR-chefen	X	X X	X X
Den ansvarlige for intern revision og intern audit Intern revisionschef (ansvarlig for intern revision og internal audit funktionen)	X	X	X ¹

¹ For PenSam Pension og PenSam Holding indgår intern audit funktionen i intern revision.

	PenSam Holding	PenSam Pension	PenSam Bank
Aktuarmæssige forhold Afdelingschef for aktuariet herunder ansvarshavende aktuar (ansvarlig for aktuarfunktionen)		X	
Koncernjura og compliance Chefjurist og afdelingschef for koncernjura og compliance (ansvarlig for compliancefunktionen) DPO – Data protection officer (ansvarlig for databeskyttelsesfunktionen)	X X	X X	X X
Risikostyring Risikochefen (ansvarlig for risikostyringsfunktionen)	X	X	X
Forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme Kundedirektøren for PenSam Pension (ansvarlig for hvidvaskforebyggelse) Forretningsdirektøren for PenSam Bank (ansvarlig for hvidvaskforebyggelse)		X	X
Forretningsledelse af PenSam Bank Forretningsdirektøren for PenSam Bank (del af faktisk ledelse)			X
Kredit (PenSam Bank) Kreditchef (ansvarlig for kreditområdet)			X

Identifikation af væsentlige risikotagere sker mindst en gang årligt og ved organisationsændringer, hvor HR-chefen efter dialog med relevante områdedirektører vurderer, om der bør ske ændringer i personkredsen for væsentlige risikotagere. Forslag til eventuelle ændringer i personkredsen forelægges direktionen, der godkender indstillingen og sikrer forelæggelse for bestyrelserne til endelig godkendelse.

Ved vurderingen af væsentlige risikotagere lægges vægt på lovgivningens kriterier, herunder om en medarbejder har væsentlig indflydelse på de enkelte selskabers risikoprofil under hensyn til virksomhedens størrelse og organisation, forretningsmodel samt omfang og kompleksiteten af aktiviteterne. I denne vurdering indgår medarbejderens ansvar, beføjelsesgrænser og organisatoriske ansvar, herunder ledere med personaleansvar eller medarbejdere, der kan træffe væsentlige økonomiske dispositioner, der kan påvirke de enkelte selskabers egenkapital, resultat og/eller balance. Det skal dokumenteres, hvilke kriterier, der har ført til en konkret udpegning.

Bestyrelsen og dens vederlæggelse

Bestyrelserne aflønnes udelukkende med et fast honorar og er ikke omfattet af incitamentsprogrammer, performanceaflønning eller fratrædelsesgodtgørelse. Bestyrelseshonoraret tilstræbes fastsat på et markedskonformt niveau uden at være ledende. Niveauet skal kunne tiltrække og

fastholde de rette profiler ud fra en betragtning af de kompetence- og ressourcemæssige krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsesformanden og næstformanden får et højere honorar end de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Ud over selve bestyrelseshonoraret ydes et særskilt honorar til medlemmer af Revisions- og Risikoudvalget, og formanden for udvalget får et højere honorar end de øvrige udvalgsmedlemmer.

Bestyrelsernes vederlag godkendes på den ordinære generalforsamling, og der er dermed ikke risiko for interessekonflikt i forbindelse med bestyrelsernes arbejde med vederlagspolitikken.

Direktionen og dens vederlæggelse

PenSam Holding koncernens direktion er ansat på tidsubegrænset kontraktbasis, og der sker en årlig vurdering af kontraktens vilkår, herunder aflønningen. Varetagelse af koncernens langsigtede interesser og gennemførelse af selskabernes respektive forretningsstrategier inklusive selskabernes samlede samfundsansvar indgår i denne vurdering.

Direktionens samlede lønpakke fastlægges af bestyrelserne og tilstræbes sammensat med udgangspunkt i markedspraksis og på et niveau, som gør det muligt for PenSam Holding koncernen at tiltrække og fastholde en kompetent direktion.

Direktionen aflønnes med en lønpakke bestående af fast bruttoløn inkl. pension, bilordning samt andre sædvanlige personalegoder, som fx telefon, avisabonnement og sundhedsforsikring. Med henblik på at sikre afbalanceret risikotagning har direktionen ikke mulighed for at modtage variable lønandele.

Direktionens kontrakt kan opsiges fra selskabernes side med et opsigelsesvarsel på 6 måneders varsel og fra direktionens side med 6 måneders varsel.

Opsiges kontrakten af selskaberne udbetales en godtgørelse, svarende til 12 måneders løn. Såfremt der måtte ske væsentlige ændringer i selskabernes forhold fx ved samarbejde eller sammenlutning med andre institutioner eller lignende forlænges opsigelsesvarslet de følgende to år herefter til 24 måneder. Den samlede fratrædelsesgodtgørelse kan i den forbindelse maksimalt udgøre 24 måneders løn. Udbetaling sker i henhold til lovgivningens regler og beskrives i en forretningsgang.

I tilfælde af direktionsmedlemmets død under ansættelsen udbetales eftervederlag svarende til maksimalt 6 måneders løn til ægtefællen eller samleveren, subsidiært børn under 18 år.

Direktionen indbetaler bestyrelseshonorarer fra eventuelle eksterne bestyrelsesposter på vegne af PenSam til PenSam Holding koncernen.

Godkendelse

	Godkendt af bestyrelsen	Godkendt af generalforsamlingen
PenSam Holding A/S	01.03.2024	22.03.2024
PenSam Pension forsikringsaktieselskab	01.03.2024	21.03.2024
PenSam Bank A/S	28.02.2024	21.03.2024