

SKANDIA LINK LIVSFORSIKRING A/S LØNPOLITIK

<i>Besluttet af</i>	Bestyrelsen i Skandia Link Livsforsikring A/S
<i>Dato for beslutning</i>	2019-08-19
<i>Erstatter</i>	Tidligere regelsæt besluttet 2019-06-19
<i>Er gældende for</i>	Skandia Link Livsforsikring A/S
<i>Politikejer</i>	Direktionen
<i>Politikspecialist</i>	Anne Lund, HR Chef/Underdirektør for HR
<i>Retsligt eller andet grundlag</i>	Politikken implementerer AP Pension koncernens lønpolitik som vedtaget på generalforsamling i Foreningen AP Pension f.m.b.a. den 9. april 2019 og vedtaget i AP Pension livsforsikringsaktieselskab den 6. Juni 2019

Denne politik implementerer AP-Pension-koncernens lønpolitik med eventuelle nødvendige tilpasninger direkte i selskabet:

Dokumenttype: Politik	Emne: Løn	Refererende til politik: Ingen
Selskab: Koncernen AP Pension	Godkendt: Generalforsamling 2019 Bestyrelsesmøde 26. februar 2019	Erstatter version: 1. marts 2018

Foreningen AP Pension f.m.b.a.

1 *Koncernpolitik vedr. honorar og aflønning af ledelse og væsentlige risikotagere i AP Pension*

Denne politik fastlægger rammerne for aflønning i AP Pension-koncernens til en hver tid værende finansielle selskaber, der er underlagt Lov om Finansiell virksomhed (FiL) § 71 og tilhørende Bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og forsikringsholdingvirksomheder (herefter "de omfattede selskaber"). Lønpolitikken er i øvrigt underlagt Solvens II-forordningen¹.

Lønpolitikken gælder for bestyrelser, direktioner og væsentlige risikotagere i de omfattede selskaber i AP Pension-koncernen. De øvrige selskaber i koncernen er ikke omfattet af reglerne om aflønning og indberetningspligt. I det omfang, der i de ikke-omfattede datterselskaber er ansatte, der i væsentlig grad kan påvirke de omfattede selskabers risiko, vil disse personer blive betragtet som væsentlige risikotagere i overensstemmelse med Finanstilsynets regler herom.

2 *Lønpolitik for ledelsen og væsentlige risikotagere*

Koncernens lønpolitik har til formål at medvirke til, at de omfattede selskabers aflønning af ledelse og risikotagere (herefter "den omfattede personkreds") er i overensstemmelse med AP Pension-koncernens interesser, resultater og strategi under hensyn til såvel forretningen og risikoprofil.

Lønpolitikken har til formål at fastlægge, hvorledes løn, pension og fratrædelsesgodtgørelser for ledelsen og væsentlige risikotagere kan sammensættes. Politikken skal medvirke til, at selskabet har en risikoprofil, der ikke fører til overdreven risikovillig adfærd og tilsigter at forhindre interessekonflikter. Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet og ikke tilskylder til risikotagning, der overstiger de fastsatte grænser på risikopåtagelse.

Lønningerne i koncernen skal være i overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel. Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om at varetage kundernes interesser.

Den samlede løn må ikke udhule de omfattede selskabers kapitalgrundlag.

¹ Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF om adgang til udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II). Hjemmelsgrundlaget findes i Solvens II-forordningens art. 258, stik. 1, litra 1 og artikel 275.

Lønpolitikken anvendes aktivt ved fastsættelse af lønninger i forbindelse med såvel ansættelser, lønregulering og fratrædelse. HR-afdelingen påser løbende, at de aflønningsaftaler, der indgås, ved indgåelsen er i overensstemmelse med den til en hver tid gældende lønpolitik og de retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen. Dette skal sikre, at aflønning i koncernen håndteres klart, gennemsigtigt og effektivt og med respekt for den af bestyrelsen fastsatte politik.

Desuden fører intern revision løbende tilsyn med administrationens overholdelse af politikken i form af stikprøvekontrol.

Løn

Lønnen fastsættes efter individuel aftale, og der tages udgangspunkt i stillingsindhold samt kompetencer og performance. Herudover kan der gives adgang til en række markedskonforme personalegoder.

Koncernens selskaber tilstræber at være "ikke lønførende", men at være inden for grænserne af, hvad der må anses for markedskonformt, således at koncernen vil kunne tiltrække, fastholde og udvikle dygtige og kompetente medarbejdere. Samtidig ønsker koncernen ikke at anvende sign-on bonus, men anvender tidsbegrænsede performancetillæg. Det er afgørende, at der er en passende balance, mellem faste og variable løndelev, således at den faste andel af den samlede aflønning udgør så stor en del af den samlede aflønning, at den enkelte medarbejder ikke bliver for afhængig af variable løndelev. Engangsvederlag for eksempelvis ekstraordinære indsatser, væsentligt merarbejde eller lignende kan forekomme, men vil ikke udgøre mere end 100.000 kr. inklusiv pension, og vil alene blive givet bagudrettet, og vil ikke være en del af et aftalegrundlag.

Derudover kan der forekomme tildeling af personligt tillæg, der kan gives efter en konkret vurdering på baggrund af medarbejderens performance, kompetencer og stillingsindhold i øvrigt. Dog må variable løndelev til et medlem af bestyrelsen eller direktionen højst udgøre 50 procent af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension. Det er væsentligt, at AP Pension har mulighed for at være fleksibel i forhold til tildeling af nævnte engangsvederlag og tillæg, og at AP Pension koncernen kan tilpasse niveauet af variable løndelev til de behov, som koncernen har med inddragelse af risikoelementer og forretningsmæssige hensyn, og således at andelen er forsvarlig i forhold til koncernens og de omfattede selskabers interesser.

Bestyrelsen har bemyndiget formandskabet at tildele stigninger i den faste løn, engangsvederlag og/eller personlige tillæg til direktionen samt indgå fratrædelsesaftaler med direktionen jf. de neden for nævnte begrænsninger. Direktionen kan tildele stigninger i den faste løn, engangsvederlag og/eller personlige tillæg til de udpegede væsentlige risikotagere. Direktionen kan indgå fratrædelsesaftaler med væsentlige risikotagere. Ved indgåelse af fratrædelsesaftaler indgået mellem direktionen og medlemmer af ledelsesgruppen, skal formandskabet orienteres herom.

Pension

Den omfattede personkreds er omfattet af de pensionsvilkår, der er overenskomstmæssigt fastsat i virksomhedsoverenskomsten. Der kan ikke ydes ekstraordinære pensionsbidrag ud over, hvad der følger af overenskomst eller ansættelsesaftale.

Bonus

AP Pension har mulighed for at formulere og tildele individuel bonus samt en kollektiv bonus til medarbejderne i AP Pension. Kollektive bonusmål opstilles for at motivere organisationen til samlet at arbejde mod fælles mål uanset hvilket forretningsområde den enkelte medarbejder er ansat i. Kollektive bonusmål skal understøtte AP Pensions strategi og mål. Individuelle bonusmål giver et yderligere incitament for den individuelle medarbejder for at påvirke og opnå styrket implementering af strategien. Individuel bonus kan maksimalt svarer til tre månedslønninger for den enkelte. Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner kan omfattes af bonusordninger. Direktionen kan ikke omfattes af kollektiv bonus.

Fratrædelsesgodtgørelser

Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomstmæssige bestemmelser eller, hvad den pågældende efter sin kontrakt er berettiget til, jf. dog nedenfor.

I forbindelse med ansættelse eller forfremmelse kan der indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse, såfremt denne ikke er afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen og såfremt denne, på tidspunktet for fratrædelse, udgør en værdi, som ikke overstiger de sidste to års samlede vederlag inklusiv pension.

I forbindelse med fratrædelse kan der indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse, som maksimalt udgør en værdi svarende til et års vederlag inklusiv pension. Ved indgåelse af fratrædelsesaftale, skal omfanget af denne baseres på medarbejderens resultater i hele ansættelsesperioden og udføres på en måde, så det sikres, at fejl ikke belønnes.

3 Løn og honorar til personer med væsentlig indflydelse på de omfattede selskabers risikoprofil

Bestyrelsen i Foreningen AP Pension f.m.b.a. har vurderet, at nedenstående personkreds har "væsentlig indflydelse på de omfattede virksomheders risikoprofil"²:

1. Koncernledelsen:

Direktioner og bestyrelser i de omfattede selskaber

2. Andre væsentlige risikotagere:

- Forsikringsmatematisk direktør
- Kundeservicedirektør
- Salgsdirektør
- Økonomidirektør
- It-direktør
- Risikostyringsdirektør
- Direktør for Corporate og Strategi
- Direktør for Kommunikation og Marketing
- Projektdirektør
- Investeringsdirektør
- Underdirektør for Sundhed
- Afdelingschef for Helbred
- Afdelingschef for Skade
- Afdelingschef for Udbetaling
- Underdirektør for Police
- Afdelingschefer for kundeafdelinger
- Underdirektør Chefjurist

² Jf. Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder (bekg. nr. 1583 af 13. december 2016) §§ 2 og 3.

- Underdirektør HR
- Afdelingschef i aktuariet
- Obligationschef
- Aktiechef
- Portfolio Managers i Investeringsafdelingen med handelsfuldmagt
- Ansatte i datterselskaber, der ikke er omfattet af reglerne om aflønning, som konkret vurderes at have væsentlig mulighed for at påvirke de omfattede selskabers risiko:
 - Direktion i AP Ejendomme og Projekter ApS
 - Direktion i AP Ejendomme ApS
 - Direktion i Trekronergade 88-94, Valby ApS
 - Direktion i Udviklingselskabet af 1. juni 2015 A/S
 - Bestyrelsen i Dansk Farmland K/S
 - Direktion i AP Pensionservice A/S
 - Følgende ansatte i nærpension:
 - Direktør for nærpension
 - It-chef
 - Salgsdirektør
 - Økonomidirektør

Ved vurderingen af, hvem der er særlige risikotagere, har AP Pension koncernen taget udgangspunkt i Finanstilsynets praksis, således at ”aktiviteter, som har væsentlig indflydelse på en virksomheds risikoprofil” skal forstås bredt, og omfatter både aktiviteter, som har væsentlig direkte indflydelse på virksomhedens risikoprofil, og aktiviteter, som har væsentlig indirekte indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

3. Ansatte, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner:³

- Ansvarshavende aktuar
- Ansvarlig for aktuarfunktion
- Ansvarlig for risikostyringsfunktion
- Intern revisor
- Intern audit
- Complianceansvarlig
- Compliancefunktion

Bestyrelsens honorar

Bestyrelsesmedlemmer i de omfattede koncernselskaber modtager et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængige honorarer.

Bestyrelserne fastsætter selv deres honorar. Honoraret til Formand og Næstformand er højere end til den øvrige bestyrelse. Der ydes særskilt honorar til bestyrelsesmedlemmer i bestyrelsesudvalg, der omfatter revisionsudvalg, valgudvalg og vederlagsudvalg.

³ Jf. bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingsvirksomheder (bekg. nr. 1583 af 13. december 2016) § 2, stk. 2.

Bestyrelsernes basishonorar fastsættes på et niveau, som ligger inden for grænserne for, hvad der anses for at være markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

I visse situationer kan bestyrelserne beslutte, at der ud over basishonoraret skal ydes et højere honorar til medlemmer af bestyrelserne, der bestrider særlige poster.

Direktionens aflønning

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn. Formand og næstformand foretager en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabets fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og – standard, samt selskabets specifikke behov, men under hensyntagen til, at selskabet afstår fra incitamentsaflønning.

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis og -standard. Direktionens aflønning består af en fast løn og pension. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Der kan dog tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg, jf. ovenfor.

Herudover kan direktionsmedlemmer oppebære en række personalegoder, inden for rammerne af, hvad der er markedskonformt, herunder fri bil, avisabonnement, mobiltelefon med videre.

Formandskabet kan på vegne af bestyrelsen indgå aftale med direktionen om fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med denne politik, jf. ovenfor.

Væsentlige risikotagere samt interne kontrolfunktioner

De nævnte væsentlige risikotagere og interne kontrolfunktioner, herunder lovgivningspåkrævende nøglefunktioner, jf. ovenfor aflønnes med faste månedslønninger, som består af løn og pension. De væsentlige risikotagere har mulighed for at modtage performancetillæg på lige vilkår med resten af organisationen. Der kan ligeledes tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg, jf. ovenfor i koncernens overordnede lønpolitik. Herudover har også denne persongruppe adgang til en række markedskonforme personalegoder.

Den variable del af aflønningen af medarbejdere, der er ansat i aktuarfunktionen, compliancefunktionen, risikofunktionen og intern audit-funktionen, skal være uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt deres kontrol⁴.

Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomstmæssige bestemmelser eller, hvad pågældende efter sin kontrakt er berettiget til. Direktionen kan indgå aftale med væsentlige risikotagere om fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med denne politik, jf. ovenfor.

4 Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik skal offentliggøres på koncernens hjemmeside. Der skal være en henvisning til lønpolitikken i koncernens årsrapport, hvor størrelsen af honorarer til bestyrelsen samt den samlede aflønning til henholdsvis direktion, og væsentlige risikotagere, samt ansatte i kontrolfunktioner skal omtales, ligesom nærværende lønpolitik skal omtales i formandens beretning på selskabets generalforsamling. Formandens beretning skal indeholde en redegørelse for honorar til bestyrelse og aflønning til direktionen og skal indeholde oplysninger om honorarer og aflønningen i det foregående år og om forventede honorarer og aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

⁴ Jf. kravene i Solvens II-forordningen art. 275, stk. 2, litra h jf. art. 269-272

Koncernens årsrapport skal indeholde oplysninger om samlede beløb vedrørende honorarer og aflønning optjent i regnskabsåret fordelt på forretningsområder og samlede beløb vedrørende honorarer og aflønning optjent i regnskabsåret fordelt på de omfattede personer i overensstemmelse med reglerne herom.

5 Indberetning til Finanstilsynet

Koncernen indberetter i forlængelse af årsregnskabet og senest pr. 1. maj hvert år, påkrævede oplysninger vedrørende løn i henhold til Finanstilsynets oplysningsskema, og offentliggør disse oplysningerne på koncernens hjemmeside.

6 Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen har ansvaret for at gennemførelsen af lønpolitikken overholdes.⁵

Mindst en gang årligt kontrollerer bestyrelsen ved hjælp fra intern revision, at aflønningen af personkredsen omfattet af aflønningsbekendtgørelsens⁶ §§ 2 og 3 sker i overensstemmelse med denne lønpolitik. Intern revision foretager stikprøvekontrol af, hvordan aflønning foregår og rapporterer mindst en gang årligt til bestyrelsen om resultatet af denne undersøgelse, og denne rapportering ligger til grund for bestyrelsens kontrol.

7 Godkendelse

Denne lønpolitik er behandlet af direktionen og bestyrelsen og vedtaget på Foreningen AP Pension f.m.b.a.'s ordinære generalforsamling i 2019. Lønpolitikken skal vurderes af bestyrelsen mindst en gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger, idet ændringer skal forelægges Generalforsamlingen.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 26. februar 2019 og på generalforsamlingen den 9. april 2019.

Godkendt på bestyrelsesmøde i Skandia Link Livsforsikring A/S den 19. august 2019 og godkendt på generalforsamling i Skandia Link Livsforsikring A/S den 20. december 2019.

⁵ Jf. Solvens II forordningens art. 275, stk. 1, litra d.

⁶ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder (bekg. nr. 1583 af 13. december 2016).