



<b>Lønpolitik for pensionskasserne i Unipension</b>	
Ansvarlig	Bestyrelserne
Oprettet af	Direktionssekretariatet
Oprettet	Februar 2011 (oprindeligt)
Revision	Årligt
Vedtaget af	Bestyrelserne i december 2015 – opdateret med udvidelse af kredsen af væsentlige risikotagere mm.
Godkendt af	Generalforsamlingerne i april 2012 og i april 2016

<b>Baggrund</b>	<p>Efter lov om finansiel virksomhed § 77a er der et krav om, at pensionskasserne skal have en lønpolitik, som skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyringspolitik. Der er fra lovgivers side knyttet en række nærmere krav til lønpolitikken, jf. herved senest bkg. nr. 818 af 27. juni 2014 og vejledning nr. 9120 af 4. marts 2015, samt forordning 2015/35 artikel 258 og artikel 275.</p>
<b>Beskrivelse af overordnede principper for lønpolitikken</b>	<p>Overordnede principper vedrørende bestyrelse, direktion, og væsentlige risikotagere og øvrige medarbejdere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De overordnede principper for lønpolitikken er at arbejde hen mod, at medarbejderne i pensionskasserne i Unipension modtager en for tilsvarende selskaber sammenlignelig løn. Dette gælder både for nuværende som for fremtidig ledelse og medarbejderstab i pensionskasserne i Unipension.</li><li>• Samtlige funktionæransatte medarbejdere forventes at indbetale til den af pensionskasserne i Unipension indgåede pensionsoverenskomst eller tilsvarende. Det samlede arbejdsgiver og medarbejderbidrag kan for nye medarbejdere ikke være mindre end 15 % og for øvrige medarbejdere tilstræbes det over tid som minimum at opnå dette niveau.</li><li>• Lige løn i forhold til kompetencer uanset køn og etnicitet.</li><li>• Ved opsigelse af en medarbejder, overvejes i hvert enkelt tilfælde en fratrædelsesgodtgørelse – ud over lovbestemt - på op til 3 måneders løn. Størrelsen af en eventuel kompensation vurderes individuelt, men der inddrages betragtninger omkring eventuelt forlænget opsigelsesvarsel i kontrakten og ansættelsesforholdets varighed mm.</li></ul> <p>Ved særlige forhold omkring grov misligholdelse af ansættelsesforholdet udbetales der ikke kompensation.</p> <p>I forbindelse med opsigelser tages der i hvert enkelt tilfælde stilling til, om der skal tilbydes outplacement.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ingen aflønnes med variable løndelev, som er omfattet af lovgiv-</li></ul>



	ningens begrænsninger for anvendelse af variabel løn.
<b>Dækning: Hvem er omfattet af den specifikke lønpolitik, FIL § 77a, samt</b> bkg. nr. 818 af 27. juni 2014	Følgende er omfattet som væsentlige risikotagere: <ul style="list-style-type: none"><li>• Bestyrelse</li><li>• Direktion</li><li>• Virksomhedens øvrige væsentlige risikotagere:<ul style="list-style-type: none"><li>• Chefaktuar og ansvarshavende aktuar/nøgleperson for aktuarfunktionen</li><li>• Risikostyringschef</li><li>• Complianceofficer</li><li>• Nøgleperson for Internal Audit,</li></ul></li></ul>
<b>Udarbejdelse af lønpolitikken</b>	Direktionen udarbejder en indstilling til bestyrelserne med forslag til lønpolitik.  Bestyrelserne vedtager på grundlag af indstillingen en lønpolitik.  Den vedtagne lønpolitik forelægges for generalforsamlingerne til godkendelse.
<b>Gennemgang og revision af lønpolitikken</b>	Bestyrelserne gennemgår årligt lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til pensionskassernes udvikling.  Til brug herfor udarbejder direktionen en indstilling til bestyrelserne med forslag til en eventuel revision af lønpolitikken, idet direktionen herved også tager højde for eventuelle ændringer i regelsættet.  Bestyrelserne tager på baggrund af direktionens indstilling stilling til en eventuel revision af lønpolitikken.  Hvis bestyrelserne beslutter at ændre den gældende lønpolitik skal den forelægges for generalforsamlingerne til godkendelse.
<b>Intern information om og kommunikation af lønpolitikken</b>	Der er altid adgang til for de omfattede personer at gøre sig bekendt med den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af den enkeltes aflønning samt evalueringen af den pågældendes præstation. Herudover er følgende gældende: <ul style="list-style-type: none"><li>• På Intranettet og bestyrelsesnettet fremgår den til enhver tid senest opdaterede udgave af lønpolitikken.</li><li>• I forhold til andre interessenter end de væsentlige risikotagere, dvs. øvrige medarbejdere i organisationen, vil der endvidere ske information via SU og via lederne på afdelingsmøder.</li></ul>
<b>Kontrol</b>	Bestyrelserne sørger for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes.  Bestyrelserne fastlægger retningslinjerne for kontrollen, som udføres af HR-chefen, økonomichefen/CFO'en, internal audit, samt



	<p>compliance officer efter nærmere aftale om arbejdsdelingen.</p> <p>Der skal mindst en gang om året rapporteres til bestyrelserne om resultatet af kontrollen, jf. årshjul.</p>
<b>Øvrige forhold</b>	<p>Dette dokument er i hovedregel at betragte som gældende, men der kan – bortset fra lovmæssige krav – ske afvigelser i enkelte tilfælde. Alene bestyrelsen kan i samråd med direktionen dispensere fra lønpolitikken.</p>
<b>Redegørelse, offentliggørelse og indberetning</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formændene for bestyrelserne skal i deres beretninger til pensionskassernes generalforsamlinger redegøre for aflønningen af pensionskassernes respektive bestyrelser og direktion i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indværende og det kommende regnskabsår.</li><li>• I årsrapporterne offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har optjent fra pensionskassen i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern.</li><li>• Herudover skal pensionskasserne ved direktionen mindst én gang om året offentliggøre følgende oplysninger vedrørende lønpolitikken og – praksis for bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere inden for rammerne af bekendtgørelsens § 17:<ol style="list-style-type: none"><li>1) "Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken samt antallet af møder, som afholdes af bestyrelsen, der fører tilsyn med aflønningen i løbet af regnskabsåret, herunder oplysninger om sammensætningen af og mandatet for et eventuelt aflønningsudvalg og om den eksterne ekspert, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken, samt de relevante berørte parter's rolle.</li><li>2) Sammenhængen mellem løn og resultater.</li><li>3) De væsentligste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.</li><li>4) Forholdet mellem fast og variabel løn fassat i henhold til § 77a, stk. 1, nr. 1-3 i lov om finansiel virksomhed.</li><li>5) Hvilke resultatkræterier der lægges til grund for tildeling af aktier, optioner eller variable lønkomponenter.</li><li>6) De vigtigste parametre og begrundelser for ordning med variable komponenter og andre ikke-pekuniære fordele.</li><li>7) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområde.</li><li>8) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter ledelsen og de medarbejdere, hvis arbejde har</li></ol></li></ul>



en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:

- a) Lønsummen i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn samt antal modtagere.
- b) Den variable løns størrelse og form fordelt på kontant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter eller andet.
- c) Størrelsen af den udestående udskudte aflønning fordelt på optjente og ikke-optjente andele.
- d) Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer.
- e) Nye nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne udbetalinger.
- f) Størrelsen af de fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere af sådanne tildelinger og det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person."

Bestemmelsen i nr. 7 og 8, finder alene anvendelse i forhold til ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Bestemmelsen i nr. 8, litra e og f, finder alene anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

Pensionskasserne ved direktionen skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabets afslutning indsende de i bestemmelsen nr. 7 og 8 nævnte oplysninger til Finanstilsynet. Offentliggørelse af oplysningerne skal endvidere ske på pensionskassernes hjemmesider på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Hvis oplysningerne ikke er indeholdt i årsrapporten, skal pensionskasserne i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes. Se særligt regler i regnskabsbekendtgørelsen om offentliggørelse.

Fjernelse af oplysningerne fra pensionskassernes hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som pensionskasserne anvender for øvrige meddelelser.

- Pensionskasserne skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden, har modtaget en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.