

Lønpolitik for pensionskasserne i Unipension	
Ansvarlig	Bestyrelserne
Oprettet af	Direktionssekretariatet
Oprettet	Februar 2011
Revision	Årligt, december måned – Ekstraordinært marts 2012
Vedtaget af	Bestyrelserne i marts 2012
Godkendt af	Generalforsamlingerne i april 2012

Baggrund	<p>Med virkning fra den 1. januar 2011 er der i lov om finansiel virksomhed, jf. lov nr. 1556 af 21. december 2010, indført 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.122 af 7. februar 2012 og vejledning nr. 9039 af 7. februar 2012.</p>
Beskrivelse af overordnede principper for lønpolitikken	<p>Overordnede principper vedrørende bestyrelse, direktion, risk takers og øvrige medarbejdere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Samtlige funktionæransatte medarbejdere forventes at indbetale til den af pensionskasserne i Unipension indgåede pensionsoverenskomst eller tilsvarende. Det samlede arbejds giver 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. • Lige løn i forhold til kompetencer uanset køn og etnicitet. • 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. <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"> • Ingen aflønnes med variable løndelev, som er omfattet af lovgivningens begrænsninger for anvendelse af variabel løn.

<p>Dækning: Hvem er omfattet af den specifikke lønpolitik, jf. bkg. nr. 122 af 7. februar 2012</p>	<p>Følgende er omfattet som væsentlige risk takers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelse • Direktion • Virksomhedens øvrige risk takers: <ul style="list-style-type: none"> • Chefaktuar og ansvarshavende aktuar
<p>Udarbejdelse af lønpolitikken</p>	<p>Direktionen udarbejder en indstilling til bestyrelserne med forslag til lønpolitik.</p> <p>Bestyrelserne vedtager på grundlag af indstillingen en lønpolitik.</p> <p>Den vedtagne lønpolitik forelægges for generalforsamlingerne til godkendelse.</p>
<p>Gennemgang og revision af lønpolitikken</p>	<p>Bestyrelserne gennemgår årligt lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til pensionskassernes udvikling.</p> <p>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.</p> <p>Bestyrelserne tager på baggrund af direktionens indstilling stilling til en eventuel revision af lønpolitikken.</p> <p>Hvis bestyrelserne beslutter at ændre den gældende lønpolitik skal den forelægges for generalforsamlingerne til godkendelse.</p>
<p>Intern information om og kommunikation af lønpolitikken</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • På Intranettet og bestyrelsesnettet fremgår den til enhver tid senest opdaterede udgave af lønpolitikken. • I forhold til andre interessenter end de væsentlige risk takers, dvs. øvrige medarbejdere i organisationen, vil der endvidere ske information via SU og via lederne på afdelingsmøder.
<p>Kontrol</p>	<p>Bestyrelserne sørger for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes.</p> <p>Bestyrelserne fastlægger retningslinjerne for kontrollen, som udføres af HR-chefen og CFO'en efter nærmere aftale om arbejdsdelingen.</p> <p>Der skal mindst en gang om året rapporteres til bestyrelserne om resultatet af kontrollen, jf. årshjul.</p>
<p>Øvrige forhold</p>	<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 lønpoli-</p>

	tikken.
<p>Redegørelse, offentliggørelse og indberetning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 indeværende og det kommende regnskabsår. • I årsrapporterne offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har modtaget fra pensionskassen i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern. • Herudover skal pensionskasserne ved direktionen mindst én gang om året offentliggøre følgende oplysninger vedrørende lønpolitikken og – praksis for bestyrelsen, direktionen og øvrige risk takers inden for rammerne af bekendtgørelsen (citat fra bekendtgørelsen):" <ol style="list-style-type: none"> 1) Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken, herunder oplysninger om de eventuelle eksperter sagkyndige, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken, samt de relevante berørte parters rolle. 2) Sammenhængen mellem løn og resultater. 3) De væsentligste karakteristika ved virksomhedens aflønningsstruktur, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikjusteringer, og for udskydelse af variabel løn og dennes erhvervelse. 4) Hvilke resultatkræterier der lægges til grund for tildeling af variable lønde. 5) De vigtigste parametre og begrundelser for ordninger med variabel løn og andre ikke-kontante fordele. 6) Samlede beløb vedrørende aflønning optjent i regnskabsåret fordelt på forretningsområder. 7) Samlede beløb vedrørende aflønning optjent i regnskabsåret fordelt på henholdsvis bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende: <ol style="list-style-type: none"> a) Den samlede optjente løn i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn samt antallet af modtagere. b) Den samlede optjente variable løn i regnskabsåret fordelt på kontant udbetaling og eventuelle andre instrumenter. c) Den samlede optjente variable løn i regnskabsåret fordelt på udbetalte og udskudte beløb. d) Den udskudte variable løn, der er henholdsvis opgjort (tildelt), udbetalt og reduceret i regnskabsåret. e) Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i regnskabsåret, samt antallet af modtagere. f) Det samlede beløb for fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret, antallet af modtagere samt angivelse af det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person."

	<p>Bestemmelsen i nr. 7, 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.</p> <p>Bestemmelsen i nr. 7, litra e og f, finder alene anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.</p> <p>Pensionskasserne ved direktionen skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning og senest d. 1. maj indsende de ovenfor anførte 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.</p> <p>Fjernelse af oplysningerne fra pensionskassernes hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som pensionskasserne anvender for øvrige meddelelser.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. Indberetningen til Finanstilsynet skal omfatte antallet af personer og størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------