

Politik vedr. aflønning af ledelse og væsentlige risikotagere i ISP

Denne politik fastlægger rammerne for aflønning i ISP, idet pensionskassen er underlagt lov om finansiell virksomhed og tilhørende bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og forsikringsholdingvirksomheder. Lønpolitikken er i øvrigt underlagt solvens II-forordningen¹.

Formål

Lønpolitikken skal virke fremmende for ISP's forretningsstrategi, værdier og langsigtede strategiske og forretningsmæssige mål, herunder en holdbar forretningsmodel. Lønpolitikken skal understøtte en sund og effektiv virksomhedskultur, der fremmer en effektiv risikostyring.

Lønnen er afstemt efter markedsmæssige forhold, således at pensionskassen til stadighed kan tiltrække og fastholde medarbejdere med stor faglig kunnen. 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 medlemmernes interesser.

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

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

Fastsættelse

Da administrationen af ISP er outsourcet til AP Pension, er der ud over bestyrelsen ansat direktør og ansvarshavende aktuar i ISP samt de nøglepersoner, som den nye Solvens II-lovgivning kræver. Herudover er en række investeringsmedarbejdere fra AP Pension deltidsansat i ISP.

Generalforsamlingen fastsætter årligt bestyrelsens honorar.

Bestyrelsen fastsætter direktørens løn.

Direktøren fastsætter lønnen til øvrige ansatte.

Principper

ISP bruger som udgangspunkt alene fast løn, som efter bestyrelsens beslutning kan suppleres af en fastholdelsesbonus. Derudover anvendes ikke incitamentsaflønning, ligesom der ikke udbetales sign-on-bonus eller lignende.

Ekstraordinære vederlag kan tildeles såvel bestyrelse og ansatte i ISP, hvis der er ydet en ekstraordinær indsats mv. Det er afgørende, at der er en passende balance mellem faste og variable

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.

løndele, 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 løndele. Et ekstraordinært vederlag kan dog ikke udgøre mere end 100.000 kr. inkl. pension årligt og vil alene blive givet bagudrettet og vil ikke være en del af et aftalegrundlag. Dog må variable løndele til et medlem af bestyrelsen eller ansatte højst udgøre 50 pct. af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension.

Pension

Den omfattede personkreds, eksklusiv bestyrelsen, er omfattet af de pensionsvilkår, der er fastsat i ansættelsesaftalen. Der kan ikke ydes ekstraordinære pensionsbidrag ud over, hvad der følger af ansættelsesaftalen.

Fratrædelsesgodtgørelser

Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, med mindre andet er særskilt bestemt i individuelle kontrakter, 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. Herudover kan bestyrelsen til enhver tid indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse, der kommer til udbetaling ved ISP's fusion, bestandsoverdragelse eller lignende. Ved indgåelse af fratrædelsesaftale, skal omfanget af denne baseres på medarbejderens resultater i hele ansættelsesperioden og udformes på en måde, så det sikres, at fejl ikke belønnes.

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

Ved vurderingen af, hvem der er særlige risikotagere, tages udgangspunkt i gældende regler samt fortolkningsbilag.

Bestyrelsen i ISP Pension har vurderet, at nedenstående personkreds har "væsentlig indflydelse på de omfattede virksomheders risikoprofil"²:

1. Ledelsen:

Direktion og bestyrelse i ISP Pension

2. Andre væsentlige risikotagere:

- Investeringschef
- Portfolio Managers i investeringsafdelingen med handelsfuldmagt

3. Ansatte, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner^{3 4}:

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

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

⁴ Nb. At kontrollen kan være outsourcet, men det kan ansvaret ikke.

- Ansvarshavende aktuar
- Ansvarlig for aktuarfunktion
- Ansvarlig for risikostyringsfunktion
- Ansvarlig for intern audit
- Complianceansvarlig
- Compliancefunktion

Bestyrelsens honorar

Bestyrelsens honorar, herunder engangsvederlag, fastsættes af generalforsamlingen en gang årligt.

Direktionens aflønning

Bestyrelsen har bemyndiget formanden til at tildele stigninger i den faste løn, engangsvederlag og/eller personlige tillæg til direktøren samt indgå fratrædelsesaftaler med direktøren jf. de ovenfor nævnte begrænsninger. Direktøren kan tildele stigninger i den faste løn, engangsvederlag og/eller personlige tillæg til de udpegede væsentlige risikotagere.

Herudover kan direktør og bestyrelse oppebære en række personalegoder inden for rammerne af, hvad der er markedskonformt, herunder avisabonnement, mobiltelefon, internetforbindelse med videre.

Formanden kan på vegne af bestyrelsen indgå aftale med direktøren 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 enten med faste månedslønninger, som består af løn og evt. pension eller med et fast årligt honorar uden pension, og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Der kan dog tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg, jf. ovenfor i pensionskassens overordnede lønpolitik.

I overensstemmelse med kravene i Solvens II-forordningen art. 275, stk. 2, litra h jf. art. 269-272, skal den variable del af aflønningen af medarbejdere, der er ansat i ISP i aktuarfunktionen, compliancefunktionen, risikofunktionen og intern auditfunktionen, være uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt deres kontrol⁵. De ansvarlige for de nævnte funktioner er ansat i ISP i overensstemmelse med Solvens II forordningen.

Da ISP har outsourcet al administration til AP Pension, vil en del af de personer, der udfører kontrolopgaver under aktuarfunktionen, risikofunktionen, compliancefunktionen og intern auditfunktionen være ansatte i AP Pension og ikke i ISP. De personer, der ikke er ansat i ISP, er ikke omfattet af denne lønpolitik, men aflønnes i AP Pension og er således omfattet af AP Pensions lønpolitik.

Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomst-mæssige 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.

⁵ Jf. kravene i Solvens II-forordningen art. 275, stk. 2, litra h jf. art. 269-272

Offentliggørelse af lønoplysninger

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

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

Indberetning til Finanstilsynet

ISP indberetter i forlængelse af årsregnskabet påkrævede oplysninger vedr. løn i henhold til Finanstilsynets oplysningsskema og offentliggør disse oplysninger på ISP's hjemmeside.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen har ansvaret for, at gennemførslen af lønpolitikken overholdes.⁶

Mindst en gang årligt kontrollerer bestyrelsen ved hjælp fra revisionen, at aflønningen af personkredsen omfattet af aflønningsbekendtgørelsens⁷ §§ 2 og 3 sker i overensstemmelse med denne lønpolitik. Revisionen foretager stikprøvekontrol af, hvordan aflønning foregår, og rapporterer mindst en gang årligt til bestyrelsen om resultatet af denne undersøgelse. Denne rapportering ligger til grund for bestyrelsens kontrol.

Godkendelse

Denne lønpolitik er behandlet af bestyrelsen den 20. marts 2019 og fremlægges til godkendelse af generalforsamlingen den 25. april 2019. Lønpolitikken skal vurderes af bestyrelsen mindst en gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til ISP's udvikling. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger, idet ændringer skal forelægges generalforsamlingen

⁶ Jf. Solvens II forordningens art. 275, stk. 1, litra d.

⁷ Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder (bekg. nr. 1583 af 13. december 2016).

Tillæg - gældende lønpolitik for ISP fra den 1. juli 2019

På nær afsnittet "Bestyrelsens aflønning" er tillægget sammenfaldende med den fælles lønpolitik, der er gældende for alle de finansielle virksomheder i administrationsfællesskabet (Sampension Livsforsikring A/S, Arkitekternes Pension og Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyr læger).

De væsentligste ændringer tillægget medfører pr. 1. juli 2019 er, at:

- Direktionen vil fremadrettet ikke have mulighed for at blive tildelt variabel løn.
- Kredsen af væsentlige risikotagere ændres til at omfatte en række medarbejdere i Sampension Administrationsselskab A/S, hvilket skyldes den administrationsaftale, der er indgået.
- Ordlyden i "Bestyrelsens aflønning" (pkt. 3) er uændret og stammer fra ISP's nuværende lønpolitik.
- Kontrolmiljøet (pkt. 9) er styrket ved at kontrollen ændres fra stikprøvekontrol til fuld kontrol, der udføres af HR-funktionen i samarbejde med en ekstern rådgiver.

Lønpolitik

For følgende finansielle virksomheder i forsikringsadministrationsfællesskabet:

ISP Pension, CVR-nr. 12 17 32 10

Lønpolitikken er behandlet på virksomhedernes bestyrelsesmøde og generalforsamling afholdt i:

ISP Pension den 20. marts 2019 og 25. april 2019

Lønpolitik for de finansielle virksomheder i forsikringsadministrationsfællesskabet

1. Indledning

1.1 Baggrund og formål

Formålet med denne lønpolitik er at fastlægge principper og rammer for aflønning af ansatte, bestyrelse og direktion, herunder identificere væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner i forsikringsadministrationsfællesskabets finansielle virksomheder, der består af Sampension Livsforsikring A/S, Arkitekternes Pensionskasse, Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyrlæger og pr. 1. juli 2019 Pensionskassen for Teknikum- og Diplomingeniører (herefter "virksomheden"). Forsikringsadministrationsfællesskabet omfatter desuden Sampension Administrationsselskab A/S.

Lønpolitikken er udformet i overensstemmelse med gældende lovgivning for aflønning i finansielle virksomheder, herunder bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder samt Solvens II-forordningen.

1.2 Overordnede principper

Aflønningsprincipperne har generelt til formål at sikre, at virksomhedens ledelse og ansatte honoreres på en sådan måde, at virksomhedens forretningsmæssige og langsigtede strategiske mål understøttes bedst muligt. Aflønningen i virksomheden er fast, og en eventuel variabel løn, hvorved forstås, at den endelige aflønning, ikke er kendt på forhånd, indgår ikke som en integreret del af de ansattes månedlige lønpakke. Der er dog mulighed for tildeling af variabel løn indenfor en fastsat øvre grænse, hvorved sikres, at der opnås en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter. Aflønningsforholdene skal understøtte, at virksomheden til stadighed formår at rekruttere og fastholde en kompetent og ansvarlig ledelse og stab i virksomheden til fremme af en sund og effektiv risikostyring, men ikke motiverer til overdreven risikotagning, ligesom aflønningsprincipperne skal forebygge interessekonflikter til gavn for virksomhedens kunder eller medlemmer.

Ansvar for rekruttering er placeret i de enkelte forretningsområder samt hos den administrerende direktør.

Udgifterne til aflønning af direktionen og andre ansatte i virksomheden afholdes af Sampension Administrationsselskab A/S i henhold til aftale ("Administrationsaftalen"), da samtlige ansatte i virksomheden er ansat i Sampension Administrationsselskab A/S, idet der her varetages en række fælles opgaver.

Virksomheden har herved kun en meget begrænset kreds af ansatte. Det sikres via Administrationsaftalen, at Sampension Administrationsselskab A/S er forpligtet til at overholde principper, krav og begrænsninger i nærværende lønpolitik og herved de gældende aflønningsregler for forsikringsselskaber.

2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken finder anvendelse på samtlige ansatte i forsikringsadministrationsfællesskabet. Herefter benævnt "ansatte".

2.1 Væsentlige risikotagere

Der stilles særlige krav til aflønning af virksomhedens bestyrelse, direktion og andre ansatte, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. I virksomhedens ledelsesgruppe foretages mindst én gang årligt en analyse af, hvilke ansatte, der er omfattet af lønpolitikken som væsentlige risikotagere.

Med afsæt i aflønningsreglerne indgår i analysen og afgrænsningen af væsentlige risikotagere, om en ansat har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil under hensyn til virksomhedens størrelse, kompleksitet og forretningsmodel. Heri indgår, om en ansat kan påvirke virksomhedens egenkapital, resultat og/eller balance, herunder ved investering af virksomhedens midler, placering af virksomhedens reassuranceprogram, ved rekruttering og ved udøvelse af kontroller.

På baggrund af denne analyse beslutter virksomhedens bestyrelse, hvilke ansatte, der udgør væsentlige risikotagere og sikrer gennemførelse af lønpolitikken overfor disse.

Følgende ansatte med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil er herefter omfattet af lønpolitikken:

- Investeringsdirektøren
- Økonomidirektøren
- Den matematiske direktør
- Den ansvarshavende aktuar
- Den interne revisionschef
- Afdelingschefen for aktuariet
- Afdelingschefen for risikostyring
- Den ansvarlige for aktuarfunktionen
- Den ansvarlige for compliancefunktionen

I det følgende samlet benævnt "væsentlige risikotagere".

I denne afgrænsning er der taget højde for, at den administrerende direktør har det overordnende ansvar for forsikringsområdet.

2.2 Ansatte i kontrolfunktioner

Der stilles endvidere særlige krav til aflønning af ansatte, der udøver kontrol, herunder revision, i følgende afdelinger:

- Intern Revision
- Risikostyring
- Compliance
- Aktuariet

3. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsens honorar, herunder engangsvederlag, fastsættes af generalforsamlingen en gang årligt.

Ekstraordinære vederlag kan tildeles til medlemmer af Bestyrelsen i ISP Pension, hvis der er ydet en ekstraordinær indsats m.v. Det er afgørende, at der er en passende balance mellem faste og variable lønde, således at medlemmer af Bestyrelsen i ISP Pension ikke bliver for afhængig af variable lønde. Et ekstraordinært vederlag kan dog ikke udgøre mere end 100.000 kr. inkl. pension årligt og vil alene blive givet bagudrettet og vil ikke

være en del af et aftalegrundlag. Dog må variable løndelev til et medlem af Bestyrelsen i ISP Pension højst udgøre 50 pct. af henholdsvis det faste honorar.

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

4. Aflønning af ansatte

Foruden den faste løn, der er udgangspunktet i virksomhedens lønpolitik, hvorved forstås, at ansatte ikke på månedsbasis modtager variable løndelev, tilbyder virksomheden en bonusordning til visse ansatte samt mulighed for tildeling af variabel løn i form af engangsvederlag.

For væsentlige risikotagere anvendes der som udgangspunkt ikke variabel løn, og følgende væsentlige risikotagere har ikke ret til variabel løn:

- Direktionen
- Økonomidirektøren
- Den matematiske direktør
- Den ansvarshavende aktuar
- Den interne revisionschef
- Afdelingschefen for aktuariet
- Afdelingschefen for risikostyring
- Den ansvarlige for aktuarfunktionen
- Den ansvarlige for compliancefunktionen

4.1 Variabel løn til væsentlige risikotagere

Den administrerende direktør kan tildele og udbetale variabel løn til en væsentlig risikotager med respekt for nedenstående generelle betingelser, som blandt andet skal sikre, at de ansatte ikke kan undergrave de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i den ansattes aflønningsvilkår. Det er ligeledes muligt indenfor rammerne af politikken helt at undlade at udbetale variable løndelev.

1. Begrænsninger – enhver tildeling og udbetaling skal ske med respekt for de rammer og begrænsninger, der følger af nærværende lønpolitik og de til enhver tid gældende aflønningsregler.
2. Passende loft – enhver tildeling af variabel løn til hver af de omfattede personer kan maksimalt udgøre 500.000 kr. for et år, dog maksimalt op til 100 pct. af den ansattes faste grundløn, inklusive pension.
3. Tildelingskriterier – variabel løn kan tildeles diskretionært ud fra en samlet vurdering, der afbalancerer finansielle og ikke-finansielle forhold, herunder fx fastholdelse, loyalitet, særlig indsats, tilskyndelse til værdiskabelse for virksomheden e.l. For ansatte i kontrolfunktioner må tildeling af variabel løn ikke være afhængig af resultater i den ansattes afdeling eller i andre afdelinger, som den ansatte fører kontrol med.

4. Udbetalingsform – variabel løn skal udbetales dels ved kontant betaling, dels ved brug af efterstillet gæld (gældsbrief). Mindst 50 % af den variable løn skal bestå af efterstillet gæld.
5. Udskydelse – mindst 40 % af den variable løn (den kontante del og den efterstillede gæld) skal udskydes i rater over en periode på mindst 3 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstids-punktet, og med en ligelig fordeling over årene eller en voksende andel i slutningen af perioden.
6. En passende tilbageholdelsesperiode – ved efterstillet gæld vil hver forhøjelsesrate kunne udbetales tidligst 6 måneder efter det forhøjelsestidspunkt, som raten knytter sig til. Gældsbriefet må ikke afhændes af den ansatte.
7. Udbetalingskriterier – det skal på udbetalingstidspunktet, herunder også ved forhøjelse af efterstillet gæld, sikres, at de kriterier, der har dannet grundlag for den oprindelige tildeling af variabel løn, fortsat er opfyldt, herunder at den væsentlige risikotager har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden. Den økonomiske situation i virksomheden må ikke være væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løndel.
8. Reduktion/bortfald – der kan ske helt/delvis reduktion eller bortfald af den variable løn, hvis virksomheden på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel ikke overholder solvenskapitalkravet i § 126 c og § 175 b, i lov om finansiel virksomhed, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.
9. Tilbagebetaling – den ansatte skal tilbagebetale løndelen, hvis den er tildelt på et dokumenteret fejlagtigt grundlag, og den ansatte var i ond tro herom.

Såfremt den samlede variable løn til en væsentlig risikotager udgør maksimalt 100.000 kr. om året, kan den administrerende direktør undtage den variable løn fra kravene om udbetalingsform, udskydelse og tilbageholdelsesperiode (afhændelse). Det indebærer mulighed for, at beløb inden for denne bagatelgrænse kan udbetales kontant på én gang. Det skal kunne godtgøres, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løn fra de lovmæssige begrænsninger samt forsvarligheden heraf.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

For ansatte, der udøver kontrolfunktioner, må tildeling af variabel løn ikke være afhængig af resultater i den ansattes afdeling eller i andre afdelinger, som den ansatte fører kontrol med. Dette gælder ligeledes ansatte, som fungerer som aktuar udenfor aktuarfunktionen. Bestyrelsen fører kontrol med, at dette overholdes.

6. Fratrædelsesgodtgørelse og andre særlige godtgørelser

For ansatte omfattet af nærværende lønpolitik

1. kan der ved ansættelse og/eller fratrædelse aftales en samlet maksimal fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders løn (inklusive værdien af pensionsbidrag), hvis virksomheden bringer ansættelsesforholdet til ophør. Ved fastlæggelse af fratrædelsesgodtgørelsen sikres det, at fejl ikke belønnes.

2. kan der ved ansættelse af vedkommende aftales en samlet maksimal nyan-sættelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders løn (inklusive værdien af pen-sionsbidrag), såfremt virksomheden har et sundt og solidt kapitalgrundlag ved tildelingen.

Der kan ikke anvendes lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrak-ter for personer omfattet af denne lønpolitik.

7. Pensionspolitik

Alle ansatte har en arbejdsgiverbetalt procentordning. Ingen ansatte i virksomheden har ret til pensionsordninger, der kan sidestilles med variabel løn.

8. Information til virksomhedens ansatte

Alle ansatte skal have oplysning om den gældende lønpolitik. De personer, der får tildelt variabel løn omfattet af virksomhedens lønpolitik, skal have udleveret den til enhver tid gældende lønpolitik som del af tildelingsgrundlaget således, at den pågældende er be-kendt med de betingelser og begrænsninger, der gælder for udbetaling af variabel løn.

9. Kontrol og rapportering

Bestyrelsen sørger for, at der én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen. Denne kontrol foretages af virksomhedens HR-funktion i sam-arbejde med en ekstern rådgiver. Der skal udarbejdes en erklæring vedrørende virksom-hedens overholdelse af lønpolitikken.

10. Offentliggørelse og Indberetning

Lønpolitikken offentliggøres på virksomhedens hjemmeside og lønoplysninger offentliggø-res og indberettes mv. i overensstemmelse med de til enhver tid gældende aflønnings-regler. På virksomhedens hjemmeside skal der også redegøres for, at virksomhedens lønpolitik og praksis herfor lever op til gældende lovgivning.

Ajourføring af politikken

Politikken skal til enhver tid ajourføres som følge af ændringer i lovgivningen eller som følge af andre forhold, der nødvendiggør en opdatering.

Bestyrelsen påser mindst én gang årligt, at politikken er ajourført og hensigtsmæssig. Lønpolitikken godkendes på den årlige ordinære generalforsamling.

11. Ikrafttræden

Politikken træder i kraft ved bestyrelsens og generalforsamlingens godkendelse af politik-ken og erstatter den tidligere lønpolitik.

Politikken er vedtaget på bestyrelsesmøde den 20. marts 2019 med henblik på efterføl-gende godkendelse på den ordinære generalforsamling.