



# PFA Asset Management A/S - Aflønningsrapport for 2018

## Forord

Denne rapport beskriver PFA Asset Managements principper for aflønning, samt hvordan gældende regler blev efterlevet i 2018. Rapporten er udformet med afsæt i regler i lov om finansiel virksomhed og tilhørende bekendtgørelser om aflønning m.m. samt relevant EU-lovgivning.

PFA Asset Management er en del af PFA-koncernen og følger derfor overordnede principper for aflønning i PFA-koncernen.

Det er en direkte følge af PFA-koncernens forretningsmodel, at aflønning i PFA-koncernens selskaber sker ud fra principper om rimelighed og ordentlighed. Aflønning skal således foregå under hensyn til koncernens formål om at skabe størst mulig værdi for kunderne på kort og langt sigt.

Samtidig ønsker PFA-koncernen at sikre en konkurrencedygtig aflønning i virksomheden, så aflønningen står mål med den værdi, der skabes. Aflønningen skal være markedskonform og fastsættes under hensyntagen til PFA-koncernens ønske om at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Aflønningen skal sammen med øvrige ansættelsesvilkår afspejle kundernes og selskabets interesser og fremme langsigtede mål for værdiskabelse til kunderne samt en sund og effektiv risikostyring.

## Aflønningsudvalg

I PFA Asset Management har bestyrelsen nedsat et aflønningsudvalg, som varetager opgaver, der er relevante for at kunne vurdere retningslinjerne for aflønning i selskabet, og som forbereder bestyrelsens beslutninger om selskabets aflønning, herunder fast og variabel løn.

Medlemmerne besidder efter bestyrelsens opfattelse de nødvendige kvalifikationer til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om selskabets aflønning er i overensstemmelse med gældende lovgivning samt fremmer en sund og effektiv risikostyring. Udvalget varetager i det forberedende arbejde selskabets langsigtede interesser samt offentlighedens interesse.

Aflønningsudvalget består p.t. af følgende tre bestyrelsesmedlemmer:

- Allan Polack, formand
- Georg Lett
- Thomas Dyhrberg Nielsen

Aflønningsudvalget skal afholde mindst to ordinære møder om året og rapporterer regelmæssigt til bestyrelsen.

## Beslutningsproces i forbindelse med fastlæggelse af aflønningspolitik

Bestyrelsen fastlægger selskabets lønpolitik og revurderer mindst én gang årligt denne med henblik på tilpasning til selskabets udvikling<sup>1</sup>. I forbindelse med udarbejdelse af lønpolitikken har bestyrelsen haft en grundig drøftelse af lønpolitikken samt formålet med og principperne for anvendelse og tildeling af variabel løn. PFA Asset Management og Asset Managements lønpolitik følger principperne for aflønning i PFA-koncernen, og selskabets lønpolitik er en del af PFA-koncernens samlede lønpolitik, hvor eksterne eksperter som revisor og advokat har været konsulteret i forbindelse med udarbejdelsen heraf.

<sup>1</sup> Der har været afholdt 4 bestyrelsesmøder i 2018 i PFA Asset Management.

Internt i PFA-koncernen håndteres lønpolitikken og de dertil relaterede forhold af HR's og direktionsstabens jurister samt sagkyndige inden for relevante fagområder, og der indgår forskellige kontrolfunktioner for at sikre, at lønpolitikken efterleves.

Lønpolitikken blev efter indstilling fra bestyrelsen godkendt på den ordinære generalforsamling i marts 2018.

### **Principper for aflønning**

PFA-koncernens lønpolitik, som er gældende for PFA Asset Management, sigter mod at skabe en hensigtsmæssig balance mellem høj performance, markedskonform aflønning og en sund og effektiv risikostyring. De fastsatte kriterier for tildeling af variabel løn skal understøtte opfyldelse af selskabets mål og strategier, være enkle og gennemsigtige samt bidrage til at tiltrække og fastholde nøglemedarbejdere. Den variable løn skal motivere medarbejderen til at yde sit bedste inden for de fastlagte mål og rammer. Endvidere må kriterierne for tildeling af variabel løn ikke lede til en uhensigtsmæssig accept af risiko. Lønpolitikken skelner mellem kriterier for fastsættelse af faste løndelev og variable løndelev.

I henhold til PFA-koncernens lønpolitik sker tildeling af variabel løn efter en vurdering af de samlede resultater – både selskabets, den pågældende afdelings og de personlige resultater. Såvel finansielle som ikke-finansielle mål indgår i vurderingen. Resultatmålingen tager højde for de nuværende og fremtidige risici, herunder de eventuelle kapitalomkostninger og den likviditet, der er påkrævet for at opnå de pågældende resultater.

Ifølge lønpolitikken gældende for 2018 kan variabel løn maksimalt udgøre 50 % af den faste løn for direktionen og 100 % for andre væsentlige risikotagere. Bestyrelsen kan ikke modtage variabel aflønning. Ansatte, der er involveret i virksomhedens kontrolfunktioner, kan aldrig modtage variabel løn, som er afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med. Endvidere må ansatte i PFA Asset Management, der ved direkte kundekontakt sælger eller rådgiver detailkunder om visse i lovgivningen nærmere definerede finansielle instrumenter, ikke modtage variable løndelev, der er afhængige af opnåelse af salgsmål relateret til salg eller rådgivning vedrørende sådanne finansielle instrumenter.

Vurdering af resultater sker bl.a. med afsæt i PFA's 2020 strategi, tilhørende væsentlige initiativer og

PFA Scorecard, som godkendes af bestyrelsen. PFA Scorecard fastsætter relative vægte – KPI'er – for måling af resultater for de væsentligste områder sammen med løbende opfølgning på eksekveringen af 2020 strategien. Tildeling af variabel løn er bl.a. knyttet til resultaterne i PFA Scorecard, som også rummer knockout-kriterier, hvor variabel løn bortfalder.

Selskabets anvendelse af fratrædelsesgodtgørelser, nyansættelsesgodtgørelser og lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom og som nærmere fastsat i selskabets lønpolitik.

Bestyrelsen har fastsat retningslinjer for kontrol af, om lønpolitikken og gældende lovgivning efterleves. Kontrollen er tilrettelagt jf. politik for intern kontrol, og intern revision udfører mindst en gang årligt en revision af den samlede proces og rapporterer efterfølgende til bestyrelsen.

### **Honorar til bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i PFA Asset Management i 2018**

De eksterne bestyrelsesmedlemmer i PFA Asset Management aflønnes med et fast honorar og får ikke tildelt variabel løn. Der er p.t. 5 medlemmer af bestyrelsen, heraf to eksterne – næstformanden og et menigt bestyrelsesmedlem. Bestyrelsesmedlemmer i PFA Asset Management, som er ansat i PFA-koncernen, modtager ikke særskilt honorar for deres arbejde i bestyrelse og udvalg.

Honoraret til næstformanden udgjorde i 2018 200.000 kr. årligt. Honoraret til det menige medlem udgjorde 100.000 kr. årligt, jf. selskabets årsrapport 2018, og er fastsat under hensyntagen til kravene til bestyrelsens kompetencer, indsats og arbejdets omfang.

Der er i PFA Asset Management nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget har et eksternt medlem, som ikke modtager særskilt vederlag for udvalgsarbejdet.

Direktionen er defineret som de direktører, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører for selskabet.

Direktionens løn kan i henhold til selskabets lønpolitik sammensættes af fast løn og sædvanlige goder som bil m.v., variabel løn og pensionsordning.

Direktionen har i 2018 modtaget fast løn inkl. pension og sædvanlige goder samt variabel løn: 9.746 t.kr.

Direktion og væsentlige risikotagere har mulighed for at opnå variabel løn, som i 2018 maksimalt kunne udgøre 50 % henholdsvis 100 % af den faste løn. 50 % af den samlede variable løn blev tildelt i kontanter, og resten består i henhold til lønpolitikken af finansielle instrumenter, som lever op til lovgivningens krav herom.

Variabel løn tildeles og udskydes<sup>2</sup> i overensstemmelse med gældende lovgivning. Bl.a. underlægges en udskudt variabel løn en vurdering af holdbarheden af resultaterne, der lå til grund for den oprindelige tildeling før udbetaling.

Endvidere kan selskabet kræve tilbagebetaling af udbetalt variabel løn eller ændre tildelt variabel løn. Det kan ske, hvis selskabets økonomiske situation er forringet, hvis den pågældende har deltaget i eller været ansvarlig for betydelige tab for virksomheden eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed, eller hvis tildelingen er baseret på resultater, der er fejlagtige mv., jf. selskabets lønpolitik og den til enhver tid gældende lovgivning.

Der anvendes ikke pensionsydelse, som helt eller delvist kan sidestilles med variabel løn.

De beskrevne vilkår for variabel aflønning er fastsat i den omfattede personkreds' respektive ansættelseskontrakter. Hvert år fastlægges kriterierne for opnåelse af variabel løn i et særskilt brev herom. Efter årets udløb tildeles der et bevis for variabel løn afhængigt af, om de fastsatte kriterier for tildeling af variabel løn er opfyldt. Forud for tildeling og udbetaling af variabel løn undersøges det, om samtlige betingelser er opfyldt.

<sup>2</sup> Virksomhedens udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løn, ved større beløb mindst 60 pct., sker over en periode på mindst 3 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet, dog for direktionen mindst 4 år, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

## Kvantitative oplysninger om aflønningsforhold for bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere i PFA Asset Management

Den samlede optjente løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2018 fordelt på følgende forretningsområder:

Direktion	9,746 mio. kr.
Øvrige væsentlige risikotagere*	5,560 mio. kr.

\* Henset til selskabets størrelse og antallet af væsentlige risikotagere i selskabet er der under henvisning til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, § 18, stk. 2, og forordning 575/2013, artikel 450, stk. 2, udarbejdet en samlet opgørelse for selskabets væsentlige risikotagere, således at den enkelte væsentlige risikotagers løn ikke oplyses.

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2018 fordelt på fast og variabel løn:

	Antal	Fast**	Variabel
Bestyrelse	5 ***	300.000 kr.	0 kr.
Direktion	3	8.343 t.kr.	1.403 t.kr.
Øvrige væsentlige risikotagere****	3	4.700 t.kr.	560 t.kr.

\*\* Fast løn er inkl. pension og værdien af fri bil m.v.

\*\*\* Det er udelukkende de to eksterne bestyrelsesmedlemmer, der har modtaget honorar.

\*\*\*\* Se \*-note i skema ovenfor.

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2018:

Udbetalt 222 t.kr. Tildelt 222 t.kr.

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i 2018:

Der er i 2018 hverken tildelt fratrædelses- eller nyansættelsesgodtgørelser.

Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover i regnskabsåret:

Der er i regnskabsåret ingen personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover.

Der henvises i øvrigt til selskabets årsrapport.

Aflønningsrapporten er offentliggjort den 20. marts 2018.