

LØNPOLITIK

TDC PENSIONS KASSE

1. BAGGRUND OG FORMÅL

Formålet med denne lønpolitik er at fastlægge principper og rammer for aflønning for bestyrelsesmedlemmer, direktion og ansatte.

Lønpolitikken er udformet i overensstemmelse med lov om firmapensionskasser, herunder bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser (herefter også benævnt "bekendtgørelsen om lønpolitik").

2. OVERORDNEDE PRINCIPPER

Aflønningsprincipperne har generelt til formål at sikre, at pensionskassens ledelse og ansatte honoreres på en sådan måde, at pensionskassens forretningsmæssige og langsigtede strategiske mål understøttes bedst muligt.

Aflønningsforholdene skal samlet set understøtte, at pensionskassen til stadighed formår at rekruttere og fastholde en kompetent og ansvarlig ledelse og stab i pensionskassen til fremme af en sund, bæredygtig og effektiv drift og risikostyring. Aflønningsforholdene må ikke tilskynde til risikotagning, som overstiger pensionskassens risikotolerancegrænser. Endelig skal aflønningsprincipperne forebygge interessekonflikter. Lønpolitikken integrerer ikke særskilt bæredygtighedsrisici i forhold til aflønning, da bæredygtighedsrisici integreres i investeringsbeslutningsprocessen på samme måde som øvrige identificerede risici.

3. UDPEGNING AF VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE

Bestyrelsen identificerer efter behov og mindst én gang om året de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Udpegning sker under hensyntagen til pensionskassens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af pensionskassens aktiviteter.

4. HONORERING AF BESTYRELSEN

Bestyrelsesmedlemmernes honorering sker i form af et fast vederlag, og de er således ikke omfattet af bestemmelserne om variabel løn i deres egenskab og funktion som bestyrelsesmedlem.

Vederlaget er fastsat under hensyn til funktionerne som bestyrelsesformand eller -medlem samt formand for investeringsudvalget.

5. AFLØNNING AF DIREKTION OG ANDRE ANSATTE

Direktion og andre ansatte aflønnes med fast løn. Pensionskassen kan dog anvende variabel løn til direktion og visse nøglemedarbejdere som en del af den samlede aflønning. Hertil kommer mulighed for tildeling af engangsvederlag til ansatte.

Variabel løn til (i) direktion, (ii) til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, samt (iii) til eventuelt andre ansatte i kontrolfunktioner, skal overholde gældende lovgivning herom, herunder særligt bekendtgørelsen om lønpolitik. Variabel løn og de underliggende mål, der skal opnås, skal altid være betryggende fastsat i

forhold til pensionskassens formål. For ansatte, der udøver kontrolfunktioner, gælder særligt, at variabel løn ikke må være afhængig af resultater i den ansattes afdeling eller i andre afdelinger, som den ansatte fører kontrol med.

I det omfang pensionskassen har outsourcet områder, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pensionskassens risikoprofil, finder lønpolitikken ligeledes anvendelse hos den virksomhed, som pensionskassen har outsourcet aktiviteterne til, for så vidt angår aflønning til ledelsen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pensionskassens risikoprofil. Dette gælder dog ikke, hvis leverandøren allerede er underlagt regler om aflønning i medfør af lov om finansiel virksomhed, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Bestemmelserne i bekendtgørelsen om lønpolitik § 18 finder anvendelse på aftaler med direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, der indgås eller genforhandles, forlænges eller fornyes efter 13. januar 2019.

Udvalgte ansatte kan have forlængede gensidige opsigelsesvarsler, hvor dette skønnes hensigtsmæssigt ud fra et fastholdelseshensyn.

Der udbetales ikke fratrædelsesgodtgørelser ud over det, som der i det konkrete tilfælde skønnes, at pensionskassen efter lov, gældende praksis eller på anden vis er forpligtet til at udbetale ved pensionskassens opsigelse af medarbejdere.

For medarbejderne indbetales pension i henhold til den gældende overenskomst. Medarbejdere uden for overenskomst, herunder direktion og ledende medarbejdere, indbetaler en selvvalgt eller kontraktuel fastsat procentandel af bruttolønnen til pension.

6. INFORMATION TIL PENSIONS KASSENS ANSATTE

Alle ansatte, herunder direktionen, skal have oplysning om den gældende lønpolitik.

7. 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 pensionskassens eksterne revision, som afrapporterer i revisionsprotokollat i forbindelse med revision af årsrapporten.

8. 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 af generalforsamlingen.

9. OFFENTLIGGØRELSE OG INDBERETNING

Lønpolitikken offentliggøres på pensionskassens hjemmeside, og lønoplysninger og -praksis mv. offentliggøres og indberettes mv. i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler.