



Lovtidende A

2018

Udgivet den 16. oktober 2018

10. oktober 2018.

Nr. 1216.

Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension

I medfør af § 23 b, stk. 2, § 24 f og § 32 a, stk. 2, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014, og efter forhandling med beskæftigelsesministeren fastsættes:

Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Bekendtgørelsen fastsætter, for de aktiviteter der vedrører Arbejdsmarkedets Tillægspension i dens egenskab af pensions- og investeringsvirksomhed, regler om lønpolitik og aflønning af repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Arbejdsmarkedets Tillægspensions risikoprofil, jf. § 2.

Stk. 2. Bekendtgørelsens § 5 og § 12 finder anvendelse på aflønning af ansatte, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Tillægspension benævnes herefter virksomheden.

§ 2. Bestyrelsen skal under hensyntagen til Arbejdsmarkedets Tillægspensions størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 2. Ansatte i virksomheden, der er identificeret som nøglepersoner i medfør af § 23 a, stk. 4, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 3. Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er som udgangspunkt

- 1) lederen af en kontrolfunktion,
- 2) den interne revisionschef,
- 3) den ansvarshavende aktuar,
- 4) lederen af pensions- og administrationsområdet,
- 5) lederen af reassurance, og
- 6) lederen af investeringsområdet.

Stk. 4. Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, er som udgangspunkt endvidere ansatte, der opfylder et eller flere af følgende kriterier, medmindre den ansatte efter en konkret vurdering ikke har væsentlig indflydelse på risikoprofilen:

- 1) Den ansatte blev tildelt en samlet aflønning svarende til 500.000 euro eller derover i det foregående regnskabsår.

- 2) Den ansatte er blandt de 0,3 pct. af virksomhedens ansatte, oprundet til nærmeste hele tal, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i det foregående regnskabsår.

§ 3. Ved variable løndelev forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

§ 4. Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse på forhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Lønpolitik

§ 5. Bestyrelsen skal under hensyntagen til Arbejdsmarkedets Tillægspensions størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge en lønpolitik, herunder pensionspolitik, retningslinjer for tildeling af variable løndelev, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Stk. 2. Lønpolitikken skal finde anvendelse på virksomheden som helhed og indeholde specifikke ordninger, som tager højde for opgaver og resultater for medlemmer af repræsentantskabet, bestyrelsen og direktøren samt andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

§ 6. Bestyrelsens gennemgang af lønpolitikken skal ske med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

Stk. 2. Repræsentantskabet skal godkende lønpolitikken, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn samt retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser.

§ 7. Bestyrelsen skal som led i tilsynet med lønpolitikken sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Stk. 2. Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne audi-

tfunktion. Har virksomheden nedsat et aflønningsudvalg i medfør af § 17, skal udvalget varetage denne kontrol.

§ 8. Arbejdsmarkedets Tillægspension skal sikre, at ansatte, der medvirker til udarbejdelse af lønpolitikken og kontrol med overholdelse heraf, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab. Arbejdsmarkedets Tillægspension skal endvidere under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter sikre, at ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken er uafhængige af de afdelinger, som de fører kontrol med.

§ 9. Arbejdsmarkedets Tillægspensions lønpolitik og -praksis skal, under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter, udformes, gennemføres og opretholdes i overensstemmelse med §§ 10-16 samt

- 1) være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, jf. § 23 b, stk. 1, nr. 9, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, og må ikke tilskynde til risikotagning, som overstiger Arbejdsmarkedets Tillægspensions grænser for risiko,
- 2) være i overensstemmelse med virksomhedens forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, værdier, langsigtede mål og risikostyringspraksis og resultater som helhed, herunder en holdbar forretningsmodel,
- 3) harmonere med principperne om beskyttelse af medlemmer i forbindelse med udførelsen af virksomhed og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
- 4) sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler muligheden for at opfylde sine forpligtelser, og
- 5) hvis relevant skelne mellem kriterier for fastsættelse af faste lønde, der primært bør afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterier for fastsættelse af variable lønde, som bør afspejle vedvarende og risikostyret resultater samt resultater udover, hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

Stk. 2. Bestyrelsen eller direktøren kan beslutte, at der kan undtages fra kravene i § 10, stk. 1, nr. 4, i tilfælde, hvor den optjente variable løn udgør maksimalt 100.000 kr. om året, hvis bestyrelsen eller direktøren vurderer, at undtagelsen er forsvarlig. Virksomheden skal på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra kravet i § 10, stk. 1, nr. 4, samt forsvarligheden heraf, jf. 1. pkt.

Variabel løn

§ 10. Tildeler Arbejdsmarkedets Tillægspension repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren eller andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 2, variabel løn, jf. § 3, skal virksomhedens lønpolitik sikre en passende balance mellem faste og variable lønde, herunder sikre

- 1) at de variable lønde til et medlem af repræsentantskabet, bestyrelsen eller direktøren på tidspunktet for

beregningen af den variable løndel højst udgør 50 pct. af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension,

- 2) at de variable lønde til andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på risikoprofilen, på tidspunktet for beregningen af den variable løndel højst udgør 100 pct. af den faste grundløn, inklusive pension. Repræsentantskabet kan dog beslutte, at de variable lønde kan udgøre op til 200 pct. af den faste grundløn inklusive pension, forudsat at følgende krav opfyldes:
 - a) Bestyrelsen skal senest ved indkaldelse til repræsentantskabsmøde orientere repræsentantskabet om, at der ønskes stillingtagen til benyttelse af et højere maksimalt loft.
 - b) Repræsentantskabet skal tage beslutningen om benyttelse af et højere maksimalt loft på baggrund af en detaljeret anbefaling fra bestyrelsen, der begrunder indstillingen herom, herunder antallet af berørte ansatte, disses arbejdsområder, det nye foreslåede maksimale loft samt den forventede indvirkning på virksomhedens mulighed for at overholde sine forpligtelser overfor sine medlemmer. Repræsentantskabet skal modtage anbefalingen senest samtidig med indkaldelsen til det møde, hvor beslutningen om forhøjelse af loftet skal træffes.
 - c) Bestyrelsen skal senest samtidig med formidling af anbefalingen til repræsentantskabet, jf. litra b, informere Finanstilsynet om anbefalingen, herunder det foreslåede maksimale loft og begrundelserne for indstillingen. Bestyrelsen skal på anmodning fra Finanstilsynet kunne godtgøre, at det foreslåede højere maksimale loft ikke er i strid med virksomhedens forpligtelser efter loven og bekendtgørelser i medfør heraf.
 - d) Bestyrelsen skal senest 8 dage efter repræsentantskabsmødet informere Finanstilsynet om repræsentantskabets beslutning, herunder om størrelsen på et eventuelt besluttet højere loft.
- 3) at den faste løndel udgør en andel af den samlede løn, der er tilstrækkelig høj til, at de ansatte ikke bliver for afhængige af de variable lønde, samt at virksomheden kan føre en fleksibel bonuspolitik,
- 4) at virksomhedens udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løndel, ved større beløb mindst 60 pct., sker over en periode på mindst tre år, med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet, dog for repræsentantskabet, bestyrelsen og direktøren mindst fire år, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden, og
- 5) at Arbejdsmarkedets Tillægspensions udbetaling af en variabel løndel er betinget af, at den pågældende ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden, eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed, samt betinget af at virksomheden på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel kan overholde sine forpligtelser overfor sine medlemmer.

Stk. 2. Den passende balance mellem faste og variable løndele i stk. 1 kan variere afhængigt af modtagerens funktion og virksomhedens forhold i øvrigt. Andelen af den udskudte variable løndel og udskydelsesperiodens længde, jf. stk. 1, nr. 4, skal fastlægges under hensyntagen til virksomheden og de pågældende ansattes aktiviteter.

Stk. 3. Virksomheden skal sikre sig, at personer nævnt i § 2, stk. 1, som modtager variabel løn, skal tilbagebetale den variable løn helt eller delvist, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og at modtageren er i ond tro.

§ 11. En variabel løndel, der er resultatafhængig, skal fastsættes på grundlag af en vurdering af den enkelte modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og Arbejdsmarkedets Tillægspensions resultater.

Stk. 2. Vurderingen af resultaterne efter stk. 1 skal ses i forhold til konjunktursituationen og foretages inden for en flerårig ramme for at sikre, at vurderingen tager højde for resultaterne set over en længere periode.

Stk. 3. Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel efter stk. 1, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater samt eventuelle frie reserver og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

Stk. 4. Ved vurderingen af den enkelte ansattes resultater efter stk. 1, skal der tages hensyn til både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Ved ikke-økonomiske kriterier forstås bl.a. overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af retningslinjer og forretningsgange i forhold til medlemmerne.

Aflønning af ansatte i særlige funktioner

§ 12. I de tilfælde, hvor Arbejdsmarkedets Tillægspensions aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner, indeholder en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Stk. 2. I de tilfælde, hvor virksomhedens aflønning af en ansat, der fungerer som aktuar, indeholder en variabel løndel, skal den variable løndel afhænge af dennes rolle og må ikke være afhængig af afdelingens resultater.

Særlige godtgørelser

§ 13. § 10 finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der opfylder følgende betingelser:

- 1) Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- 3) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

Stk. 2. § 10 finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der indgås i forbindelse med fratrædelse, for den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusive pension.

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af stk. 1 og 2, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

Stk. 4. Fratrædelsesgodtgørelser må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.

Stk. 5. Fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov, indgår ikke i opgørelsen i stk. 1, nr. 3, eller stk. 2.

Stk. 6. § 10 finder ikke anvendelse på aftaler om fratrædelsesgodtgørelser, der kan udledes af lov.

§ 14. Reglerne i § 10 finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelser, der opfylder følgende betingelser:

- 1) Aftalen om nyansættelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- 2) Den aftalte nyansættelsesgodtgørelse er begrænset til det første ansættelsesår.
- 3) Arbejdsmarkedets Tillægspension er i stand til at overholde sine forpligtelser overfor medlemmerne på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

§ 15. Lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset Arbejdsmarkedets Tillægspensions interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel løn i § 10.

Information til ansatte

§ 16. Lønpolitikken skal formidles til alle ansatte i Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Aflønningsudvalg

§ 17. Arbejdsmarkedets Tillægspension kan nedsætte et aflønningsudvalg.

Stk. 2. Formanden samt medlemmerne af aflønningsudvalget skal være medlem af bestyrelsen. Aflønningsudvalget skal sammensættes således, at medlemmerne tilsammen har den fornødne viden og de fornødne kvalifikationer og kompetencer til at forstå og overvåge virksomhedens lønpolitik og -praksis, risikostyring og kontrolaktiviteter, navnlig for så vidt angår tilpasning af aflønningsstrukturen til risikoprofilen og forvaltning af likviditet, og er i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om virksomhedens aflønning, herunder lønpolitik og tilhørende forretningsgange, er i overensstemmelse med § 23 b, stk. 1, nr. 9, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, samt bestemmelserne i denne bekendtgørelse.

Stk. 3. Aflønningsudvalget kan forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på virksomhedens risikostyring, og i den forbindelse forestå følgende:

- 1) Aflønningsudvalget kan rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen af lønpolitikken i praksis, og vurdere, om lønpolitikken er opdateret, herunder hvis nødvendigt komme med forslag til opdateringer af lønpolitikken.

- 2) Aflønningsudvalget kan sikre, at oplysningerne forelagt for repræsentantskabet om virksomhedens lønpolitik og -praksis samt oplysningerne efter § 10, stk. 1, nr. 2, litra a-b, er tilstrækkelige.
- 3) Aflønningsudvalget kan vurdere, om virksomhedens processer og systemer i forhold til aflønningsstrukturen, er tilstrækkelige og tager højde for virksomhedens risici, samt sikre, at virksomhedens lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.
- 4) Aflønningsudvalget kan vurdere virksomhedens og forretningsenhedernes samlede resultater og sikre, at direktøren har evalueret de resultatkriterier, der har dannet grundlag for beregningen af variabel løn til andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 10, stk. 1, nr. 5.
- 5) Aflønningsudvalget kan kontrollere udvalgte evalueringer foretaget af direktøren, jf. nr. 4, for at teste om betingelserne i § 10, stk. 1, nr. 5, er opfyldt.
- 6) Aflønningsudvalget kan sikre, at de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages i det omfang, det er nødvendigt for gennemførelsen af opgaverne i nr. 1-5, og i det omfang det er nødvendigt søge ekstern rådgivning.

Stk. 4. Aflønningsudvalget kan varetage andre opgaver vedrørende aflønning. Udvalget skal i det forberedende arbejde varetage virksomhedens langsigtede interesser, herunder også i forhold til medlemmernes og offentlighedens interesse.

Redegørelse for aflønning

§ 18. Bestyrelsen skal en gang om året over for repræsentantskabet og beskæftigelsesministeren redegøre for aflønningen af repræsentantskabet og bestyrelsen. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

Oplysnings- og indberetningspligt

§ 19. Arbejdsmarkedets Tillægspension skal mindst én gang årligt offentliggøre følgende oplysninger vedrørende sin lønpolitik og -praksis for repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 2:

- 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 en eventuel ekstern ekspert, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken, samt de relevante berørte parter rolle.
- 2) Sammenhængen mellem løn og resultater.
- 3) De væsentligste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier

der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.

- 4) Forholdet mellem fast og variabel løn fastsat i henhold til § 10 i denne bekendtgørelse.
- 5) Hvilke resultatkriterier der lægges til grund for tilde-
ling af rettigheder til variable lønkomponenter.
- 6) De vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel
ordning for variable komponenter og andre ikke-
pekuniære fordele.
- 7) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt
efter forretningsområder.
- 8) Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt
efter repræsentantskabet, bestyrelsen, direktøren og an-
dre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på
virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:
 - a) Lønsummen i regnskabsåret, fordelt på fast og
variabel løn og antal modtagere.
 - b) Den variable løns størrelse og form fordelt på kon-
tant udbetaling og ikke kontante fordele.
 - 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 gen-
nem resultatjusteringer.
 - e) Nye nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser,
der er udbetalt i løbet af regnskabsåret og antallet
af modtagere af sådanne udbetalinger.
 - f) Størrelsen af fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt
i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere af så-
danne tildelinger og det højeste beløb, der er tildelt
til en enkelt person.
- 9) Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller der-
over pr. regnskabsår, opdelt i lønintervaller på 500.000
euro ved lønninger på mellem 1 mio. og 5 mio. euro
og opdelt i lønintervaller på 1 mio. euro ved lønninger
på 5 mio. euro og derover.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 7, finder alene anvendelse i forhold til andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1, nr. 8, litra e og f, finder alene anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.

Stk. 4. Virksomheden skal senest den 1. maj hvert år indsende de i stk. 1, nr. 7 og 8, nævnte oplysninger til Finanstilsynet og samtidig hermed offentliggøre de i stk. 1 nævnte oplysninger på sin hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Hvis der sker offentliggørelse af oplysningerne til opfyldelse af regnskabskrav eller andre krav, anses oplysningspligten for overholdt herved. Hvis oplysningerne ikke er indeholdt i årsrapporten, skal virksomheden i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.

Stk. 5. Fjernelse af oplysningerne fra virksomhedens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som virksomheden anvender for øvrige meddelelser.

§ 20. Arbejdsmarkedets Tillægspension skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det pågældende regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som repræsentantskabsmedlem eller bestyrelsesmedlem, har optjent en samlet årsløn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Stk. 2. Indberetningen til Finanstilsynet i medfør af stk. 1 skal omfatte oplysninger om antallet af personer fordelt på ansvars- og forretningsområder og størrelsen af den enkelte unavngivne persons samlede løn inklusive pension.

Straffebestemmelser

§ 21. Overtrædelse af § 2, stk. 1, § 5, stk. 1, § 8, § 9, stk. 2, 2. pkt., § 10, § 17, stk. 2, § 18, § 19, stk. 1 og stk. 4, 1. og 3. pkt., og § 20, straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Ikrafttræden

§ 22. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 283 af 27. marts 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension og Lønmodtagernes Dyrtidsfond ophæves.

Stk. 3. For andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 2, kan en revideret lønpolitik anvendes, når denne er fastlagt af bestyrelsen, jf. § 5. Den reviderede lønpolitik skal senest godkendes af repræsentantskabet på det ordinære møde i 2020.

Stk. 4. § 10 finder anvendelse på aftaler, der indgås eller genforhandles, forlænges eller fornyes efter bekendtgørelsens ikrafttræden for personer, som efter bekendtgørelsens ikrafttrædelsestidspunkt, skal identificeres som andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. § 2.

Erhvervsministeriet, den 10. oktober 2018

RASMUS JARLOV

/ Hans Høj