

Lønpolitik 2021-2022



Akademiker
Pension

Politik og retningslinjer for løn

Lovgivning

Efter lov om finansiel virksomhed §§ 77a og 77i er der krav om, at pensionskassen 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, LBK nr. 2497 af 15/12/2021 (lov om finansiel virksomhed), LBK nr. 16 af 04/01/2019 samt forordning 2015/35 af 10/10/2014 artikel 258, stk. 1, litra L og artikel 275, og Solvens II-forordningen (Direktiv 2009/138/EF). Hertil kommer Finanstilsynets vejledninger om fortolkning af aflønningsreglerne.

Bestyrelse og generalforsamling

Direktionen udarbejder en indstilling til bestyrelsen med forslag til lønpolitik. Bestyrelsen vedtager på grundlag af indstillingen en lønpolitik. Den vedtagne lønpolitik forelægges for generalforsamlingen til godkendelse.

Bestyrelsen gennemgår årligt lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til pensionskassens udvikling.

Hvis det er nødvendigt, udarbejder direktionen en indstilling til bestyrelsen med forslag til en eventuel revision af lønpolitikken. Direktionen tager højde for eventuelle ændringer i regelsættet.

Bestyrelsen tager på baggrund af direktionens indstilling stilling til en eventuel revision af lønpolitikken.

Hvis bestyrelsen beslutter at ændre den gældende lønpolitik, skal den forelægges for generalforsamlingen til godkendelse.

Dette dokument er i hovedregel gældende, men der kan – bortset fra lovmæssige krav – ske afvigelser i enkelte tilfælde. Alene bestyrelsen kan i samråd med direktionen dispensere fra lønpolitikken.

Offentliggørelse

Der er altid adgang til den senest opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af aflønning til bestyrelsen. Hertil er der adgang til den samlede aflønning til henholdsvis direktion og væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner og sammenhængen mellem aflønning og resultater. Herudover er følgende gældende:

- På intranettet og bestyrelsesnettet fremgår den til enhver tid senest opdaterede udgave af lønpolitikken.
- I forhold til andre interessenter end de væsentlige risikotagere, det vil sige øvrige medarbejdere i organisationen, vil der endvidere ske information via samarbejdsudvalget (SU) og via lederne på afdelingsmøder.

Ikrafttræden og seneste godkendelsestidspunkt

Denne lønpolitik er vedtaget af bestyrelsen 17. september 2021 og fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen i marts 2022.

Indhold

Overordnede principper	4
Væsentlige risikotagere	5
Variabel aflønning	6
Kontrol af lønpolitik	7
Interessekonflikter	8
Redegørelse, offentliggørelse og indberetning	9

Overordnede principper

Lønpolitikken og overordnede principper vedrører:

- Bestyrelse
- Direktion
- Væsentlige risikotagere
- Øvrige medarbejdere i AkademikerPension

Lønpolitikken for AkademikerPension gælder som udgangspunkt for alle koncernforbundne selskaber, medmindre der er specifikke lovgivningsmæssige forhindringer for dette.

Lønpolitikken skal:

- Sikre, at alle former for aflønning understøtter og fremmer opnåelse af pensionskassens langsigtede strategi, også under hensyn til bæredygtighedsrisici.
- Understøtte lige løn i forhold til samme arbejde eller arbejder af samme værdi uanset køn eller etnicitet samt sikre, at medarbejderne i pensionskassen modtager en for tilsvarende selskaber sammenlignelig løn.
- Sikre, at ansatte har en pensionsordning, der som minimum er på niveau med flertallet af pensionskassens medlemmer.
- Sikre en sund performancekultur ved at sætte overordnede rammer for direktionens performancebelønning og engangsvederlag.
- Sikre, at det ved opsigelse af en medarbejder bliver overvejet, om AkademikerPension skal udbetale en fratrædelsesgodtgørelse på op til tre måneder - ud over eventuelle lovbestemte godtgørelser. Størrelsen af en eventuel ekstra godtgørelse bliver vurderet individuelt. Ved særlige forhold omkring grov misligholdelse af ansættelsesforholdet bliver der ikke udbetalt ekstra godtgørelse.
- Sikre, at der i forbindelse med opsigelser bliver taget stilling til, om medarbejderen skal tilbydes outplacement.
- Sikre en overholdelse af de lovgivningsmæssige krav for variabel aflønning til væsentlige risikotagere.
- Forhindre, at der opstår interessekonflikter ved, at direktionen fastsætter passende overordnede rammer for modtagelse af gaver.

Væsentlige risikotagere

Den til enhver tid gældende liste over omfattet personkreds vil fremgå af hjemmesiden og intranettet.

Omfattede funktioner i AkademikerPension

- Bestyrelse
- Direktion

Øvrige væsentlige risikotagere, der er omfattet af lønpolitikken

- Ansvarshavende aktuar/nøgleperson for aktuarfunktionen
- Investeringschef
- Chief Risk Officer/risikostyringschef
- Compliance ansvarlig
- Nøgleperson for internal audit
- Lederen af medlemsrådgivning og service
- Lederen af kommunikation og presse
- Lederen af finans og analyse
- Lederen af digital udvikling og it
- Lederen af ledelsessekretariatet og jura
- Lederen af investeringsrisiko
- Lederen af obligationer
- Lederen af aktier
- Lederen af alternative investeringer
- Lederen af ejendomsinvesteringer
- Lederen af investeringsstrategi
- Ansatte i væsentlige kontrolfunktioner

Variabel aflønning

AkademikerPension-koncernen benytter variabel aflønning i form af performanceafhængig bonus og engangsvederlag.

Performanceafhængig bonus

Formålet med performanceafhængig bonus er at styrke pensionskassens langsigtede afkast ved at styrke og fastholde medarbejdernes tilknytning til pensionskassen og datterselskaber og deres fokus på pensionskassens investeringsmæssige afkast/risikoforhold.

Der udbetales performanceafhængig bonus i investeringsafdelingen (MPIM).

Performanceafhængig bonus kan maksimalt udgøre op til ni måneders løn, afhængig af jobfunktion.

Medarbejdere i investeringsafdelingen, der opfylder mindst ét af følgende kriterier, er omfattet af bonusordningen:

- Medarbejdere, der har porteføljemæssigt ansvar.
- Medarbejdere, der er medlem af ledelsesteamet i investeringsafdelingen.

Performanceafhængig bonus udbetales på baggrund af:

- Økonomiske succeskriterier.
- Ikke-økonomiske succeskriterier.

Det er en forudsætning for udbetaling af bonus, at selskabet på tidspunktet for udbetalingen overholder kravene til kapital og solvens i Lov om finansiel virksomhed.

Engangsvederlag

Formålet med udbetaling af engangsvederlag er at påskønne helt særlige og ekstraordinære indsatser, der overstiger de forventninger, der ligger i den faste aflønning.

Engangsvederlag besluttet af direktionen og kan udbetales i pensionskassen og datterselskaber.

Engangsvederlag tildeles efter en individuel vurdering og kan maksimalt udgøre 100.000 kroner pr. år.

Bestyrelse eller direktion oppebærer ikke variabel løn.

Kontrol af lønpolitik

Bestyrelsen sørger for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes.

Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, som udføres af HR-chefen og i dennes fravær af CFO'en.

Der skal mindst en gang om året rapporteres til bestyrelsen om resultatet af kontrollen.

Interessekonflikter

Med det formål at undgå interessekonflikter er der udarbejdet *Guide om gaver* og *Guide om rejser*, der har til formål at sikre, at der ikke på nogen måde kan opstå eller rejses tvivl om medarbejdernes interesser, habilitet og uafhængighed i forhold til vores samarbejdspartnere m.fl.

Alle medarbejdere er omfattet af ovenstående guides, og der skal ske indberetning til HR, hvis en medarbejder modtager ydelser – gaver eller rejser – fra samarbejdspartnere, leverandører m.fl.

Redegørelse, offentliggørelse og indberetning

- Formanden for bestyrelsen skal i beretningen til generalforsamlingen redegøre for aflønningen af respektive bestyrelse og direktion i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.
- I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette herved har optjent fra pensionskassen i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern.
- Herudover skal pensionskassen ved direktionen mindst én gang om året offentliggøre oplysninger vedrørende lønpolitikken og lønpraksis for bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere i henhold til de specifikke krav i lovgivningen.
 - Pensionskassen ved direktionen skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning indsende de i lovgivningen krævede oplysninger til Finanstilsynet. Offentliggørelse af oplysningerne skal endvidere ske på pensionskassens hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Hvis oplysningerne ikke er indeholdt i årsrapporten, skal pensionskassen i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.
 - Fjernelse af oplysningerne fra pensionskassens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som pensionskassen anvender for øvrige meddelelser.

Pensionskassen skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hver som bestyrelsesmedlem i virksomheden, har modtaget en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Notater



Notater



