

Lønpolitik 2022-2023



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. LBK nr. 406 af 29/03/2022 (lov om finansiel virksomhed), LBK nr. 16 af 04/01/2019 samt Solvens II-forordningen 2015/35 af 10/10/2014 artikel 258, stk. 1, litra L og artikel 275, samt Solvens II-direktivet (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 minimum 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

Den senest godkendte lønpolitik vil kunne findes på selskabets hjemmeside akademikerpension.dk.

Ikrafttræden og seneste godkendelsestidspunkt

Denne lønpolitik er vedtaget af bestyrelsen 18. januar 2023 og fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen i marts 2023.

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.
- 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 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.
- 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 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
- Investerings- og økonomidirektør
- Medlemsdirektør
- Chief Risk Officer/risikostyringschef
- Compliance ansvarlig
- Nøgleperson for internal audit
- Lederen af medlemsrådgivning og service
- Økonomichefen
- Lederen af ledelsessekretariatet og jura
- Lederen af investeringsrisiko
- Co-investeringschef
- Ansatte i væsentlige kontrolfunktioner

Variabel aflønning

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

Performanceafhængig variabel aflønning

Formålet med performanceafhængig variabel aflønning er at understøtte 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 variabel aflønning i investeringsafdelingen (MPIM).

Performanceafhængig variabel aflønning kan være på tre, seks eller ni måneders løn, afhængig af jobfunktion, erfaring og kompetence. Det er få ledende medarbejdere der har et ni måneder potentiale.

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 variabel aflønning udbetales på baggrund af:

- Økonomiske KPI'er (Key Performance Indicator)
- Ikke-økonomiske KPI'er

De økonomiske KPI'er er defineret ud fra et merafkast i forhold til benchmark for sammenlignelige aktivklasser.

De ikke-økonomiske KPI'er vurderes ud fra følgende fire områder:

1. Fællesskab, samarbejde og kultur
2. Innovation og udvikling
3. Compliance
4. Bæredygtighed og ansvarlighed

Bæredygtighed og ansvarlighed er baseret på følgende:

Medarbejderen inddrager både negative bæredygtighedsrisici og investeringsmuligheder indenfor bæredygtighed i den løbende investeringsproces, og bidrager til udvikle selskabets ansvarlighedstilgang og agerer med rettidig omhu i henhold til den gældende ansvarlighedspolitik; herunder fx, men ikke begrænset til: overholder selskabets eksklusionsliste, bidrager til ansvarlighedsmæssig due diligence af nye og eksisterende forvaltere indenfor både noterede og unoterede investeringer, inddrager bæredygtighedsmæssige risici ved papirudvælgelsen i de internt forvaltede mandater mm.

Det er en forudsætning for udbetaling af performanceafhængig variabel aflønning, 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 besluttes 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 og interessekonflikter

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.

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*, som 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 med flere.

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 med flere.

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 årsregnskabets 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 hverv 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.

