



Lønpolitik

Marts 2025

INDLEDNING

Lønpolitik for P+, Pensionskassen for akademikere (herefter pensionskassen) er udformet i henhold til lov om forsikringsvirksomhed, bekendtgørelse nr. 591 af 27. maj 2024 om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber og forsikringsholdingvirksomheder (lønbekendtgørelsen) samt Solvens II-forordningen.

RISICI FORBUNDET MED TILDELING AF LØN

Pensionskassens lønpolitik skal understøtte P+'s værdier, særligt 'integritet' og 'ansvar', samt være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring.

DE OVERORDNEDE STRATEGISKE MÅL

Formålet med lønpolitikken er, at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring for bestyrelse, udvalg nedsat af bestyrelsen, direktion, væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner i pensionskassen i overensstemmelse med selskabets forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, herunder bæredygtighedsrisici, mål og pensionskassens langsigtede interesser.

METODE

Hvem er omfattet af politikken

Ifølge lønbekendtgørelsen skal der gælde særskilte retningslinjer for aflønning af bestyrelse, udvalg nedsat af bestyrelsen, direktion, og virksomhedens øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. lønbekendtgørelsens §§ 2 og 3.

Lønpolitikken omfatter således:

- Bestyrelsen
- Udvalg nedsat af bestyrelsen
- Direktionen
- Virksomhedens øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Virksomhedens øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere), omfatter efter løn-

bekendtgørelsens definitioner følgende funktionschefer i pensionskassen:

1. Finansdirektøren
2. Investeringsdirektøren
3. Medlemsdirektøren
4. IT- og udviklingsdirektøren
5. Strategidirektøren
6. Ansvarshavende aktuar og ansvarlig for aktuarfunktionen
7. Ansvarlig for compliancefunktionen
8. Ansvarlig for risikostyringsfunktionen
9. Ansvarlig for intern audit funktionen.

Bestyrelsen har endvidere besluttet, at følgende yderligere medarbejdere i pensionskassen skal være omfattet af lønpolitikken:

1. Faste medlemmer af pensionskassens investerings- og risikokomité.
2. Medarbejdere i investeringsafdelingen, der kan disponere i henhold til pensionskassens tegningsregler.

Løn og honorar

Bestyrelsen har besluttet, at de personer, der er omfattet af lønpolitikken, alle skal aflønnes med fast honorar (bestyrelse og udvalg nedsat af bestyrelsen) eller fast løn (direktion og øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil). Direktionen og øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, kan have ret til firmabil og andre faste personalegoder. Ingen af de omfattede personer er aflønnet med variable løndelev som en del af deres kontrakt, det vil sige, at der ikke er inkluderet bonusaflønning som en del af ansættelseskontrakten.

Dermed er ingen medarbejdere eller ledelsesmedlemmer i P+ i kraft af variabel aflønning incentiveret til usund risikotagning i generel forstand, herunder usund risikotagning med hensyn til bæredygtighed.

Når en medarbejders individuelle løn skal fastsættes, der det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer virksomheden bl.a. følgende faktorer:

1. Jobprofil
2. Kompetencer
3. Resultater
4. Indsats.

P+ skal sikre lige løn i forhold til kompetencer mv., og at der ikke forekommer lønforskelle baseret på køn, seksuel orientering, etnicitet eller religion.

På baggrund af en konkret og individuel vurdering kan der i begrænset omfang og i særlige situationer ved en ekstraordinær indsats ydes et diskretionært engangsvederlag, som fastsættes af nærmeste leder efter mandat fra direktionen. Vederlaget kan maksimalt udgøre 100.000 kr. p.a. og vil blive behandlet efter aflønningsbekendtgørelsen, forudsat betingelserne herfor er opfyldt.

Medlemmer af bestyrelsen, udvalg nedsat af bestyrelsen og direktionen kan ikke modtage engangsvederlag.

Lønssystemet er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner ikke kan modtage engangsvederlag, som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Honorar til bestyrelse og udvalg nedsat af bestyrelsen ønskes fastsat på markedsvilkår.

Fratrædelsesgodtgørelser

Pensionskassen benytter normalt ikke fratrædelsesgodtgørelser, der ikke følger af lov eller overenskomst.

Pensionspolitik

Pensionskassens medarbejdere har en arbejdsgiverbetalt, bidragsfinansieret pensionsordning. Bidragsprocenten fastsættes for direktionen af bestyrelsen og for øvrige ansatte af overenskomst.

Information om og kommunikation af lønpolitikken

Lønpolitikken skal formidles til alle medarbejdere i pensionskassen, herunder når der sker væsentlige ændringer. Personer omfattet af lønpolitikken orienteres om politikken i forbindelse med ansættelse og ved væsentlige ændringer.

Kontrol af lønpolitikken

Kontrol af lønpolitikens overholdelse indarbejdes i den eksterne revisions årsplan. Der afrapporteres til bestyrelsen herom i revisionsprotokollatet til årsregnskabet.

Aflønningsudvalg

Pensionskassen har ikke indført aflønningsudvalg.

Offentliggørelse og indberetning

Lønpolitikken offentliggøres på pensionskassens hjemmeside.

Pensionskassens CFO er ansvarlig for indberetning til offentlige myndigheder vedr. lønpolitik og praksis.



P+

Pensionskassen for Akademikere
Dirch Passers Allé 76
2000 Frederiksberg

www.pplus.dk
kontakt@pplus.dk
+45 3818 8700
CVR-nr. 19676889