

Lønpolitik for Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse

1 Baggrund

Lønpolitik for Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP), herefter benævnt pensionskassen, er udformet i henhold til Bekendtgørelse nr. 1583 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder samt Solvens II-forordningen.

2 Formål

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

3 Hvem er omfattet af politikken?

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

Lønpolitikken omfatter således følgende personer:

- Bestyrelse og revisionsudvalg
- 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 (væsentlig risikotager), omfatter efter bekendtgørelsens definitioner følgende funktionschefer i pensionskassen:

1. Lederen af kontrolfunktioner
2. Intern revisionschef
3. Ansvarshavende aktuar
4. Lederen af forsikringsområdet og lederne af enheder under forsikringsområdet
5. Lederen af reassurance
6. Lederen af investeringsområdet.

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

7. Faste medlemmer af pensionskassens investerings- og risikokomité
8. Medarbejdere i investeringsafdelingen, der kan disponere i henhold til pensionskassens tegningsregler
9. Øvrige medlemmer af den øverste ledelse.

4 Lønpolitikens bestemmelser

4.1 Løn og honorar

Bestyrelsen har besluttet, at de personer, der er omfattet af lønpolitikken, alle skal aflønnes med fast honorar (bestyrelse og revisionsudvalg) eller fast løn (direktion og øvrige ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil). Ingen af de omfattede personer er således aflønnet med variable løndelev som en del af deres kontrakt, det vil sige, at der ikke er inkluderet bonusaflønning som en fast del af ansættelseskontrakten.

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

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

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. Engangsvederlag til direktionen fastsættes efter mandat fra bestyrelsen. Vederlaget kan som udgangspunkt ikke overstige mere end én måneds nettoløn.

Hvis en direktør eller en væsentlig risikotager modtager et engangsvederlag, vil vederlaget blive behandlet i overens-stemmelse med § 16 i Bekendtgørelse nr. 1583 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

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

Honorar til bestyrelse og revisionsudvalg ønskes fastsat på markedsvilkår.

4.2 Fratrædelsesgodtgørelser

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

4.3 Pensionspolitik

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

5 Information om og kommunikation af lønpolitikken

Lønpolitikken skal formidles til alle omfattede medarbejdere i pensionskassen.

De medarbejdere, der er omfattet af lønpolitikken, informeres om pensionskassens lønpolitik som led i den årlige lønforhandling.

6 Gennemgang og revision af lønpolitikken

Bestyrelsen er overordnet ansvarlig for lønpolitikken, som gennemgås årligt.

7 Kontrol med lønpolitikken

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

8 Aflønningsudvalg

Pensionskassen har ikke indført aflønningsudvalg.

9 Offentliggørelse og indberetning

Lønpolitikken offentliggøres på pensionskassens hjemmeside.

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