

Aflønningspolitik for Pædagogernes Pension

1. Denne aflønningspolitik omfatter Pædagogernes Pension (PBU) som helhed. Lønpolitikens formål er at fremme en god og effektiv risikostyring i PBU ved ikke at tilskynde nogen til at foretage risikobetonede aktiviteter, der kan påvirke aflønningen.
2. PBU sonderer mellem ansatte, hvis aktiviteter kan have væsentlig indflydelse på PBU's risikoprofil (væsentlige risikotagere) og andre ansatte. I PBU er følgende personer identificeret som væsentlige risikotagere¹:
 - Bestyrelsesmedlemmer og administrerende direktør
 - Nøglepersoner
 - Ansvarshavende aktuar (nøgleperson for aktuarfunktionen)
 - Risikoansvarlig (nøgleperson for risikostyringsfunktionen)
 - Complianceansvarlig (nøgleperson for compliancefunktionen)
 - Intern audit (nøgleperson for intern auditfunktionen)
 - Andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil
 - CIO
 - CFO
 - COO
 - CTO
 - CLO
3. Alle medarbejdere i PBU aflønnes med fast løn, jf. dog pkt. 6 nedenfor. PBU betaler et fast arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, og derudover har hver medarbejder mulighed for et eget betalt pensionsbidrag. PBU har som målsætning, at den arbejdsgiverbetalte pensionsbidragsprocent på sigt skal svare til gennemsnittet for pensionsbranchen. Det vurderes, at PBU's aflønningspolitik er i overensstemmelse med integrationen af bæredygtighedsrisici som omtalt i EU's forordning om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser, idet alle medarbejders aflønning er fast. Der udbetales ikke pension, som kan sidestilles med variabel løn.
4. Aflønningen af alle medarbejdere i PBU sker på baggrund af stillingstype, relevante personlige og faglige jobkompetencer, kvalifikationer, erfaring og ansvar.
5. Aflønningen af alle medarbejdere i PBU er kønsneutral og er således baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset køn.
6. Som supplement til den faste løn kan direktionen tildele enhver medarbejder et engangsvederlag ud fra en konkret vurdering, der lægger vægt på en kombination af den enkelte medarbejders indsats og de samlede resultater for pensionskassen. Dog skal et sådant engangsvederlag for de nøglepersoner, der udfører kontrol, være uafhængigt af pensionskassens resultater. Engangsvederlaget kan maksimalt udgøre 1 månedsløn, dog maksimalt 100.000 kr.

¹ Bestyrelsesmedlemmer og administrerende direktør er "fødte" risikotagere. Det samme er personer, der er identificeret som nøglepersoner. Lederen af investeringsområdet (=CIO) er som udgangspunkt væsentlig risikotager i medfør af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber m.v. CFO, COO, CTO og CLO vurderes ligeledes i medfør af nævnte bekendtgørelse at skulle identificeres som væsentlige risikotagere, idet deres arbejdsopgaver vurderes at have væsentlig indflydelse på pensionskassens risikoprofil.

7. I tilfælde af, at der indgås en fratrædelsesordning, skal fratrædelsesordningen være baseret på de resultater, der er opnået i hele ansættelsesperioden, således at eventuelt manglende resultater eller fejl ikke belønnes.
8. Bestyrelsen kontrollerer en gang årligt via rapportering fra den complianceansvarlige, at aflønningspolitikken overholdes.
9. Bestyrelsen gennemgår aflønningspolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse den til PBU's udvikling.
10. Politikken er udarbejdet på baggrund af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser samt den gældende EU-forordning (2015/35/EU).

Således vedtaget af bestyrelsen den 19. marts 2025 og generalforsamlingen den 23. april 2025.