



## Lønpolitik

### Indledning og formål med lønpolitikken

Lønpolitikken er fastlagt i overensstemmelse med gældende regler og vedtaget under hensyntagen til pensionskassens/bankens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter.

Politikkens formål er:

- at understøtte lige løn i forhold til kompetencer, arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi uanset køn eller etnicitet samt at sikre, at medarbejderne i banken og pensionskassen modtager en for tilsvarende selskaber sammenlignelig løn
- fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til overdreven risikotagning
- at støtte op om Lægernes Pensions og Lægernes Banks forretningsmodeller, herunder målsætninger, værdier, langsigtede interesser, holdbarhed samt politikken for bæredygtighed mv.
- at bidrage til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning i forhold til medlemmer og kunder mv. at støtte op om og sikre passende eksponeringer til klimarisici i henhold til koncernens politikker for integration af bæredygtighedsrisici
- at medvirke til at sikre, at aflønningen sker i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder mv. samt lovgivningen i øvrigt sikre, at der fastlægges retningslinjer for kontrol med aflønningen, og at lønpolitikken efterleves.

Politikken giver ikke mulighed for variabel aflønning.

### Anvendelsesområde

Politikken er gældende for bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pensionskassens eller bankens risikoprofil ("væsentlige risikotagere"), medarbejdere i kontrolfunktioner samt øvrige medarbejdere i koncernen.

### Lønpolitikens generelle principper

Koncernen tilstræber at have en markedskonform og konkurrencedygtig aflønning både på koncernniveau og i de enkelte forretningsområder. Alle i koncernen skal dog aflønnes med en fast løn, og der udbetales således ikke variable løndelev til medlemmer af bestyrelser, direktion eller nogen anden medarbejder, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad-hoc eller skønsmæssige beløb .

Der udbetales heller ikke fratrædelsesgodtgørelser ud over det, som den administrerende direktør skønner, at pensionskassen/banken efter lov og gældende praksis er forpligtet til at udbetale ved virksomhedens opsigelse af medarbejdere. Fratrædelsesgodtgørelsens størrelse fastsættes således, at denne ikke er omfattet af regler om variabel aflønning i henhold til gældende lovgivning. I situationer, hvor en medarbejder groft har misligholdt sit ansættelsesforhold, kan der ikke udbetales godtgørelse, medmindre pensionskassen eller banken er forpligtet hertil iht. gældende regler.

Pensionspolitikken er, at pensionskassens/bankens medarbejdere indbetaler pension i henhold til den gældende overenskomst. For medarbejdere uden for overenskomst, herunder medlemmer af direktion og ledende medarbejdere, indbetales en selvvalgt procentandel af bruttolønnen til pension.

Honorering af pensionskassens bestyrelse fastsættes af pensionskassens generalforsamling. Honoreringen af bankens bestyrelse er fastsat af bankens generalforsamling til et niveau, som svarer til honoreringen af pensionskassens bestyrelse. Direktionens og aktuares aflønning mv. fastsættes af bestyrelsen. Væsentlige risikotagere, medarbejdere i kontrolfunktioner samt øvrige medarbejders aflønning fastsættes af direktionen. I øvrigt følges reglerne af funktionærlovens bestemmelser og i de kollektive overenskomster for finanssektoren.

Bestyrelsen ønsker, at niveauet for bestyrelshonorarer til enhver tid skal fastsættes således, at det ligger på et rimeligt niveau i forhold til markedet, og at det skal afspejle de kvalifikationer og kompetencer, som er nødvendige for at tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer set i forhold til koncernens størrelse og kompleksitet, medlemmernes selvstændige indsats, værdiskabelse og ansvar, samt den tid de forventes at bruge for på bestyrelshvervet.

Eftersom der kun anvendes fast aflønning, har aflønningen ikke betydning for ønsket om at sikre, at investeringsprodukter har en passende eksponering til klimarisici, der er identificeret som en bæredygtighedsrisiko i koncernens politikker for integration af bæredygtighedsrisici.

Koncernen anvender ikke sign-on eller stay-on vederlag.

Enhver form for forskelsbehandling baseret på køn tolereres ikke.

### **Interessekonflikt**

Med henblik på at undgå interessekonflikter har koncernen for alle medarbejdere i sin personalepolitik fastlagt regler for modtagelse af gaver, deltagelse i arrangementer/middage og rejser, der har til formål at sikre, at der ikke kan opstå eller rejses tvivl om medarbejdernes habilitet og afhængighed i forhold til medlemmer, kunder og andre samarbejdspartnere mv.

### **Udpegning af væsentlige risikotagere**

Bestyrelserne udpeger efter behov og mindst en gang årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pensionskassens og/eller bankens risikoprofil. Udpegningen sker under hensyntagen til pensionskassens/bankens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af deres aktiviteter. Medlemmer af bestyrelse og direktion i pensionskassen og i banken er de facto risikotagere. Listen over udpegede væsentlige risikotagere fremgår af tabel 1 nedenfor. For så vidt angår pensionskassen er udpegningen sket med udgangspunkt i aflønningsbekendtgørelsen for forsikringselskaber. For så vidt angår banken, er udpegningen sket i henhold til Europa-Kommissionens reguleringsmæssige tekniske standarder for udpegning af væsentlige risikotagere.

### **Redegørelse, offentliggørelse og indberetningsforpligtelse**

I forbindelse med bestyrelsens beretning på den ordinære generalforsamling redegør bestyrelsesformanden for principperne i lønpolitikken, aflønningen af bestyrelse og direktion i det foregående regnskabsår samt om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

Pensionskassen og banken offentliggør én gang årligt i årsrapporterne, som er tilgængelige på koncernens hjemmeside og indsendes til Finanstilsynet, samt i særskilte vederlagsrapporter, de oplysninger vedrørende pensionskassen/bankens lønpolitik og -praksis, som skal offentliggøres i henhold til gældende regler. Vederlagsrapporterne skal angive det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent i de seneste 3 år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentlige indhold. Herudover skal vederlagsrapporteringen redegøre for sammenhængen mellem ledelsens aflønning, strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporterne skal offentliggøres på koncernens hjemmeside hurtigst muligt efter afholdelsen af generalforsamlingen og forblive på hjemmesiden i 10 år.

Pensionskassen og banken 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 en af virksomhederne, har op-tjent en samlet løn inkl. pension, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

### **Ajourføring og dispensation**

Bestyrelserne gennemgår årligt lønpolitikken med henblik på at vurdere eventuelle behov for ændringer. Bestyrelsernes vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på pensionskassens generalforsamling. Godkendelsen af lønpolitikken på generalsamlingen finder sted hvert år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingerne på koncernens hjemmeside.

Bestyrelsen kan i samråd med direktionen helt undtagelsesvis vælge at dispensere fra lønpolitikken, medmindre afgørelsen konkret vurderes at være i strid med gældende regler.

Det samlede vederlag, som koncernen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, offentliggøres i koncernens årsrapport.

### **Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse**

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen. Der henvises i øvrigt til koncernens "Retningslinjer for kontrol af lønpolitikken efterlevelse."

### **Godkendelse**

Denne lønpolitik er godkendt af bestyrelserne 12. februar og 26. februar 2024 og fremlægges i overensstemmelse med gældende regler til godkendelse på pensionskassens og bankens ordinære generalforsamling i april 2024.