

GENERALFORSAMLINGENS DAGSORDEN PUNKT 5

Indstilling om den fremadrettede honorering af bestyrelsesmedlemmer i CS Pension

1. Indstilling om ny honoreringsstruktur af bestyrelsesmedlemmer i CS Pension (CSP)

Det indstilles til Generalforsamlingen, at følgende honoreringsstruktur samt -niveauer træder i kraft pr. 1. maj 2025:

1. Alle bestyrelsesmedlemmer (menige medlemmer, eksternt udpegede, formand og næstformand) oppebærer et årligt grundhonorar på 50.000 kr.
2. For- og næstformand (der tilsammen udgør CSP's formandskab) oppebærer – ud over grundhonorar – tillige et årligt honorar på 150.000 kr.
3. Eksternt udpegede bestyrelsesmedlemmer oppebærer – ud over grundhonorar – tillige et årligt rekrutterings- og fastholdelseshonorar på 100.000 kr.
4. Formand i underudvalg til bestyrelsen oppebærer – ud over øvrige honorarer – tillige et årligt honorar på 50.000 kr.
5. Medlemmer i underudvalg til bestyrelsen oppebærer – ud over øvrige honorarer – et årligt honorar på 25.000 kr.

1.1. Estimat for samlede honoreringsomkostning

Ved "fuld bemanding" i CSP's bestyrelse, dvs. 3 eksternt udpegede samt 5 medlemmer fra CS (CS-formanden og 4 valgte), vil den samlede faste honoreringsomkostning (dvs. eksklusive honorering for udvalgsaktiviteter) udgøre 1.000.000 kr. årligt, svarende til 125.000 kr. årligt i gennemsnit pr. bestyrelsesmedlem.

1.2. Bestyrelseshonorering i sammenlignelige organisationer

I Sampension, Akademikerpension og P+ udgjorde den gennemsnitlige årlige udgift pr. bestyrelsesmedlem 180.000-225.000 kr. i 2023.

I Lån & Spar udgjorde den gennemsnitlige årlige udgift pr. bestyrelsesmedlem 218.583 kr. i 2024

1.3. Betydning for CSP's årlige omkostninger i procent (ÅOP)

Ved implementering vil CSP's samlede estimerede ÅOP for 2025 stige med 0,007% (til 0,251%).

2. Udgangspunktet

Baggrunden for indstilling om ændret fremadrettede honorering af bestyrelsesmedlemmer i CSP er den nye "firmapensionskassekontekst" og et tilhørende større ansvar samt arbejdsbyrde for bestyrelsesmedlemmerne i CSP.

2.1. Bestyrelsens ansvar

Bestyrelsen for CSP har ansvaret for den overordnede ledelse af CSP i overensstemmelse med firmapensionskasseloven §§ 34 og 37 samt de til enhver tid gældende regler i den finansielle

lovgivning. Bestyrelsen skal handle i medlemskredsens interesse og sikre en forsvarlig risikostyring af CSP samt overholdelsen af gældende krav på området.

2.2. CSP's lønpolitik

CSP's tilgang til honorering og aflønning af medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer fremgår af CSP's lønpolitik. Heraf fremgår det bl.a., at lønpolitikken sigter mod at understøtte CSP's strategiske mål og en sund, effektiv og risikobegrænset drift. I relation til lønpolitikken skal fremgår det bl.a., at den skal:

"...sikre en retfærdig, gennemsigtig og konkurrencedygtig lønstruktur, der tiltrækker, motiverer og fastholder kvalificerede medarbejdere og eksterne bestyrelsesmedlemmer, samt at lønpolitikken skal understøtte CSP's forpligtelser over for medlemskredsen."

CSP's lønpolitik tager afsæt i følgende generelle aflønnings- og honoreringsprincipper:

1. Retfærdighed: Lønnen skal afspejle kvalifikationer, erfaring og præstationer.
2. Gennemsigtighed: Lønstrukturen og kriterierne for lønfastsættelse skal være klare og tilgængelige for alle medarbejdere.
3. Konkurrencedygtighed: Lønnen skal være konkurrencedygtig i forhold til aflønningen i den finansielle sektor for at tiltrække og fastholde de nødvendige kompetencer.
4. Lighed: Der skal være ligeløn for lige arbejde, uanset køn, alder, race, religion eller andre beskyttede karakteristika.
5. Ansvarlighed: Aflønningen skal fremme og belønne ansvarlig og langsigtet værdiskabelse og risikostyring."

Sammenfattende adresserer lønpolitikken dermed en række hensyn, som den faktiske honoreringsstruktur skal tage afsæt i, herunder:

1. "Aflønningen skal understøtte CSP's formål" (ansvarlighed)
2. "Aflønningen skal kunne forklares" (gennemsigtighed),
3. "Aflønningen skal i videst muligt omfang opleves som både rimelig og fair af medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer samt medlemskredsen (lighed og retfærdighed)
4. "Aflønningen skal bidrage til fastholdelse og rekruttering" (konkurrencedygtighed)

3. Hvilken honorering ses på sammenlignelige områder?

Ud over ovenstående hensyn kan det anføres at honoreringen af bestyrelsesmedlemmer i CSP tillige skal kunne forklares – og retfærdiggøres – i en "fagforenings- og medlemskontekst".

I forlængelse heraf er "sammenlignelige områder" i denne sammenhæng:

1. Udvalgte Arbejdsmarkedspensionskasser (ikke kommercielle), hvor fagbevægelsen har centrale poster i bestyrelsen og/eller er en del af ejerkredsen. Konkret er Sampension, Akademikerpension samt P+ (tidligere JØP) udvalgt.
2. Lån & Spar, idet fagbevægelsen her har de centrale poster i bestyrelsen samt er en del af ejerkredsen

Disse organisationer er således udvalgt, fordi de på den ene side befinder sig i den samme branche/sekter som CSP, nemlig den finansielle, og der derudover også befinder sig i en "fagforenings- medlemskontekst".

Det vil sige, der sammenlignes **ikke** med honoreringsniveauerne i de kommercielle pensionskasser og/eller den finansielle branche bredt. Dog skal det bemærkes, at honoreringsniveauer inden for disse områder (f.eks. PFA Pension) generelt er over niveauerne på de udvalgte områder.

Bilag 4.

De udvalgte Arbejdsmarkedspensionskasser er:

1. Sampension,
2. Akademikerpensions samt
3. P+.

Sammenligningen tager afsæt i pensionskassernes vederlags- og aflønningsrapporter for 2023.

3.1. Honoreringen i Sampension

I Sampension ydes et grundhonorar på 136.000 kr. årligt. Den samlede honorering af for- og næstformand var henholdsvis 360.000 kr. samt 315.000 kr. årligt. Den samlede udgift til honoreringen af bestyrelsesmedlemmer udgjorde i alt 2.600.000 kr. årligt, svarende til 185.714 kr. årligt i gennemsnit pr. bestyrelsesmedlem.

3.2. Honoreringen i Akademikerpension

I Akademikerpension ydes et grundhonorar på 115.000 kr. årligt. Den samlede honorering af for- og næstformand var henholdsvis 280.000 kr. samt 270.000 kr. årligt. Den samlede udgift til honoreringen af bestyrelsesmedlemmer udgjorde i alt 1.800.000 kr. årligt, svarende til 180.000 kr. årligt i gennemsnit pr. bestyrelsesmedlem.

3.3. Honoreringen i P+

I P+ ydes et grundhonorar på 130.000 kr. årligt. Den samlede honorering af for- og næstformand var henholdsvis 465.000 kr. samt 350.000 kr. årligt. Den samlede udgift til honoreringen af bestyrelsesmedlemmer udgjorde i alt 1.800.000 kr. årligt, svarende til 225.000 kr. årligt i gennemsnit pr. bestyrelsesmedlem.

3.4. Honoreringen i Lån & Spar

Sammenligningen med Lån & Spar tager afsæt i Lån & Spars vederlagsrapport for 2024.

I Lån & Spar ydes et grundhonorar på 180.000 kr. årligt. Den samlede honorering af for- og næstformand var henholdsvis 415.000 kr. samt 260.000 kr. (i Lån & Spar er der 2 næstformand) årligt i 2024. Den samlede udgift til honoreringen af bestyrelsesmedlemmer udgjorde i 2024 i alt 2.623.000 kr. årligt, svarende til 218.583 kr. årligt i gennemsnit pr. bestyrelsesmedlem.

4. Betydning for omkostninger

Med afsæt i CSP's budget for 2025 vil det indstillede forslag betyde, at CSP's samlede estimerede ÅOP for 2025 vil stige med 0,007%. Ved implementering vil den samlede estimerede ÅOP således udgøre 0,251% i 2025.

v/Jesper Korgaard Hansen
Fungerende formand for CS Pension