



3. april 2025

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i
TDC Pensionskasse
tirsdag den 29. april 2025 kl. 17.00

Generalforsamling 2025 afholdes som en fuldstændig elektronisk generalforsamling.

Der bliver ikke mulighed for fysisk fremmøde, men derimod får alle - uanset bopæl/geografi - mulighed for at deltage. Under generalforsamlingen kan du stemme og skrive spørgsmål og komme med indlæg via generalforsamlingsportalen, og du kan på forhånd - før generalforsamlingens afholdelse - indsende indlæg eller spørgsmål.

Det er vigtigt, at du har tilmeldt dig til generalforsamlingen på forhånd, hvis du ønsker at deltage. Tilmeldingsfristen for at deltage og fristen for afgivelse af fuldmagt er begge **torsdag den 24. april 2025 kl. 23.59.**

Dagsorden i henhold til vedtægternes § 12

Valg af dirigent (bestyrelsen foreslår advokat Søren Stæhr)

- a. Bestyrelsens beretning og godkendelse af bestyrelsens honorar 2025 (bestyrelsen foreslår, at grundhonoraret fastsættes til 130 t. kr. årligt)
- b. Forelæggelse af årsregnskab med revisionspåtegning samt årsberetning til godkendelse
- c. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til det godkendte årsregnskab
- d. Eventuelle forslag fra bestyrelse, revisor, aktuar, Finanstilsynet, medlemmerne eller pensionsmodtagerne
 - (i) Forslag fra bestyrelsen om ændring af lønpolitik (se side 2)
 - (ii) Forslag fra pensionsmodtager om ændring af fradrag for engangsydelse (se side 3)
- e. Valg af medlemmer og suppleanter til bestyrelsen, jf. § 17 (ingen på valg)
- f. Valg af revisor(er) (bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte, statsautoriseret revisionspartnerselskab)
- g. Eventuelt

Alle, der tilmelder sig generalforsamlingen, får tilbudt at få tilsendt et trykt eksemplar af årsrapport 2024. Årsrapporten er desuden tilgængelig elektronisk på pensionskassens hjemmeside www.tdcpension.dk under menupunktet 'Om os'. Et trykt eksemplar kan også rekvireres ved at sende en mail til pension@tdcpension.dk.

Bestyrelsen ser frem til at byde dig velkommen på generalforsamlingen.

Dagsordenens punkt d - Forslag

De fuldstændige forslag til den ordinære generalforsamling den 29. april 2025 til følgende dagsordenspunkt:

- d. eventuelle forslag fra bestyrelse, revisor, aktuar, Finanstilsynet, medlemmerne og pensionsmodtagerne**
- (i) Forslag fra bestyrelsen om ændring af lønpolitik**
 - (ii) Forslag fra pensionsmodtager om ændring af fradrag for engangsydelse**

Ad. pkt. d(i)

Forslag fra bestyrelsen om ændring af lønpolitik

Bestyrelsen har fastlagt vedlagte lønpolitik (Bilag A) og indstiller den til generalforsamlingens godkendelse. Lønpolitikken er bl.a. opdateret i forhold til en række lovgivningsmæssige krav herunder at

- lønpolitikken skal være kønsneutral,
- udbetaling af variabel løn ændres fra 3 til 4 år dog for direktionen fra 4 til 5 år og
- lønpolitikken skal godkendes af generalforsamlingen mindst hver fjerde år.

Derudover er der foretaget præciseringer, og henvisninger er opdateret.

I Bilag A er lønpolitikken vist med ændringsmarkering.

En samlet og enig bestyrelse i pensionskassen anbefaler beslutningsforslaget.

Stemmekrav

Vedtagelse af det under dagsordenens punkt d(i) stillede forslag kræver, at forslaget vedtages med den i pensionskassens vedtægters § 14.1 foreskrevne flerhed, dvs. at forslaget vedtages med simpelt stemmeflertal.

Ad. pkt. d(ii)**Medlemsforslag om ændring af fradrag for engangsydelse**

Pensionsmodtager Preben Bonderup stiller forslag om, at fradrag for engangsydelse (nedsættelse af egenpension) ændres fra livsvarigt til 20 år. Han stiller således forslag om følgende ændring af pensionsregulativet:

NUVÆRENDE FORMULERING:**§ 4**

Stk. 1. Ved et medlems pensionering, kan medlemmet vælge at modtage et engangsbeløb på op til 1,25 x den årlige egenpension, medlemmet er berettiget til, mod nedsættelse af medlemmets egenpension. Engangsbeløbet beregnes på grundlag af de år, for hvilke der er beregnet præmie til finansiering heraf. Nedsættelsen af egenpensionen beregnes aktuarmæssigt i overensstemmelse med det for pensionskassen gældende økonomiske og tekniske grundlag.

FORESLÅET FORMULERING:**§ 4**

Stk. 1. Ved et medlems pensionering, kan medlemmet vælge at modtage et engangsbeløb på op til 1,25 x den årlige egenpension, medlemmet er berettiget til, mod nedsættelse af medlemmets egenpension **i 20 år**. Engangsbeløbet beregnes på grundlag af de år, for hvilke der er beregnet præmie til finansiering heraf. Nedsættelsen af egenpensionen beregnes aktuarmæssigt i overensstemmelse med det for pensionskassen gældende økonomiske og tekniske grundlag.

Forslagsstillers motivation for forslaget:

Vedrørende forskud på pension/engangsydelse. Ændres tilbagebetaling fra livsvarigt til 20 år.

Begrundelse:

Levealderen er steget, og dermed også tilbagebetalingstiden.

I 2003 forlod jeg TDC. Og tog dengang imod engangsydelse. Med en udbetaling på 208.803,00kr før skat 125.283 kr. efter skat. Pensionskassen havde på daværende tidspunkt anslået min levealder til 75 år. Og derfor skulle jeg tilbagebetale med 9% af pensionen.

Det år jeg fyldte 75 år, havde jeg tilbagebetalt ca. 270.000 kr. Det år jeg fyldte 80 år, havde jeg tilbagebetalt ca. 360.000 kr. og til dags dato ca. 390.000 kr.

Fra den 1.4.2024 vil jeg fremover blive trukket ca. 21.000 kr. pr. år.

Håber på velvillig forståelse fra generalforsamlingen.

Preben Bonderup

Bestyrelsen har ikke mulighed for at støtte forslaget, og bestyrelsen anbefaler generalforsamlingen at stemme imod.

Bestyrelsens begrundelse for ikke at kunne støtte forslaget:

Bestyrelsen vil gerne takke for forslaget, men den har ikke mulighed for at støtte det af bl.a. følgende årsager;

- *at da enhver ændring af en pensionsordning risikerer at medføre, at ordningen skal anses for at være en ny pensionsordning, er der en betydelig risiko for, at den ny supplerende engangsydelse ikke kan indføres, da adgangen til at overføre en del af en livrente til en supplerende engangsydelse reelt blev afskaffet i 2012.*
- *at en ændring af det livsvarige fradrag risikerer at medføre en afgift på 60% af den kapitaliserede værdi af ordningen fra tidspunktet, hvor dispositionen foretages.*

Forslagsstilleren vil på generalforsamlingen få mulighed for at uddybe sin motivering for forslaget og bestyrelsen vil få mulighed for at begrunde nærmere, hvorfor forslaget ikke kan støttes.

Stemmekrav

Vedtagelse af det under dagsordenens punkt d(ii) stillede forslag kræver, at forslaget vedtages med den i pensionskassens vedtægters § 14.3 foreskrevne majoritet, dvs. at forslaget kan vedtages, såfremt det tiltrædes af mindst to tredjedele af de afgivne stemmer.

Ændringerne har først gyldighed, hvis de er godkendt af Selskabet, de berørte forhandlingsberettigede personaleorganisationer og af videnskabsministeren efter forhandling med finansministeren.

Elektronisk generalforsamling

Generalforsamling afholdes som en fuldstændig elektronisk generalforsamling. Det betyder, at du ikke kan møde op fysisk, men skal deltage via en generalforsamlingsportal. Under generalforsamlingen kan du stemme og komme med indlæg via generalforsamlingsportalen.

TILMELDING

Det er vigtigt, at du har tilmeldt dig generalforsamlingen på forhånd, hvis du ønsker at deltage. Tilmelding kan ske på følgende måder og skal være modtaget senest torsdag den 24. april 2025 kl. 23.59:

- elektronisk via pensionskassens hjemmeside www.tdcpension.dk
- ved telefonisk henvendelse til Euronext Securities på telefonnummer 43 58 88 66 eller på e-mail til adressen CPH-investor@euronext.com

Når du har tilmeldt dig, modtager du en bekræftelse på e-mail. E-mailen indeholder et link til generalforsamlingsportalen, samt information om selve afviklingen af den elektroniske generalforsamling.

TEKNISKE KRAV I FORBINDELSE MED AFVIKLING AF DEN ELEKTRONISKE GENERALFORSAMLING

Vi anbefaler, at du inden generalforsamlingens start sikrer dig, at den enhed (fx PC/Mac, mobil eller tablet/iPad), som du deltager i generalforsamlingen fra, opfylder nedenstående krav.

Browser

Generalforsamlingsportalen kan tilgås i såkaldte 'evergreen- browsere' på både PC/Mac, mobil og tablet/iPad. 'Evergreen-browsere' (Edge, Chrome, Firefox og Opera) er browsere, som automatisk opdaterer sig selv til nye versioner. Safari understøttes ligeledes, selvom det ikke er en evergreen-browser.

PC/Android

Generalforsamlingsportalen fungerer i browserne Edge, Chrome, Firefox og Opera.

Apple

Generalforsamlingsportalen fungerer i de nyeste hovedversioner af Safari-browseren på Mac, iPhone og iPad. Hvis du har ældre Apple-udstyr, som muligvis ikke kan opdatere til en brugbar Safari-version, kan du installere en Chrome-browser og benytte denne.

Internetforbindelse

Kvaliteten af transmissionen afhænger af din leverandør. Du bør som minimum have en 5-10 Mbit/s forbindelse for at få en god transmission.

Sådan afvikles den elektroniske generalforsamling

Generalforsamlingen afvikles via generalforsamlingsportalen. Det er vigtigt, at du er logget ind på portalen for at deltage. Her vil du kunne overvære generalforsamlingen via live stream, skrive indlæg til dagsordenspunkterne og afgive din stemme ved eventuelle afstemninger.

Overvære/deltage i generalforsamlingen

Generalforsamlingen transmitteres via live streaming (webcast) i generalforsamlingsportalen. Det er vigtigt, at du er logget ind på portalen for at kunne overvære og deltage i generalforsamlingen.

Spørgsmål/indlæg før generalforsamlingen

Har du indlæg til de enkelte punkter på dagsordenen, opfordrer vi til, at du sender dem på forhånd, da det vil lette afviklingen på dagen for generalforsamlingen. Indlæg sendes på mail til pension@tdcpension.dk – og gerne senest den 24. april 2025.

Spørgsmål/indlæg under generalforsamlingen

Efter præsentationen af hvert punkt på dagsordenen vil der som normalt være mulighed for at stille spørgsmål og komme med indlæg til forslagene. Dette kan enten foregå skriftligt eller mundtligt via generalforsamlingsportalen.

Stiller du spørgsmålet skriftligt, vil dit spørgsmål/indlæg vil blive læst op og efterfølgende besvaret mundtligt.

Stiller du spørgsmålet mundtligt, skal du benytte knappen "bed om ordet". Her vil du blive stillet igennem til en tekniker, som guider dig med det tekniske og stiller dig videre til "den virtuelle talerstol", hvor du kan stille spørgsmål til generalforsamlingen. Har du et webcam, kan du vælge at deltage med billede.

Du skal være logget på portalen for at bede om ordet eller for at skrive et indlæg under generalforsamlingen.

Afstemninger

Hvis et dagsordenspunkt kommer til afstemning, vil dette tydeligt fremgå af generalforsamlingsportalen. Du skal være logget på portalen for at afgive din stemme. Hvis du har afgivet fuldmagt forud for generalforsamlingen, vil du ikke have mulighed for at stemme på selve generalforsamlingen.

BILAG A

LØNPOLITIK

TDC PENSIONSASSE

Lønpolitikken er vedtaget på pensionskassens bestyrelsesmøde den 5. december 2024 og fremsættes til godkendelse på generalforsamlingen den 29. april 2025.

1. BAGGRUND OG FORMÅL

Formålet med denne lønpolitik er at fastlægge principper og rammer for aflønning af TDC Pensionskassens ("**Pensionskassens**") bestyrelsesmedlemmer, direktion og visse andre ansatte.

Lønpolitikken er udformet i overensstemmelse med lov om firmapensionskasser, herunder bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser (herefter benævnt "**bekendtgørelsen om lønpolitik**").

Lønpolitikken omfatter de til enhver tid registrerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen (herefter benævnt "**Bestyrelsen**", henholdsvis "**Direktionen**") samt andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Pensionskassens risikoprofil (herefter benævnt "**Ansatte**"). Alle medarbejdere i Pensionskassen er dog omfattet af lønpolitikens overordnede principper nævnt i pkt. 2.

2. OVERORDNEDE PRINCIPPER

Lønpolitikens aflønningsprincipper har generelt til formål, at Pensionskassens

- Bestyrelse, Direktion og Ansatte honoreres på en sådan måde, at Pensionskassens forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, mål og risikostyringspraksis samt langsigtede interesser og resultater som helhed understøttes bedst muligt,
 - aflønningsforhold samlet set understøtter, at Pensionskassen til stadighed formår at rekruttere og fastholde en kompetent og ansvarlig Direktion samt Ansatte i Pensionskassen til fremme af en sund, bæredygtig og effektiv drift og risikostyring,
 - aflønningsforhold tager højde for Bestyrelsen, Direktionen og Ansattes opgaver og resultater,
 - aflønningsforhold ikke tilskynder til risikotagning, som overstiger Pensionskassens risikotolerancegrænser, og at
 - aflønningsforhold forebygger interessekonflikter.
- lønpolitik er kønsneutral, så Pensionskassen sikrer lige løn for arbejde af samme art eller værdi uanset køn.

Lønpolitikken integrerer ikke særskilt bæredygtighedsrisici i forhold til aflønning, da bæredygtighedsrisici integreres i investeringsbeslutningsprocessen på samme måde som øvrige identificerede risici.

Lønpolitikken udformes, gennemføres og opretholdes i tråd med Pensionskassens finansielle stabilitet. Lønpolitikken er i øvrigt udformet på baggrund af en overordnet vurdering af Pensionskassens størrelse, organisation, samt omfanget og kompleksiteten af Pensionskassens aktiviteter.

Ved lønfastsættelsen tages der højde for de hensyn, som fremgår af ~~§ 109, stk. 2,~~ bekendtgørelse om lønpolitik § 10, stk. 2, herunder at der i forhold til den enkelte sikres en passende

balance mellem faste og variable lønde, hvorved den enkelte ikke opnår en afhængighed af de variable lønde.

Hvor aflønningen er resultatafhængig, fastsættes den samlede aflønning på grundlag af en kombineret vurdering af den enkeltes resultater, samt resultaterne for den pågældendes afdeling og Pensionskassen i øvrigt. Der tages endvidere hensyn til såvel finansielle som ikke-finansielle resultater i vurderingen af den enkeltes resultater.

3. HONORERING AF BESTYRELSEN

Bestyrelsesmedlemmernes honorering sker i form af et fast grundvederlag, og medlemmerne oppebærer således ikke variable lønde.

Vederlaget fastsættes under hensyn til hvervets art og omfang, herunder som bestyrelsesmedlem henholdsvis bestyrelsesformand eller eventuelt andre særlige funktioner. Formands-tillægget udgør 3,5 gange det faste grundvederlag.

~~Vederlaget er fastsat under hensyn til funktionerne som bestyrelsesformand eller medlem samt formand for investeringsudvalget.~~

4. AFLØNNING AF DIREKTIONEN

Direktionen aflønnes med fast løn samt et pensionsbidrag, der betales til en arbejdsmarkeds-pensionsordning.

Som del af Direktionens lønpakke kan der endvidere tildeles personalegoder, som efter Bestyrelsens vurdering er rimelige og sædvanlige i forhold til et Direktionsmedlem.

Pensionskassen kan anvende variabel løn til Direktionen som en del af den samlede aflønning, herunder tildele engangsvederlag, ligesom Pensionskassen kan indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelser med Direktionen.

Bestyrelsen strukturerer og sammensætter den variable løn på den måde, hvorpå Bestyrelsen vurderer, at det fremmer Pensionskassens mål mest hensigtsmæssigt samt sikrer, at de kriterier, som opnåelsen af en variabel løndel betinges af, altid er betryggende fastsat i forhold til Pensionskassens formål og i henhold til Lønpolitikken i øvrigt.

Engangsvederlag kan tildeles på et ikke-resultatafhængigt grundlag. Grundlaget for vederlagets anvisning vil derfor ikke ændre sig over tid, ligesom engangsvederlaget ikke vil være egnet til at påvirke Direktionsmedlemmets incitament til at handle på en bestemt måde i forhold til risikotagning m.v. Engangsvederlag kan eksempelvis tildeles for en ekstraordinær indsats eller for at fastholde Direktionsmedlemmet.

Direktionen omfattes af opsigelsesvarsler og -vilkår, som Bestyrelsen vurderer, er markeds-konforme og hensigtsmæssige i forhold til at fastholde et Direktionsmedlem, herunder sikre kontinuitet i en opsigelsesperiode.

Indgåelsen af en eventuel fratrædelsesgodtgørelse baseres på den enkeltes resultater i hele ansættelsesperioden og belønner ikke forseelser eller manglende resultater. Fratrædelsesgodtgørelsen skal i øvrigt ske inden for rammerne af den herom til enhver tid gældende lovgivning m.v.

Fastsættelsen af den enkeltes lønpakke sker i øvrigt baseret på en konkret vurdering, hvor der i forhold til de faste løndele særligt lægges vægt på den enkeltes erhvervs erfaring, faglige kompetencer samt organisatoriske ansvar.

Direktionens aflønning reguleres efter aftale med Bestyrelsen.

5. UDPEGNING AF ANSATTE

Efter behov og mindst én gang om året identificeres de Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Pensionskassens risikoprofil.

Udpegning sker under hensyntagen til Pensionskassens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af Pensionskassens aktiviteter.

6. AFLØNNING AF ANSATTE

Den Ansatte aflønnes med fast løn samt et pensionsbidrag, der betales til en arbejdsmarkedspensionsordning. For Ansatte, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, indbetales pensionen i henhold til den gældende overenskomst.

Som del af den Ansattes lønpakke kan der endvidere tildeles personalegoder, som er rimelige og sædvanlige i forhold til den Ansatte.

Pensionskassen kan anvende variabel løn til den Ansatte som en del af den samlede aflønning, herunder tildele engangsvederlag, ligesom Pensionskassen kan indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelser med den Ansatte, der ligger udover, hvad den Ansatte eventuelt måtte være berettiget til i henhold til lovgivning og/eller kollektiv overenskomst.

Engangsvederlag kan tildeles på et ikke-resultatafhængigt grundlag. Grundlaget for vederlagets anvisning vil derfor ikke ændre sig over tid, ligesom engangsvederlaget ikke vil være egnet til at påvirke den Ansattes incitament til at handle på en bestemt måde i forhold til risikotagning m.v. Engangsvederlag kan eksempelvis tildeles for en ekstraordinær indsats eller for at fastholde den Ansatte.

Den variable løn struktureres og sammensættes på den måde, at den fremmer Pensionskassens mål mest hensigtsmæssigt samt sikrer, at de kriterier, som opnåelsen af en variabel løndel betinges af, altid er betryggende fastsat i forhold til Pensionskassens formål.

Fastsættelsen af den enkeltes lønpakke sker i øvrigt baseret på en konkret vurdering, hvor der i forhold til de faste løndele særligt lægges vægt på den enkeltes erhvervs erfaring, faglige kompetencer samt organisatoriske ansvar.

Ansatte kan have gensidige forlængede opsigelsesvarsler, hvor Pensionskassen skønner det hensigtsmæssigt ud fra bl.a. et fastholdelseshensyn.

Løn m.v., som en Ansat oppebærer i henhold til en kollektiv overenskomst, er ikke omfattet af denne lønpolitik.

Den Ansattes aflønning kan reguleres hvert år.

7. FÆLLESBESTEMMELSER VEDRØRENDE AFLØNNING

Pensionskassens aflønning af Bestyrelsen, Direktionen og de Ansatte skal ske inden for rammerne af den til enhver tid gældende lovgivning, herunder bekendtgørelsen om lønpolitik.

De variable løndele til et medlem af Direktionen må på tidspunktet for beregningen af den variable løndel højst udgøre 50 pct. af den faste grundløn, inklusive pension, mens den variable løndel i forhold til de Ansatte højst må udgøre 100 pct. af den faste grundløn, inklusive pension.

Mindst 50 pct. af en variabel løndel til Direktionen og andre Ansatte skal på tidspunktet for beregningen af den variable løn bestå af en balance af efterstillet gæld i firmapensionskassen, som i en passende grad afspejler Pensionskassens kreditværdighed som en virksomhed, hvis aktivitet formodes at fortsætte. Udbetaling af en variabel løndel sker i øvrigt i henhold til de til enhver tid gældende regler for udskudt betaling, m.v.

Udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løndel, ved større beløb mindst 60 pct., sker over en periode på mindst ~~43~~ år, med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet, dog for Direktionen mindst ~~45~~ år, med en ligelig fordeling over årene.

Ved tildeling og udbetaling af variable løndele påser Bestyrelsen i øvrigt, at de forpligtelser og betingelser, som er fastlagt ~~i § 43h i lov om firmapensionskasser § 43h, § 18, i bekendtgørelsen om lønpolitik~~ iagttages, herunder at der ikke er grundlag for at undlade tildeling og/eller udbetaling.

Bestemmelserne i lov om firmapensionskasser § 43h ~~bekendtgørelsen om lønpolitik § 18~~, finder anvendelse på aftaler med Direktionen og Ansatte, der indgås eller genforhandles, forlænges eller fornyes efter ~~413~~. januar 2019.

8. OUTSOURCING

Ved Pensionskassens outsourcing af aktiviteter, herunder outsourcing af nøglefunktioner og ledelsen, til leverandører efter § 41, i lov om firmapensionskasser, skal Pensionskassen sikre, at Lønpolitikken overholdes af den leverandør, som Pensionskassen har outsourcet aktiviteterne til for så vidt angår aflønning af ledelsen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Pensionskassens risikoprofil, i det omfang aflønningen relaterer sig til arbejde, som er outsourcet fra Pensionskassen.

Ovennævnte finder ikke anvendelse i det omfang leverandøren allerede er underlagt regler om aflønning i medfør af lov om finansiel virksomhed, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

9. ANSATTE I KONTROLFUNKTIONER

For andre ansatte, der ikke udfører aktiviteter, som har en væsentlig indflydelse på Pensionskassens risikoprofil, men udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner, finder ~~§ 97 og § 109, stk. 2, nr. 8 og § 16, stk. 2, i bekendtgørelsen om lønpolitik § 9 og § 10, stk. 2, nr. 8~~ anvendelse.

10. INFORMATION OM LØNPOLITIKKEN

Lønpolitikken formidles til Direktionen, de Ansatte samt til alle øvrige ansatte, ~~der ikke omfattes af lønpolitikken~~.

Lønpolitikken offentliggøres på Pensionskassens hjemmeside.

11. KONTROL OG RAPPORTERING

Bestyrelsen sørger for, at der én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen. Resultatet heraf skal rapporteres til Bestyrelsen.

Denne kontrol foretages af Pensionskassens eksterne revision, som afrapporterer i revisionsprotokollat i forbindelse med revision af årsrapporten.

12. AJOURFØRING AF LØNPOLITIKKEN

Lønpolitikken skal til enhver tid ajourføres som følge af ændringer i lovgivningen eller som følge af andre forhold, der nødvendiggør en opdatering. Bestyrelsen påser mindst én gang årligt, at lønpolitikken er ajourført, hensigtsmæssig og tilpasset Pensionskassens udvikling.

Lønpolitikken skal godkendes af generalforsamlingen ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

13. OFFENTLIGGØRELSE OG INDBERETNING

Lønpolitikken offentliggøres på Pensionskassens hjemmeside, og lønoplysninger og -praksis m.v. offentliggøres og indberettes mv. i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler.