

Bestyrelseskodeks

Bestyrelseskodekset sætter de overordnede rammer for

- bestyrelsens opgaver
- de nødvendige kompetencer i bestyrelsen
- struktur og arbejdsform for bestyrelsen
- Uddannelse
- honorering
- bestyrelsens selvevaluering

Bestyrelsens opgaver

Det overordnede formål er at sikre medlemmerne de bedst mulige pensioner.

Den enkelte bestyrelse skal fastlægge de overordnede og strategiske rammer for pensionskassen og dens aktiviteter.

De overordnede rammer for bestyrelsernes opgaver fremgår af forretningsmodellen for pensionskasserne (bilag 1).

Bestyrelsens fastlæggelse af risikoprofil i forhold til pensionskassens forretningsmodel fastsættes i metode til opgørelse af Individuel Solvens Behov (ISB), som indeholder en risikoidentifikation.

Nødvendige kompetencer

Bestyrelserne skal løbende drøfte hvilke kompetencer, der er påkrævet og nødvendige i bestyrelserne i de respektive pensionskassers i forhold til forretningsmodellen. En gang årligt skal de enkelte bestyrelser foretage en selvevaluering for at vurdere, om den nødvendige viden og erfaring samlet er til stede i bestyrelsen. Det skal sikres, at bestyrelsen er i stand til udfordre direktionen herunder stille spørgsmål til direktionen og forholde sig kritisk til svarene.

Pensionskasserne udspringer af de overenskomster, som er indgået mellem Danske Regioner, KL og de respektive arbejdstagerorganisationer og indebærer, at medlemmerne er berettiget og forpligtet til en kollektiv og solidarisk pensionsordning i de respektive pensionskasser.

Væsentlige kompetencer i forhold til den valgte forretningsmodel er derfor kendskab til medlemmerne og deres arbejdsmarked. Hertil kom en række mere specifikke kompetencer vedrørende investeringer, risiko og forsikring og regnskab.

De mere specifikke kompetencer, som bestyrelserne har fastsat fremgår af bilag 2 - Påkrævet viden og erfaring i pensionskassernes bestyrelser i forhold til forretningsmodellen.

Bestyrelsens størrelse

Bestyrelserne skal have en størrelse, som sikrer:

- at der er fokus på de områder, som er væsentlige for pensionskassen
- at der er en kvalificeret og konstruktiv dialog, hvor det enkelte medlems særlige viden og kompetencer anvendes bedst muligt
- at der er en effektiv beslutningsproces
- at der er plads til repræsentation fra de væsentligste interessenter

Bestyrelsens sammensætning

Bestyrelsernes sammensætning skal afspejle den demokratiske baggrund og medlemsindflydelsen. Det betyder, at:

- Overenskomstparterne skal være repræsenteret - både lønmodtager og arbejdsgiversiden
- Medlemmerne skal være repræsenteret ved generalforsamlingsvalgte medlemmer
- Lønmodtagerrepræsentanterne skal sammen med de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer have flertallet i bestyrelsen
- Finanstilsynet stiller krav om, at der skal være mindst to særligt sagkyndige med kompetencer vedrørende forsikring, investering, regnskab

Den enkelte bestyrelse er ansvarlig for at sikre, at de nødvendige kompetencer er til stede herunder de kompetencer, som de særligt sagkyndige repræsenterer. De forhandlingsberettigede overenskomstparter udpeger i fællesskab de særligt sagkyndige bestyrelsesmedlemmer.

Et bestyrelsesmedlem udpeges / vælges som udgangspunkt for fire år.

Kønsmæssig lige repræsentation

Der skal tilstræbes en kønsmæssig lige repræsentation i bestyrelserne. Der er lovkrav om, at bestyrelsen i et selskab, hvor der er undervægt af det ene køns repræsentation (undervægt defineres i lovgivningen som mindre end 40 %) skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og angive en tidshorizont for, hvornår dette måltal søges opnået. Denne vurdering er en del af den årlige bestyrelsesevaluering.

Formand / næstformand

Formanden udpeges blandt bestyrelsesmedlemmer udpeget af Danske Regioner, mens næstformanden udpeges blandt de bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterer lønmodtagersiden.

Mødefrekvens

Der afholdes årligt 5 ordinære bestyrelsesmøder, hvor dagsordenerne tager udgangspunkt i bestyrelsernes årshjul (bilag 3). Herudover afholdes et årligt fælles bestyrelsesseminar for alle pensionskasser i PKA A/S.

Bestyrelseskomiteer

Alle pensionskasser har et revisionsudvalg, som består af følgende tre medlemmer:

- Formanden for revisionsudvalget, som er det uafhængige bestyrelsesmedlem med kvalifikationer indenfor regnskabsvæsen eller revision
- et medlem udpeget af og blandt de bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterer lønmodtagersiden
- et medlem udpeget af og blandt de bestyrelsesmedlemmer, som repræsenterer arbejdsgiversiden.

Pensionskassernes revisionsudvalg kan afholde fælles møder.

Bestyrelserne vurderer løbende, om etablering af bestyrelsesudvalg eller inddragelse af enkelte bestyrelsesmedlemmer i udvalgte opgaver inden for pensionskassens væsentlige risikoområder (investering og forsikring) kan være værdiskabende for bestyrelsesarbejdet. Herunder om det kan medvirke til, at bestyrelsernes evne til at udfordre direktionen yderligere styrkes. Vurderingen indgår i den årlige bestyrelsesevaluering.

Bestyrelsesudvalg skal altid alene have en forberedende rolle, og det er altid den samlede bestyrelse, som har beslutningskompetencen.

Ved etablering af bestyrelsesudvalg skal det altid sikres, at der fortsat er den fornødne debat af emnerne i bestyrelsen.

Uddannelse

Alle nye bestyrelsesmedlemmer deltager i et introduktionsforløb, som er fordelt på 2 moduler og varer i alt 1 ½ dag. Introduktionsforløbet afsluttes med en samtale mellem det nye bestyrelsesmedlem og administrationen, hvor det afklares hvilket omfang og på hvilke områder, der er et specifikt uddannelsesbehov for det nye bestyrelsesmedlem og hvilke muligheder der er for uddannelse. På denne baggrund aftales en uddannelsesplan.

Som en del af den årlige bestyrelsesevaluering indgår en vurdering af uddannelsesbehov og ønsker for bestyrelsens samlede uddannelse.

Det enkelte bestyrelsesmedlem kan som en individuel uddannelsesmulighed benytte sig af ekstern sparring indenfor en økonomisk rimelig ramme.

Der afholdes som udgangspunkt 2 temadage om året, som er fælles for alle pensionskasser.

Bestyrelserne orienteres løbende af administrationen om relevante uddannelsesmuligheder.

Honorering af bestyrelsen

Bestyrelseshonorarernes størrelse skal være rimeligt i forhold til omfanget af de enkelte bestyrelsesmedlemmers opgaver og ansvar og den arbejdsmængde og det tidsforbrug, der er forbundet med hvervet. Samtidig skal honorarernes størrelse sikre, at der kan ske rekruttering af medlemmerne med ekspertise indenfor forsikring, investering, regnskab.

PKA A/S fastsætter rammerne for honorering af bestyrelsesmedlemmerne. Der er rammer for formænd, næstformænd og de menige medlemmer. Der kan for de menige medlemmer aftales honorering for særlige opgaver. Den samlede honorering af et menigt bestyrelsesmedlem kan ikke overstige næstformandens honorar.

Årlig evaluering af arbejde og kompetencer

Bestyrelserne har årligt en drøftelse og vurdering af:

- Pensionskassernes forretningsmodel
- Nødvendige og påkrævede kompetencer i forhold til forretningsmodel
- Vurdering af om de nødvendige kompetencer samlet er til stede eller hvilke processer, der skal igangsættes for at sikre yderligere kompetencer
- Uddannelsesbehov

om møderne har den rette vægtning på strategi, drift, rapportering og kontrol