

## Redegørelse om aflønning i 2016 i MP Pension – Pensionskassen for Magistre & Psykologer

Efter reglerne om lønpolitik med tilhørende oplysningsforpligtelser skal der gives en række oplysninger til opfyldelse af lovgivningens krav om offentliggørelse. Oplysningsforpligtelserne er forankret i offentliggørelsesreglerne i bkg. nr. 1583 af 13. december 2016. Nedenfor fremgår kravene med kursiveret tekst. Der henvises i øvrigt til den af generalforsamlingen vedtagne lønpolitik. Heraf følger, at følgende personer som væsentlige risikotagere er omfattet af reglerne om offentliggørelse:

- Bestyrelsesmedlemmer
- Direktion
- Virksomhedens øvrige væsentlige risikotagere:
  - Chefaktuar og ansvarshavende aktuar.
  - Risikochefen (CRO)
  - Nøgleperson for Intern Audit

De pågældende aflønnes alene med fast løn, idet dog en af de øvrige risikotagere har modtaget en betaling på 7.427 kr. for arbejde udført umiddelbart før tiltrædelsen.

- *Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning til pensionskassens generalforsamling redegøre for aflønningen af pensionskassens bestyrelse og direktion i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår:*

Formanden vil redegøre herfor i sin mundtlige beretning på generalforsamlingen.

- *I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har optjent fra pensionskassen i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern:*

Der henvises til årsrapporten for 2016.

- *Pensionskassen ved direktionen skal mindst én gang om året offentliggøre følgende oplysninger vedrørende lønpolitikken og – praksis for bestyrelsen, direktionen og øvrige risikotagere:*
  - 1) *Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken samt antallet af møder, som afholdes af bestyrelsen, der fører tilsyn med aflønningen i løbet af regnskabsåret, herunder oplysninger om sammensætningen af og mandatet for et eventuelt aflønningsudvalg og om den eksterne ekspert, som er blevet konsulteret med henblik på fastlæggelsen af lønpolitikken, og de relevante berørte parters rolle.*

Lønpolitikken blev vedtaget af bestyrelsen i marts 2012 og derefter vedtaget på generalforsamlingen i april 2012. Som grundlag for beslutningsoplægget havde administrationen fulgt lovgivningsprocessen for de nye aflønningsregler, idet der bl.a. blev modtaget oplysninger fra Forsikring og Pension. Lønpolitikken og retningslinjer for kontrol hermed vurderes årligt

af bestyrelserne, ligesom bestyrelserne årligt modtager en rapportering om kontrollen med lønpolitikken.

2) *Sammenhængen mellem løn og resultater:*

For alle risikotagere er der en årlig evaluering af medarbejderens indsats og de opnåede resultater. Dette indgår i den samlede evaluering.

3) *De vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning, herunder oplysninger om, hvilke kriterier der lægges til grund for resultatmålinger og risikojusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.*

Se lønpolitikken.

4) *Forholdet mellem fast og variabel løn.*

Reglerne om forholdet mellem fast og variabel løn er overholdt.

5) *Hvilke resultatkræterier der lægges til grund for tildeling af rettigheder til aktier, optioner eller variable lønkomponenter.*

Ikke aktuel.

6) *De vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for variable komponenter og andre ikkepekuniære fordele.*

Ikke aktuel.

7) *Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter forretningsområde.*

Der henvises til vedlagte bilag 1, hvor den samlede aflønning i 2016 for risikotagere er opdelt på følgende forretningsområder:

- Bestyrelse
- Direktion
- Uafhængige kontrolfunktioner

- 8) *Samlede kvantitative oplysninger om aflønning opdelt efter ledelsen og de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, med angivelse af følgende:*
- a) Lønsummen i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn og antal modtagere.*
  - b) Den variable løns størrelse og form fordelt på kontant udbetaling, aktier og aktielignende instrumenter eller andet.*
  - c) Størrelsen af den udestående udskudte aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele.*
  - d) Størrelsen af den udskudte aflønning, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, udbetalt og reduceret gennem resultatjusteringer.*
  - e) Nye ny ansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne udbetalinger.*
  - f) Størrelsen af de fratrædelsesgodtgørelser, der er tildelt i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere af sådanne tildelinger og det højeste beløb, der er tildelt til en enkelt person.<sup>1</sup>*

Der henvises til vedlagte bilag 1.

---

<sup>1</sup> Bestemmelsen i nr. 8, finder alene anvendelse i forhold til ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Bestemmelsen i nr. 8, litra e og f, finder alene anvendelse på godtgørelser, der ikke kan udledes af lov eller overenskomst.



## Bilag 1 - Redegørelse om aflønning for 2016

### Bestyrelse - 10 personer

Honorar	1.320.036
<b>I alt</b>	<b>1.320.036</b>

### Direktion - 1 person

Fast løn	1.733.300
Firmapension	259.560
Værdi fri bil	72.774
<b>I alt</b>	<b>2.065.634</b>

Direktørens løn vedrører 11 måneder.

### Øvrige væsentlige risikotagere - omfatter 3 personer i uafhængige kontrolfunktioner

Fast løn *	1.396.886
Variabel løn	7.427 (1 medarb.)
<b>I alt</b>	<b>1.404.313</b>

\* En væsentlig risikotager er ansat 1. april 2016, og indgår derfor med 9 måneders løn.