

Redegørelse om aflønning i 2019 i MP Pension – Pensionskassen for Magistre & Psykologer og koncernforbundne datterselskaber.

Efter reglerne om lønpolitik med tilhørende oplysningsforpligtelser skal der gives en række oplysninger til opfyldelse af lovgivningens krav om offentliggørelse. På de følgende sider er de pågældende oplysningskrav angivet 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:

- Bestyrelse
- Direktion
- Virksomhedens øvrige væsentlige risikotagere:
 - Ansvarshavende aktuar/nøgleperson for aktuarfunktionen
 - Investeringschef
 - Chief Risk Officer/risikostyringschef
 - Compliance Officer
 - Nøgleperson for Internal Audit
 - Lederen af medlemsrådgivning & –services
 - Lederen af kommunikation & presse
 - Lederen af finans & analyse
 - Lederen af digital udvikling & it
 - Lederen af ledelsessekretariat & jura
 - Lederen af obligationer
 - Lederen af aktier
 - Lederen af alternative investeringer
 - Lederen af ansvarlighed
 - Lederen af strategi
 - Lederen af operations

- *FIL § 77 d stk. 3: 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.
- *FIL § 77 d stk. 4: 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 note 8 i årsrapporten for 2019.

- *Offentliggørelsesreglerne i BEK. nr. 16 af 4. januar 2019: Pensionskassen skal mindst én gang om året offentliggøre følgende oplysninger vedrørende lønpolitikken og – praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pensionskassens risikoprofil:*
 - 1) *Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelse 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 parter rolle.*

Lønpolitikken blev oprindeligt 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 F&P. Lønpolitikken og retningslinjer for kontrol hermed vurderes årligt af bestyrelsen og korrigeres efter behov, ligesom bestyrelsen årligt modtager en rapportering om kontrollen med lønpolitikken.

Bestyrelsen afholder 8 bestyrelsesmøder årligt. Der er ikke nedsat et aflønningsudvalg.

- 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 risikjusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.*

Der henvises til lønpolitikken.

4) *Forholdet mellem fast og variabel løn*

Reglerne om forholdet mellem fast og variabel løn er overholdt.

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

Variabel aflønning tildeles på baggrund af det opnåede investeringsafkast i forhold til de af bestyrelsen fastsatte finansielle mål samt graden af opnåelse af individuelt fastsatte ikke-finansielle mål.

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

Der henvises til lønpolitikken. Alene ansatte i investeringsområdet har variabel løn. Direktionen kan tildele et engangsbeløb til andre end ansatte i investeringsområdet på baggrund af en konkret vurdering af en særlig og ekstraordinær indsats, jf. lønpolitikken.

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

Der henvises til vedlagte [bilag 1](#), hvor den samlede aflønning i 2019 for risikotagere er opdelt på Bestyrelse, Direktion og Øvrige væsentlige risikotagere

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 nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, og antallet af modtagere af sådanne udbetalinger.*
- f) *Størrelsen af fratrædelsesgodtgørelser tildelt i løbet af regnskabsåret, antallet af modtagere af sådanne tildelinger og det højeste beløb, der er tildelt til en enkelt person.¹*

Der henvises til vedlagte [bilag 1](#).

¹ 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 - Specifikation af aflønning

MP Pension

	2019	2018
<u>Bestyrelse</u>		
Honorar	<u>1.550.024 kr.</u>	<u>1.550.024 kr.</u>
I alt	<u>1.550.024 kr.</u>	<u>1.550.024 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	10	10
<u>Direktion</u>		
Fast løn, pension og ferietillæg	3.269.296 kr.	3.018.997 kr.
Værdi fri bil	<u>103.062 kr.</u>	<u>127.040 kr.</u>
I alt	<u>3.372.358 kr.</u>	<u>3.146.037 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	1	1
<u>Øvrige væsentlige risikotagere</u>		
Fast løn, pension og ferietillæg ¹	8.958.754 kr.	9.141.071 kr.
Tildelt variabel løn inkl. FP heraf	<u>350.000 kr.</u>	<u>470.000 kr.</u>
I alt	<u>9.308.754 kr.</u>	<u>9.611.071 kr.</u>
<i>Antal personer</i> ²	9	8

MP Investment Management A/S

100 % ejet datterselskab af MP Pension

<u>Bestyrelse</u>		
Honorar	<u>150.000 kr.</u>	<u>150.000 kr.</u>
I alt	<u>150.000 kr.</u>	<u>150.000 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	3	3
<u>Direktion</u>		
Fast løn, pension og ferietillæg	2.573.114 kr.	2.396.048 kr.
Tildelt variabel løn inkl. FP heraf	<u>324.887 kr.</u>	<u>857.006 kr.</u>
I alt	<u>2.898.001 kr.</u>	<u>3.253.054 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	1	1
<u>Øvrige væsentlige risikotagere</u>		
Fast løn, pension og ferietillæg	9.997.366 kr.	9.434.723 kr.
Tildelt variabel løn inkl. FP heraf	<u>1.855.521 kr.</u>	<u>3.690.985 kr.</u>
I alt	<u>11.852.886 kr.</u>	<u>13.125.708 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	7	7

¹ - Udviklingen skyldes en ændret personkreds og en stilling, der var ledig i nogle måneder i 2019.

² - Udviklingen skyldes, at ansvar for risikostyring og compliance var fordelt på 2 stillinger i 2019, hvor det var samlet i 1 stilling i 2018.