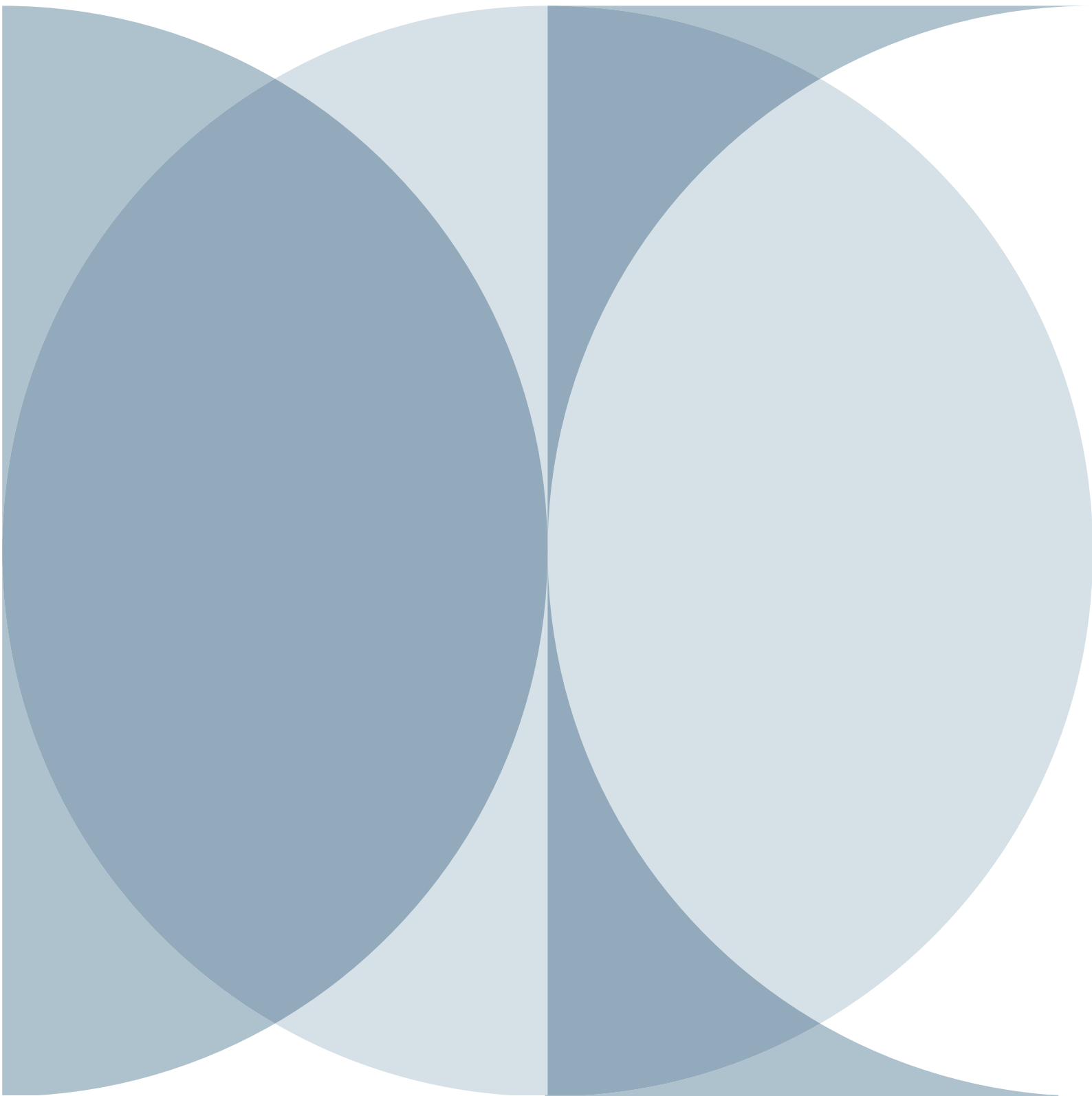




PENSIONS KASSEN

**Magistre  
& Psykologer**

# MP Pension **Lønpolitik**



# Kort om MP Pension

MP Pension er en medlemsejet pensionskasse for mere end 130.000 magistre, gymnasielærere og psykologer. Derfor får medlemmerne pension og forsikringer til kostpris.

Bestyrelsen er valgt af medlemmerne, og medlemmer kan få direkte indflydelse ved at deltage på den årlige generalforsamling.

Vores vision er at skabe et højt afkast på et ansvarligt grundlag. Derfor understøtter vores investeringspolitik blandt andet Paris-aftalens målsætning om max 2 grader global opvarmning – og vi har valgt at sælge vores aktier i olie, kul og tjæresand for at sikre medlemmernes langsigtede afkast.

Fra 2009 til 2018 har MP Pension fået et afkast på 8,4 % i gennemsnit pr. år. Det er blandt de bedste afkast i pensionsbranchen.

# Indhold

## Politik

|   |   |
|---|---|
| Overordnede principper for lønpolitikken      | 4 |
| Personkreds for væsentlige risikotagere       | 4 |
| Udarbejdelse af lønpolitikken                 | 4 |
| Variabel aflønning                            | 4 |
| Kontrol                                       | 5 |
| Øvrige forhold                                | 5 |
| Interessekonflikter                           | 5 |
| Redegørelse, offentliggørelse og indberetning | 5 |

## Generelle forhold

|  |   |
|--|---|
| Rapportering – intern formidling af politikken | 6 |
| Regelhenvvisninger                             | 6 |
| Opdateringskrav                                | 6 |
| Ikrafttræden og seneste godkendelsestidspunkt  | 6 |

# Politik

## Overordnede principper for lønpolitikken

Principperne vedrører bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere samt øvrige medarbejdere, og lønpolitikken for MP Pension gælder i udgangspunktet for alle koncernforbundne selskaber, med mindre der er specifikke lovgivningsmæssige forhindringer for dette.

### Lønpolitikken skal:

- understøtte lige løn i forhold til kompetencer uanset køn eller etnicitet samt sikre, at medarbejderne i pensionskassen modtager en for tilsvarende selskaber sammenlignelig løn.
- sikre, at ansatte har en pensionsordning, der som minimum er på niveau med flertallet af pensionskassens medlemmer.
- sikre en sund performancekultur ved at sætte overordnede rammer for direktionens benyttelse af performancebelønning og engangsvederlag.
- sikre, at der ved opsigelse af en medarbejder overvejes, om der skal udbetales en fratrædelsesgodtgørelse på op til tre måneder – ud over eventuelle lovbestemte godtgørelser. Størrelsen af en eventuel kompensation vurderes individuelt. Ved særlige forhold omkring misligholdelse af ansættelsesforholdet udbetales der ikke kompensation.
- sikre, at der i forbindelse med opsigelser tages stilling til, om der skal tilbydes outplacement.
- sikre en overholdelse af de lovgivningsmæssige krav for variabel aflønning til væsentlige risikotagere.
- forhindre, at der opstår interessekonflikter ved, at direktionen fastsætter passende overordnede rammer for modtagelsen af gaver med videre.

## Personkreds for væsentlige risikotagere

Den til enhver tid gældende liste over omfattet personkreds vil fremgå af hjemmesiden og intranettet. Nedenstående liste er de omfattede funktioner:

- Bestyrelse
- Direktion
- Virksomhedens øvrige væsentlige risikotagere:
  - Ansvarshavende aktuar/nøglepersion for aktuarfunktionen
  - Investeringschef
  - Chief Risk Officer
  - Compliance Officer
  - Nøglepersion for internal audit
  - Lederen af medlemsrådgivning og services
  - Lederen af kommunikation og presse
  - Lederen af finans og analyse
  - Lederen af digital udvikling og services
  - Lederen af ledelsessekretariat og jura
  - Lederen af obligationer
  - Lederen af aktier
  - Lederen af alternative investeringer
  - Lederen af ansvarlighed
  - Lederen af strategi
  - Lederen af operations

## Udarbejdelse af lønpolitikken

Direktionen udarbejder en indstilling til bestyrelsen med forslag til lønpolitik. Bestyrelsen vedtager på grundlag af indstillingen en lønpolitik.

Den vedtagne lønpolitik forelægges for generalforsamlingen til godkendelse.

## Variabel aflønning

MP-koncernen benytter variabel aflønning i form af performanceafhængig bonus og engangsvederlag.

### *Performanceafhængig bonus*

Formålet med performanceafhængig bonus er at styrke pensionskassens langsigtede afkast ved at styrke og fastholde medarbejdernes tilknytning til pensionskassen og datterselskaber og deres fokus på pensionskassens investeringsmæssige afkast/risikoforhold.

Der udbetales performanceafhængig bonus i investeringsafdelingen.

Performanceafhængig bonus kan maksimalt udgøre op til ni måneders løn, og medarbejdernes bonusudbetaling for et bonusår kan ikke overstige 100 % af den maksimale bonus.

Medarbejdere i investeringsafdelingen, der opfylder mindst ét af følgende kriterier, er omfattet af bonusordningen:

- Medarbejdere, der har porteføljemæssigt ansvar
- Medarbejdere, der er medlem af ledelsesteamet i investeringsafdelingen

Performanceafhængig bonus udbetales på baggrund af:

- Økonomiske KPI'er
- Ikke-økonomiske KPI'er

Det er en forudsætning for udbetaling af bonus, at selskabet på tidspunktet for udbetalingen overholder kravene til kapital og solvens i "Lov om finansiel virksomhed".

#### *Engangsvederlag*

Formålet med udbetaling af engangsvederlag er at påskønne helt særlige og ekstraordinære indsatser, der overstiger de forventninger, der ligger i den faste aflønning.

Engangsvederlag besluttet af direktionen og kan udbetales i pensionskassen og datterselskaber.

Engangsvederlag tildeles efter en individuel vurdering og kan maksimalt udgøre 100.000 kroner om året.

Bestyrelse eller direktion oppebærer ikke variabel løn.

#### **Kontrol**

Bestyrelsen sørger for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes.

Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, som udføres af HR-chefen og i dennes fravær af CFO'en.

Der skal mindst en gang om året rapporteres til bestyrelsen om resultatet af kontrollen.

#### **Øvrige forhold**

Dette dokument er i hovedreglen at betragte som gældende, men der kan – bortset fra lovmæssige krav – ske afvigelser i enkelte tilfælde. Bestyrelsen kan i samråd med direktionen dispensere fra lønpolitikken.

#### **Interessekonflikter**

Med det formål at undgå interessekonflikter er der udarbejdet en guide om gaver og en guide om rejser, der

har til formål at sikre, at der ikke på nogen måde kan opstå eller rejses tvivl om vores interesser, habilitet og uafhængighed i forhold til vores samarbejdspartnere med flere.

Alle medarbejdere er omfattet af ovenstående guides, og der skal ske indberetning til HR, hvis en medarbejder modtager ydelser – gaver eller rejser – fra samarbejdspartnere, leverandører med flere.

#### **Redegørelse, offentliggørelse og indberetning**

- Formanden for bestyrelsen skal i beretningen til generalforsamlingen redegøre for aflønningen af både bestyrelse og direktion i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.
- I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hver 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.
- Pensionskassen ved direktionen skal mindst én gang om året offentliggøre oplysninger vedrørende lønpolitikken og praksis for bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere i henhold til de specifikke krav i lovgivningen.
  - Pensionskassen ved direktionen skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabets afslutning indsende de i lovgivningen krævede oplysninger til Finanstilsynet. Offentliggørelse af oplysningerne skal endvidere ske på pensionskassens hjemmeside på et sted, hvor de naturligt hører hjemme. Hvis oplysningerne ikke er indeholdt i årsrapporten, skal pensionskassen i årsrapporten angive, hvor oplysningerne kan findes.
  - Fjernelse af oplysningerne fra pensionskassens hjemmeside skal finde sted efter samme principper, som pensionskassen anvender for øvrige meddelelser. Pensionskassen skal senest 1. maj hvert år indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det foregående regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem i virksomheden, har modtaget en samlet løn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til 1 million euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 million euro.

## Generelle forhold

### Rapportering – intern formidling af politikken

Der er altid adgang til, for de omfattede personer, at gøre sig bekendt med den seneste opdaterede lønpolitik samt øvrige dokumenter, der beskriver fastsættelsen af den enkeltes aflønning, samt evalueringen af den pågældendes præstation. Herudover er følgende gældende:

- På intranettet og bestyrelsesnettet fremgår den til enhver tid senest opdaterede udgave af lønpolitikken.
- I forhold til andre interessenter end de væsentlige risikotagere, det vil sige øvrige medarbejdere i organisationen, vil der endvidere ske information via samarbejdsudvalget og via lederne på afdelingsmøder.

### Regelhenvísninger

Efter "Lov om finansiel virksomhed" § 77a er der krav om, at pensionskassen skal have en lønpolitik, som skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyringspolitik. Der er fra lovgivers side knyttet en række nærmere krav til lønpolitikken, jf. herved BEK nr. 1583 af 13/12/2016 og notat om identifikation af væsentlige risikotagere på forsikringsområdet udgivet af Finanstilsynets kontor for Governance, Hvidvaskforebyggelse og Betalingstjenester den 4. januar 2017 samt forordning 2015/35 af 10/10/2014 artikel 258 og artikel 275.

### Opdateringskrav

Bestyrelsen gennemgår årligt lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til pensionskassens udvikling.

Til brug herfor udarbejder direktionen en indstilling til bestyrelsen med forslag til en eventuel revision af lønpolitikken, idet direktionen herved også tager højde for eventuelle ændringer i regelsættet.

Bestyrelsen tager på baggrund af direktionens indstilling stilling til en eventuel revision af lønpolitikken.

Hvis bestyrelsen beslutter at ændre den gældende lønpolitik, skal den forelægges for generalforsamlingen til godkendelse.

### Ikrafttræden og seneste godkendelsestidspunkt

Vedtaget af bestyrelsen 14. september 2018 og fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen i april 2019.





**MP Pension**

Pensionskassen for Magistre og Psykologer

Smakkedalen 8

2820 Gentofte

[www.mppension.dk](http://www.mppension.dk)

