



Redegørelse for aflønning 2022

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/nøglepersion for aktuarfunktionen
 - Investeringschef
 - Chief Risk Officer/risikostyringschef
 - Compliance Officer
 - Nøglepersion 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 investeringsrisiko
 - Lederen af obligationer
 - Lederen af aktier
 - Lederen af alternative investeringer
 - Lederen af ejendomsinvesteringer
 - Lederen af investeringsstrategi
 - Ansatte i væsentlige kontrolfunktioner

BEK nr. 16 af 4. januar 2019 § 14, stk. 2: Forkvinden for bestyrelsen skal i sin beretning til pensionskassens generalforsamling redegøre for aflønningen af pensionskassens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår:

Forkvinden redegør herfor i sin mundtlige beretning på generalforsamlingen.

BEK nr. 16 af 4. januar 2019 § 14, stk. 3: 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 2022.

BEK nr. 16 af 4. januar 2019 § 26, stk. 1: 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 bla. 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 otte bestyrelsesmøder og et bestyrelsesseminar årligt. Derudover har der i 2021 været gennemført fire skriftlige behandlinger af presserende indstillinger. Bestyrelsens revisions- og risikoudvalg består af tre bestyrelsesmedlemmer. Udvalget afholder fire møder 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 risikojusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.

Der henvises til lønpolitikken.

- 4) Forholdet mellem fast og variabel løn.

Reglerne om forholdet mellem fast og variabel løn er overholdt. Der henvises endvidere til lønpolitikken.

- 5) Hvilke resultatkræterier 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 2022 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 en enkelt person.

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.

Der henvises til vedlagte bilag 1.

- 9) Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derudover pr. regnskabsår

Ingen har modtaget løn på 1 mio. euro eller derudover i regnskabsåret.

Bilag 1 - Specifikation af aflønning (beløb i t.kr.)

AkademikerPension

	2022	2021
Bestyrelse		
Honorar	1.733	1.493
I alt	1.733	1.493
<i>Antal personer</i>	12	11
Direktion		
Fast løn, pension og ferietillæg	3.844	3.797
Værdi fri bil	87	87
I alt	4.031	3.885
<i>Antal personer</i>	1	1
Øvrige væsentlige risikotagere		
Fast løn, pension og ferietillæg	11.021	10.280
Tildelt variabel løn inkl. FP heraf	370	366
I alt	11.391	10.646
<i>Antal personer</i>	10	10

MP Investment Management A/S

100 % ejet datterselskab af AkademikerPension

	2022	2021
Bestyrelse		
Honorar	85	200
I alt	85	200
<i>Antal personer</i>	4	4
Direktion		
Fast løn, pension og ferietillæg	2.952	2.923
Tildelt variabel løn inkl. FP heraf	1.442	1.155
I alt	4.394	4.078
<i>Antal personer</i>	1	1
Øvrige væsentlige risikotagere		
Fast løn, pension og ferietillæg	9.474	7.758
Tildelt variabel løn inkl. FP heraf	5.374	2.630
I alt	14.848	10.388
<i>Antal personer</i>	6	6

AkademikerPension

Smakkedalen 8

2820 Gentofte

www.akademikerpension.dk

