

**Redegørelse om aflønning i 2018 i MP Pension – Pensionskassen  
for Magistre & Psykologer og koncernforbundne datterselskaber.**

4. april 2019

Side 1 | 4

Efter reglerne om lønpolitik med tilhørende oplysningsforpligtelser skal der gives en række oplysninger til opfyldelse af lovgivningens krav om offentliggørelse. Nedenfor er de pågældende oplysninger systematiseret efter henholdsvis FIL § 77 d, stk. 2 og 3 og offentliggørelsesreglerne i BEK. nr. 16 af 4. januar 2019, idet kursiveret tekst angiver kravene. 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
  - 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. 2: 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. 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 årsrapporten for 2018.

- *Offentliggørelsesreglerne i BEK. nr. 16 af 4. januar 2019: 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 parter 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 F&P. Lønpolitikken og retningslinjer for kontrol hermed vurderes årligt af bestyrelsen, ligesom bestyrelsen årligt modtager en rapportering om kontrollen med lønpolitikken.

Bestyrelsen afholder 7-8 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 risikojusteringer, udskydelsespolitik og optjeningskriterier.*

Der henvises til lønpolitikken.

- 4) *Forholdet mellem fast og variabel løn fastsat i henhold til § 77 a, stk. 1, nr. 1-3, i lov om finansiel virksomhed.*

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.*

Variabel aflønning tildeles på baggrund af det opnåede investeringsafkast i forhold til de af bestyrelsen fastsatte mål.

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

Der henvises til lønpolitikken.

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

Der henvises til vedlagte bilag 1, hvor den samlede aflønning i 2018 for risikotagere er opdelt på følgende forretningsområder:

- Bestyrelse
- Direktion
- 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 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 - Specifikation af aflønning

### MP Pension

	2018	2017
<b><u>Bestyrelse</u></b>		
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>	<i>10</i>	<i>10</i>
<b><u>Direktion</u></b>		
Fast løn, pension og ferietillæg	3.018.997 kr.	2.995.653 kr.
Værdi fri bil	127.040 kr.	124.758 kr.
Fast løn og pension - som direktør i MPIM A/S	- kr.	245.833 kr.
I alt	<u>3.146.037 kr.</u>	<u>3.366.242 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<b><u>Øvrige væsentlige risikotagere</u></b>		
Fast løn, pension og ferietillæg <sup>1</sup>	9.141.071 kr.	8.036.355 kr.
Tildelt variabel løn	<u>470.000 kr.</u>	<u>114.804 kr.</u>
I alt	<u>9.611.071 kr.</u>	<u>8.151.159 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	<i>8</i>	<i>8</i>

### MP Investment Management

100 % ejet datterselskab af MP Pension

<b><u>Bestyrelse</u></b>		
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>	<i>3</i>	<i>3</i>
<b><u>Direktion</u></b>		
Fast løn, pension og ferietillæg <sup>2</sup>	2.396.047 kr.	1.692.292 kr.
Tildelt variabel løn	<u>741.996 kr.</u>	<u>835.768 kr.</u>
I alt - som direktør i MPIM	<u>3.138.043 kr.</u>	<u>2.528.060 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<b><u>Øvrige væsentlige risikotagere</u></b>		
Fast løn, pension og ferietillæg <sup>3</sup>	9.434.723 kr.	4.319.634 kr.
Tildelt variabel løn	<u>3.195.658 kr.</u>	<u>309.942 kr.</u>
I alt	<u>12.630.381 kr.</u>	<u>4.629.576 kr.</u>
<i>Antal personer</i>	<i>7</i>	<i>4</i>

<sup>1</sup> - Afvigelsen skyldes en ændret personkreds og to stillinger, der var ledige i nogle måneder i 2017.

<sup>2</sup> - Afvigelsen skyldes, at stillingen som direktør var ledig i nogle måneder i 2017.

<sup>3</sup> - Afvigelsen skyldes en udvidelse af personkredsen