



PENSIONS KASSEN

**Magistre
& Psykologer**

Lønpolitik

1. Overordnede principper for lønpolitikken

Principperne vedrører bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og øvrige medarbejdere. 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. 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.
- ✓ Sikre at der ved opsigelse af en medarbejder, overvejes om der skal udbetales en fratrædelsesgodtgørelse på op til 3 måneder - ud over eventuelle lovbestemte godtgørelser. Størrelsen af en eventuel kompensation vurderes individuelt.
Ved særlige forhold omkring grov 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 variable lønandele til væsentlige risikotagere.
- ✓ Forhindre at der opstår interessekonflikter, ved at direktionen fastsætter passende overordnede rammer for modtagelsen af gaver.

2. Omfattet personkreds

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

- Bestyrelse
- Direktion
- Virksomhedens øvrige væsentlige risikotagere:
 - Chefaktuar og ansvarshavende aktuar/nøgleperson for aktuarfunktionen
 - Investeringschef
 - Chief Risk Officer/Risikostyringschef
 - Complianceofficer
 - Nøgleperson for Internal Audit
 - Lederen af medlemsrådgivning og -services
 - Lederen af kommunikation og presse
 - Lederen af finans og administration
 - Lederen af forretningsudvikling og -services
 - Lederen af jura og sekretariat
 - Ansatte i væsentlige kontrolfunktioner.

3. 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.

4. 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, CFO'en, internal audit samt compliance officer efter nærmere aftale om arbejdsdelingen.

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

5. Øvrige forhold

Dette dokument er i hovedregel at betragte som gældende, men der kan - bortset fra lovmæssige krav - ske afvigelser i enkelte tilfælde. Alene bestyrelsen kan i samråd med direktionen dispensere fra lønpolitikken.

6. Redegørelse, offentliggørelse og indberetning

- Formanden for bestyrelsen skal i beretningen til generalforsamlingen redegøre for aflønningen af respektive 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 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.
- Herudover skal pensionskassen ved direktionen 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 mio. euro, fordelt på lønrammer af beløb svarende til 1 mio. euro.

Generelle forhold

1. Rapportering - intern information og kommunikation 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, dvs. øvrige medarbejdere i organisationen, vil der endvidere ske information via SU og via lederne på afdelingsmøder.

2. Regelhenvisninger

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 seneste bekendtgørelse 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.

3. 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.

4. Ikrafttræden og seneste godkendelsestidspunkt

Vedtaget af bestyrelsen i marts 2017 og senest godkendt på generalforsamlingen i april 2017.