

## **Referat af ordinær Generalforsamling i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyr læger den 26. april 2011**

Generalforsamlingen afholdtes tirsdag den 26. april 2011 kl. 17.00 på Radisson SAS Scandinavia Hotel, Magrethepladsen 1 i Århus.

Der forelå følgende dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Forelæggelse og godkendelse af Årsrapport 2010
4. Forslag fra bestyrelsen og medlemmer
5. Forelæggelse og godkendelse af lønpolitik
6. Valg af bestyrelse
7. Valg af revisorer
8. Sted for næste års generalforsamling
9. Eventuelt

**Formanden Erik Bisgaard Madsen** bød velkommen til generalforsamlingen i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyr læger 2011.

Jeg skal sige her, at vi har en gæst med til generalforsamlingen fra en af vores samarbejdende pensionskasser, Henning Sørensen fra MP Pension. Ellers er det udelukkende medlemmer, der er til stede herinde.

### **Ad pkt. 1 Valg af dirigent**

Første punkt på dagsordenen, det er valg af dirigent, og i bestyrelsen foreslår vi, at Jens Bjerregaard Christensen bliver dagens dirigent her til generalforsamlingen. Er der andre forslag end Jens? Det er der ikke, Jens. Så er du valgt. Værsgo.

**Dirigenten Jens Bjerregaard Christensen** takkede for valget.

Jeg håber, at jeg kan guide jer ordentligt igennem her den næste halvanden time eller mere. Så er det jo sådan, at noget af det første, jeg lige må sikre mig, det er jo, at det foregår efter vedtægterne. Der er det jo sådan, at ifølge vedtægterne § 4, stk. 1, så skal vi have denne generalforsamling inden udgangen af april. Det kan jeg lynhurtigt konstatere, at det er opfyldt. Vedrørende stk. 2, så er det sådan, at materialet skal være sendt ud tidligst fire uger før og senest to uger før, og der er det sådan, at jeg har fået overladt en række breve med postkvitteringer, det er sendt til samtlige medlemmer den 1. april, og der er både i Veterinærtidsskriftet Jord og Viden, og i FLIKs nyhedsbrev har det også været annonceret. Så jeg vil konstatere, at generalforsamlingen er lovligt indvarslet.

Endvidere er det sådan, at også vores årsrapport er udsendt til de medlemmer, der har anmeldt sig generalforsamlingen, ligesom den jo har været tilgængelig på nettet. Det er også sådan, at ifølge vedtægterne § 4, stk. 6, så er der forskellige emner, vi skal igennem her i dag. Det er sådan, at når jeg har sagt nogle rent praktiske få ting, så har vi dagsordenen, som den er meldt ud, at pkt. 2, det er bestyrelsens beretning, pkt. 3, forelæggelse og godkendelse af årsrapporten 2010. Og så er der pkt. 4, forslag fra bestyrelsen og medlemmerne. Der er ikke noget fra medlemmerne, men bestyrelsen har to forslag, som vi kommer tilbage til. Så er der pkt. 5, godkendelse af en lønpolitik for væsentlige risikotagere. Så er der pkt. 6, valg af bestyrelse, pkt. 7, valg af revisorer og pkt. 8, sted for næste års generalforsamling og pkt. 9, eventuelt.

Under punkt 6, valg af bestyrelse, hvis nogen her i salen ønsker at kandidere til den ledige bestyrelsespost, og som har medbragt stillere til det, det kræver 5 stillere, så skal man nu gerne overbringe til Åse Kogsbøll heroppe, således at vi kan nå at validere det, inden vi når til punkt 6. Nu er det jo sådan at her er stille og rolig indgang til salen, så jeg gætter på, at alle er blevet fanget ude i slusen. Skulle der være enkelte, som sidder med en fuldmagt i lommen, som ikke er blevet valideret, så skal vi også lige have den op her, således at vi også kan få det på plads, hvis vi skulle komme til et punkt, hvor der er en egentlig afstemning.

Jeg regner med, at vi ellers kan have en spændende, udbytterig og rigtig informativ generalforsamling. I hvert fald punkt 2, 3 og 4 håber jeg at, selv om vi ikke er så mange, at I vil bidrage til, at vi får en spændende debat, og at vi får stillet nogle gode spørgsmål til Erik Bisgaard Madsen, og at vi får drøftet tingene godt igennem.

Hvis der er nogen, som har spørgsmål vedrørende stemmesedler eller kørselsgodtgørelse, så er der nogle fra sekretariatet, som også kan tage sig af det. Det er sådan, man kan få uddelt nogle parkeringsbilletter og andet.

Hvis vi kommer dertil, at vi skal have en egentlig afstemning ud over, hvad vi kan klare ved håndsoprækning, så vil afstemningen foregå skriftligt. I har alle sammen, da I har indrullet jer ude foran, der har I fået en stemmeseddel, som vi i givet fald vil tage i brug. Der er det sådan, at vi har en stemmeoptæller, der vil gå rundt med kurv, og så vil vi tage dem og sørge for, at det bliver talt op under den fornødne bevågenhed.

Ellers håber jeg, vi kan gøre det rimelig afslappet således at, hvis der er nogen medlemmer, der ønsker at ytre sig med nogle kommentarer, hvad jeg selvfølgelig håber, så vil jeg gerne have, at I starter med at præsentere jer over for os her, sådan at det kan komme ordentligt i referatet, hvem der har spurgt eller kommenteret på det givne punkt. Hvis der er nogen, der på forhånd ved, at de vil sige noget, så er de velkomne til at lægge en lap op, ellers tager vi det undervejs. Jeg vil også gerne have, at når man kommer op, så kan det også være, at det er meget godt, man lige kommer op på talerstolen, således at den øvrige forsamling kan se, hvem det er.

Godt. Så tror jeg, vi er igennem alt det praktiske, og så kan vi egentlig gå til det vi er kommet for, for nu at høre formandens beretning. Værsgo.

## **Ad. Pkt. 2. Bestyrelsens beretning**

**Formanden:** Tak skal du have. Det er rigtigt. Vi skal kigge tilbage på 2010, det år som vi er gået ud af. De temaer, som jeg vil berøre, de handler om det afkast, vi har lavet i pensionskassen, det omkostningsniveau vi har, det handler om den medlemsservice, som vi hele tiden arbejder på at forbedre, det handler om, at vi har foretaget nogle samfundsansvarlige investeringer, og så skal jeg også komme lidt ind på Unipension, som er vores fælles administrationsfællesskab sammen med Arkitekterne og Magistrene.

I bestyrelsen har vi et konstant fokus på at fortsætte den gode udvikling, som PJD har været igennem i de senere mange år, og på vegne af bestyrelsen vil jeg så prøve at komme omkring nogle af de vigtigste ting for året 2010. Det allerførste jeg vil starte med, det handler om sagen om vores gruppeforsikringer. Og nogen af jer vil måske huske, at den var især i pressen i september måned, og den har også været det så sent som her i Jyllands-Posten i lørdags. Sagen startede med, at vi vedtog i foråret 2010 at ændre gruppeforsikringen. Og de ændringer, de skete som led i den moderniseringsproces, som vi har gennemgået de senere år, og som startede med, at vi lavede den fleksible pensionsordning tilbage i 2004. Der er behov for at rette op på nogle skævheder i dækninger og betaling. Dækningerne skulle passe bedre til medlemmernes livsforløb, og der skulle ændres sådan, at de yngre medlemmer ikke kom til at betale for meget i forhold til de ældre. Og vi mener, at vi i bestyrelsen har en forpligtelse til at

behandle alle medlemmer rimeligt og undgå omfordelinger, for eksempel omfordelinger mellem generationer. Ændringerne i gruppeforsikringen betød, at der var bedre dækninger til samtlige af de mere end cirka 5.000 medlemmer, som var omfattet af forsikringen, og de trådte så i kraft den 1. januar i år. Vi indførte også et princip om, at man skal betale til den almindelige pensionsordning for at være omfattet af gruppeforsikringen. Det betød, at der var 333 medlemmer, der fik opsagt deres gruppeforsikring i september 2010. De fik et brev med orientering om, at deres gruppeforsikring ville ophøre og fik i stedet for et tilbud om at tegne en privat og en frivillig tillægs- eller fortsættelsesforsikring til kostpris. De 247 af de 333, det er cirka tre fjerdedele af medlemmerne, de er imidlertid under 60 år, men de vil alle få mulighed for at bevare gruppeforsikringen ved at overgå til den almindelige pensionsordning senere på året. Det skyldes, at vores optagelseskrav i dag er mindre strenge, og at vi selvfølgelig ikke behandler nuværende medlemmer af pensionskassen mere restriktivt end nye medlemmer. For obligatoriske medlemmer er det dog et krav, at de ikke allerede er invalide eller ansat i fleksjob, mens det for ikke-obligatoriske medlemmer er et krav, at de kan afgive en såkaldt tilfredsstillende helbredsoplysning. Øverst på planchen her bag ved mig, kan I se størrelsen af de gruppedækninger, der er ved død på den lodrette akse som funktion af alderen på den vandrette akse. Og den røde graf, altså den nederste af dem, den viser gruppeforsikringen før ændringerne, mens den grønne graf, den øverste, viser efter ændringerne.

I de aldersklasser, hvor den grønne graf ligger øverst, og det er det, den gør i hovedparten af alderstrinnene, kan I se, der er der tale om forbedringer, og det vil sige, at der er ikke nogen forringelser på dækningssiden i den her sag. Den nederste del af figuren, der vises den reelle pris for gruppedækningen ved død på den lodrette akse, og den reelle pris her er den risiko, som et medlem i en given alder påfører fællesskabet. Risikoen afhænger af sandsynligheden for at dø og størrelsen af dækningen, og igen er den røde graf før ændringerne, mens den grønne graf er efter ændringerne. Gruppeprisen ved død er ens for alle. Den er ca. 300 kroner både før og efter. Vi tilstræber så få omfordelinger mellem grupperne som muligt. Og ændringerne har også minimeret omfordelingerne her med ca. 5 %, men som det ses af graferne er der fortsat en mindre omfordeling fra ung til gammel, og det skyldes, at gruppeforsikringen stadigvæk skal være simpel med så få dækningstrin som muligt. Og prisen er relativt lille sammenlignet med de årlige indbetalinger til pensionskassen, altså prisen på de ca. 300 kroner. Graferne illustrerer kun gruppeforsikringen. For pensionsordningen, som er vores hovedordning, der er graferne helt flade, fordi der er prisen for en dækning udregnet nøjagtigt efter alderen. Finanstilsynet har udtrykt kritik af vores varsel på 3 måneder, idet tilsynet mente, at vi burde have lavet en 5-årig overgangsperiode i stedet for de frivillige tillægs- og fortsættelsesforsikringer. Det var og er vi ikke enige i. Vi lavede ændringerne, som vi gjorde, fordi vi mener, at de er rigtige ud fra både økonomiske, medlemspolitiske og juridiske perspektiver. Derfor besluttede vi at prøve sagen med Finanstilsynet, og vi udskød i mellemtiden forringelserne i gruppeforsikringen, så de berørte medlemmer ikke kunne komme i klemme. I realiteten har de berørte medlemmer således fået et varsel på 9 måneder. Det juridiske har vi fået prøvet hos en af landets fremmeligste eksperter på området, professor i forvaltningsret Karsten Revsbech fra Århus Universitet, og han har ikke været i tvivl. Finanstilsynet handlede ikke korrekt. Finanstilsynet kom med deres afgørelse lige her inden påske, og nogle af jer har måske set det omtalt i Jyllands-Posten, som jeg sagde, i lørdags. Efter at vi har fået tre udkast til afgørelse i denne her sag, kom der så en fjerde afgørelse, og de er i øvrigt forskellige, alle dem, vi har haft. Men de gav så en påtale, fordi de mener, at opsigelsen var i strid med god skik for finansielle virksomheder. Men det er alene en påtale, hvilket betyder, at vi ikke er blevet påbudt at lave noget om. Og det tager vi så til efterretning. Når jeg siger i første omgang, at vi tager det til efterretning, så der det fordi, at vi vil bede Karsten Revsbech, altså professoren fra Århus Universitet, vurdere afgørelsens gyldighed for os, og det afventer vi nu hans svar på.

Finanstilsynet udtaler også, at de ikke mener, at vi har hjemmel til at fjerne gruppeforsikringen. Og da der er tale om et civilt retligt anliggende, som hører hjemme hos Forbrugerombudsmanden, så har de sendt sagen videre til ham. Hvis vi modtager en henvendelse fra For-

brugerombudsmanden, vil vi selvfølgelig behandle den lige så seriøst, som vi har gjort med henvendelserne fra Finanstilsynet. Så sagen er nu prøvet tilsyns- og forvaltningsretligt hos Finanstilsynet, og den skal måske så også prøves, hvad angår det civile, hos Forbrugerombudsmanden. Det ved vi ikke endnu. Men hvis han skulle finde anledning til at fremkomme med kritik mod os, så vil vi naturligvis vurdere sagen igen på den baggrund. Vi modtog også en påtale for vores information i det brev, vi sendte ud i september 2010 til medlemmerne. Og Finanstilsynet har vurderet, at vi samlet set har informeret fyldestgørende, men de har påtalt, at i det brev vi sendte ud, der burde der have været flere oplysninger, som stod på hjemmesiden. De skulle altså have været med i brevet også. Og den påtale har vi taget til efterretning.

Mens vi er i gang med hvad pressen og herunder Jyllands-Posten har interesseret sig for i deres artikelserie, der hedder Det Store Pensionslotteri, så vil jeg gerne knytte et par kommentarer til de artikler, som Jyllands-Posten har bragt i midten af april om bestyrelseshonorarer og også om de kommentarer, de har haft i relation til fusioner og samarbejde i pensionsbranchen. Og jeg vil også kommentere de ting, som Jyllands-Posten har kommenteret omkring bestyrelseskompetence. Som det fremgik i Jyllands-Posten, var vores bestyrelseshonorar steget med 230 % fra årene 2005 til 2010. Og det lyder jo som et svimlende beløb – 230 % - men det dækker over, at der er sket en stigning fra 23.000 om året før skat til 77.000 i snit. De nuværende 77.000 om året er fortsat i gennemsnit et af de laveste honorarer, når vi sammenligner med andre tværgående pensionskasser. Og på planchen her bagved, der kan I så se, at det er de nuværende honorarer, som gælder for bestyrelseshonorering her i 2011.

Vi havde givet Jyllands-Posten information om de her forhold. Hvad det var i kroner og ører, der blev udbetalt til bestyrelsen som honorar, men de 230 %, som ligesom i den der skala viste, at der var et stort procenttal, de kunne selvfølgelig sælge nogle flere aviser, og det vil sige, at Jyllands-Posten valgte ikke at bringe de informationer, som vi havde givet dem. Men vi gav så nogle kommentarer til den artikel, som Jyllands-Posten bragte, på vores egen hjemmeside, og det er så dem, I kan se bag mig her.

I relation til Jyllands-Posten så har man også der påpeget, at der var pensionskasser, hvor man havde kritiseret, at der ikke var tilstrækkelige kompetencer i forhold til de krav, der kan stilles til en bestyrelse i en finansiel virksomhed. Det er en relevant problemstilling at kigge på, for selvfølgelig skal bestyrelsen have kompetence til at kunne tage ansvaret for at drive en finansiel virksomhed. Og derfor har vi også i bestyrelsen en forpligtelse til at sørge for, at vi er klædt på til at varetage opgaven til fordel for jer som medlemmer.

Og der er det jo så et vilkår i denne her sammenhæng, at en finansiel virksomhed som vores, at der er der krav om, at mindst halvdelen af bestyrelsesmedlemmer ud over formanden skal bestå af medlemsvalgte – altså valgt blandt og af jer. I bestyrelsen er vi meget opmærksomme på de kompetencer, som vi har behov for i bestyrelsen. Vi ser løbende på det behov, som der skal dækkes af, og hvis der er huller, forsøger vi så godt som muligt at fylde dem ud. På vores hjemmeside, som I kan se bagved mig, der kan man se bestyrelsens medlemmer og de er i hvert fald uddannelsesmæssige kompetencer, som vi ligger inde med i øjeblikket, og i bestyrelsen i PJD har vi i øjeblikket en cand. merc., 2 HD'ere i regnskab og en merkonom i finansiering. Og så er vi oveni i gang med at lave et uddannelsesforløb, hvor vi her i foråret 2011 har startet et 5x2 dages uddannelsesforløb hos en ekstern udbyder, som opkvalificerer og efteruddanner bestyrelsen i forhold til lov om finansiel virksomhed, i forhold til hele risikoområdet, hvordan man håndterer risiko eller risici i en pensionskasse, om regnskabsprincipper, om kapitaldækningsregler og samfundsøkonomi. Formålet med den bestyrelsesuddannelse er at sikre, at vi kan leve op både til de nuværende og fremtidige krav. Og derfor mener jeg egentlig, at vi er godt klædt på i bestyrelsen til at kunne varetage jeres – medlemmernes – interesse, men også erkender, at denne her uddannelsesmæssige udvikling eller opdatering af kompetencer den stopper ikke, for vi skal blive ved med at uddanne os i bestyrelsen for at kunne leve op til de krav, der gælder.

Hvis vi skal kigge lidt på afkast, og det er jo en af de vigtigste ting i en pensionskasse, så var 2009 et af de bedste år i pensionskassen nogensinde. Og på generalforsamlingen sidste år sagde jeg, at der ikke var grund til at tro, at vi kunne gentage det resultat i 2010, men det har vi faktisk gjort. De tab, som vi tog i 2008 under den finansielle krise, det har vi indhentet efter 1. kvartal i 2010, og vi kom ud over det samlede tidsvægtede investeringsafkast på ikke mindre end 15,1 % før skat. 2010 gav ikke bare et af markedets bedste investeringsafkast, vores medlemmer har også fået en af de bedste kontorenter i markedet, og vores omkostninger ligger på et stabilt niveau, selv om vi både moderniserer og udvikler pensionskassen i stor stil.

Nogle af de sammenligninger, der har været i pressen i løbet af året, dem kan I se nogle presseklip fra her bagved mig. I Berlingske Tidende ser man, at vores afkast ligger som nr. 4 ud af 15 og dermed ligger langt over gennemsnittet i 2010. Det samme gjorde sig også gældende i 2009, men desværre har 2008, som var et slemt år i relation til finanskrisen, efterladt nogle tydelige spor på gennemsnitlige afkast i perioden 2006-2010, hvor vi ligger lige under gennemsnittet, og som jeg vil berette om senere, så har vi stor fokus på vores risikostyring for at sikre en sund balance mellem afkast og risiko.

Resultatmæssigt er det sådan, at vi er underlagt udviklingen på finansmarkederne. I årets første kvartal har markederne igen været meget turbulente. Frem til midten af februar steg kurserne på risikofyldte aktiver fortsat som følge af den globale økonomiske fremgang, men fra midten af februar faldt kurserne, udløst af stigende oliepriser i kølvandet på de folkelige opstande i Mellemøsten. Som konsekvens af det fortsatte økonomiske opsving, stigende råvarepriser og signaler om en strammere europæisk pengepolitik, så er de fireårige statsobligationsrenter i dag højere end ved årets begyndelse. Pr. dags dato er vores afkast lige over 0 %, hvilket er på linje med andre pensionsleverandører. Vi budgetterer på lang sigt med et afkast på 4,5-5 % før skat. Den gode nyhed er her, at vores gunstige solvenssituation, og vi er bestemt i en gunstig solvenssituation, den giver os en stor investeringsfrihed, og den giver os en mulighed for at fastholde en høj aktieandel, som vi mener giver de højeste pensioner på den lange bane.

Og hvordan ser det så ud på længere sigt, når vi kigger på længere tidshorisonter? De fleste af os sparer jo op i mange år, før vi skal bruge pengene. Og pensionsopsparing er måske den største kapitalopbygning, som vi overhovedet foretager i vores liv. Hvis man er medlem af PJD, så er 1.000 kroner blevet til 4.464 kroner i en periode på 20 år fra 1991 til 2010. Det svarer til et gennemsnitligt investeringsafkast på knap 7,8 %, og det, synes vi, er ganske godt. Et gennemsnitligt medlem i pensionskassen indbetaler i ca. 30 år, og de ender med at få en månedlig pensionsudbetaling med de satser vi har i dag på ca. 20.000 kroner.

Vores investeringspolitik er og bliver langsigtet. Investeringsafkastet svinger. Det kan I tydeligt se på den graf, der er her bagved mig. Vi har valgt den strategi, fordi vi evner at gøre det. Med et langsigtet fokus og den gode soliditet, vi har, kan vi tage risici, som kan betale sig på den lange bane. Til gengæld må vi også acceptere, at der kan være nogle udsving undervejs. Det så vi i 2008, som var den værste krise i mands minde. Den gav os nogle alvorlige stød. Men tabene er allerede indhentet, som jeg sagde, efter første kvartal 2010. Og pensionskassen står igen som en af de mest velfunderede danske pensionskasser.

Hvis vi udlodder overskud til medlemmerne efter et princip om markedsrente, i lighed med mange andre pensionsselskaber, så ville vores pensioner svinge op og ned i takt med investeringsafkastet, som vi ser i den svingende grønne kurve.

Men vi ved fra de seneste medlemsundersøgelser, at medlemmerne ønsker, at pensionen passer sig selv og at den giver sikkerhed for, at de som pensionister kan leve et aktivt og attraktivt liv. Medlemmerne efterspørger primært tryghed, når vi kigger på medlemsundersøgelsen. De efterspørger en god medlemsbetjening, en god rådgivning og så i det hele taget oplevelsen af at man får noget for de penge, som man har stående i pensionskassen. Og derfor skal vores

pensioner selvfølgelig ikke svinge voldsomt fra år til år. Vi skal sikre en stabil forrentning, vi skal sikre, at man kan få en stabil pension over årene til trods for, at investeringsafkastene svinger. Og derfor har vi holdt fast i at udlodde overskuddet efter et princip om gennemsnitsrente, og det er så det, kurven bagved mig viser.

Hvis vi sammenligner med andre udbydere, så er det det, I ser på denne her planche. Og det er så gennemsnitsrenten. Vi har under finanskrisen fået en forretning, som ligger pænt over gennemsnittet, og 2010 kan vi også glæde os over at have fået en flot kontorente på 4,71 % før skat, samtidig med at vi kan lægge til side til de magre år. Og det er på trods af, at der har været svære markeder og en lav obligationsrente.

Hvordan opfører vi os så, når vi investerer jeres pensionspenge, ja faktisk, så opfører vi os ganske forbilledligt. Vi er blandt de virksomheder i Danmark, som er længst fremme med samfundsansvarlige investeringer. Vi screener systematisk de selskaber, vi investerer i. Og via et bureau går vi i dialog med de selskaber, som er under mistanke for at overtræde vores etiske retningslinjer. Vi gør også vores stemme gældende på virksomhedernes generalforsamlinger, og så vidt jeg ved, så er vi de eneste i Danmark, som offentliggør vores resultater af de her afstemninger på vores hjemmeside. Som noget helt nyt er vi på vej med en investeringsfunktion på hjemmesiden, hvor man via Google Maps kan klikke rundt på et verdenskort, og man kan se vores aktiebeholdninger på verdensdele, på lande og på selskabsniveau. Og vi er så vidt vides de første i Danmark, som har sådan en funktion. Og som kronen på et af de her værker kan vi sige, at vores investeringschef Niels Erik Petersen, han blev valgt ind i UN PRI's bestyrelse her i sensommeren 2010. UN PRI betyder United Nations Principles for Responsible Investments. Det vil sige det er FN's organ for samfundsansvarlige investeringer. Og Niels Erik Petersen er faktisk den første repræsentant, som er valgt ind fra Norden nogensinde, og det betyder, at PJD nu sidder med ved bordet, når der bliver truffet vigtige beslutninger, som både påvirker udviklingen på det her område – både på det nationale og på det internationale plan.

I 2010 har vi også foretaget store forbedringer af vores digitale medlemsservice. Her over sommeren blev vi koblet op til PensionsInfo, hvor man kan få et samlet overblik over sine pensionsordninger, herunder den fra pensionskassen. Og hvis man ønsker rådgivning om de samlede pensionsforhold, og det er der jo mange der gør, så kan man sende oplysninger fra PensionsInfo direkte til en rådgiver i pensionskassen, som så kan rådgive på baggrund af det materiale, som man fra medlemmet sender ind. I november måned lancerede vi også Min pension. Her får man via NemID adgang til sine egne aktuelle pensionstal, og så kan man regne på konsekvenserne, hvis man indbetaler ekstra eller ændrer på dækningerne. Særligt den funktion Min pension er en markant forbedring af den service, som vi tilbyder vores medlemmer via nettet.

Blandt andre serviceforbedringer, så kan jeg også nævne muligheden for at booke rådgivning via hjemmesiden. Jeg kan nævne, at vi holder en masse pensionsfaglige temaer kørende på hjemmesiden. Vi har investeringsfunktionen med Google Maps, som jeg viste for et øjeblik siden. Og også vores nye elektroniske nyhedsbrev, som nu kommer ca. hver 14. dag.

Nede ved udgangen ligger der nogle lister, som I kan skrive jer på, hvis I ønsker at modtage nyhedsbrevet. Men I kan selvfølgelig også melde jer ind direkte på vores hjemmeside.

Vi kommer også meget ud af huset ud til medlemmerne og det er vigtigt. Vi har i mange år haft en synlighedspolitik, fordi vi gerne vil være tæt på vores medlemmer, men vores synlighedsaktiviteter har desværre de sidste par år lidt en lille smule under, at vi har haft travlt med at udvikle vores edb, bl.a. Min pension. Men i slutningen af sidste år har vi dog skruet op for blusset igen. Ud over kurset "Snart på pension" eller arbejdspladsbesøg har vi også lanceret nogle nye tiltag. Det er f.eks. et pensionskursus for tillidsrepræsentanter og et kursus der hedder "Planlæg din fremtid", hvor kommende pensionister kan blive klædt på til den store transformation til livet som pensionist. Vi har afholdt to runder og alle møder er blevet revet

væk. Vi har lige holdt en ekstra tur for de 250 medlemmer som stod på venteliste. Vi er også i gang med at udvikle et kursus til nye medlemmer, hvor det bl.a. kommer til at handle om investeringer. Vores synlighedsaktiviteter sker også i samarbejde med fagforeningerne eller med arbejdsløshedskassen, og det har vi faktisk rigtigt gode resultater af at holde møderne sammen med dem.

Risikostyring er utroligt vigtigt og er blevet meget sat på dagsordenen i de senere år i pensionskasseregi. EU er på vej med nogle skærpede solvenskrav fra 2013. De går under navnet Solvens II. Det er skærpede krav til, hvor polstrede vi skal være i forhold til, hvad vi har lovet jer som medlemmer. De kommende solvenskrav har sat pensionsinstituttet med høje pensionsgarantier under et voldsomt pres, og de kan derfor blive tvunget til at indføre lavere garantier, som f.eks. Sampension har besluttet det for nylig.

Den slags problemer har vi heldigvis ikke i vores pensionskasse. Vi deltog i 2010 i de såkaldte QIS 5 prøveberegninger til de nye fælleseuropæiske solvensregler. Og det ser meget fornuftigt ud. Vi har nemt ved at overholde de nye skræbete EU-solvenskrav, endda med en god margin. Vores pensionskasse er i dag så solid, at vi kan tåle store udsving på investeringsmarkederne og derved opretholde en langsigtet investeringsstrategi med en passende andel af risikofyldte aktiver.

Men det stiller store krav til vores risikostyring. Derfor har vi i de seneste år arbejdet med at udvikle vores risikostyring, og vi styrer og overvåger dagligt de finansielle risici for at sikre den helt rigtige balance mellem aktiver og forpligtelser. Senest har vi i vores administrationsfællesskab ansat en Chief Risk Officer, som det hedder på nudansk. Han er en erfaren herre, som arbejder på at implementere et nyt risikosystem, der går på tværs af hele forretningen.

Også kravene til god selskabsledelse er stigende, og de stiger fortsat. Det betyder, at vi i PJD's administration og i PJD's bestyrelse hele tiden skal omstille os til at blive dygtigere og dygtigere. Og derfor er vi, som sagt, i bestyrelsen ved at gennemføre denne her bestyrelsesuddannelse i starten af i år med 5x2 dage.

For også at styrke vores juridiske fundament etablerede vi i oktober måned 2010 en ny stabsfunktion, et juridisk sekretariat med reference til direktionen. Sekretariatet skal sikre, at vi overholder Lov om Finansiell Virksomhed, skal sikre, at vi overholder selskabslovgivning, aftalelovgivning herunder Forsikringsaftaleloven og også forholdet til arbejdsmarkedsretten samt Persondataloven. Desuden yder det juridiske sekretariatet også juridisk bistand til husets øvrige afdelinger, herunder juridisk compliance, ajourføring af forretningsgange, pensionsregulativer og indgåelse af kontrakter. Både Solvens II og de voksende krav til compliance betyder, at det bliver både dyrere og sværere at være små. Derfor har vi igangsat et fælles strategiarbejde i pensionskasserne for at finde ud af, hvilken vej vi skal gå i fremtiden for at kunne imødekomme medlemmernes forventninger og myndighedernes krav på samme tid. Og det vil jeg vende tilbage til om et øjeblik.

Inden da vil jeg lige sige lidt omkring den statistiske forskel der er på mænds og kvinders levetid og risiko for at blive invalide. Kvinder lever længere end mænd og har en større risiko for invaliditet. I PJD er pensionerne imidlertid beregnet på et unisexgrundlag. Det betyder, at vi regner på fælles forudsætninger for mænd og kvinder med hensyn til levetid og risiko for invaliditet. Tidligere indgik medlemmernes køn som en forudsætning i vores beregninger, men i dag dikterer lovgivningen, at arbejdsgiverordninger skal beregnes med unisexforudsætninger, hvor mænd og kvinder behandles ens. Selv om kvinder lever længere end mænd, er mænd dyrere at forsikre ved død og samlet set udligner de kønsrelaterede forskelle i en vis udstrækning hinanden. I den planche, I kan se bagved mig, er forskellen på et kønsopdelt grundlag og et unisexgrundlag vist. Grafen viser den årlige egenpension på den lodrette akse i 6 scenarier, hvor en 65-årig har sparet 4 millioner kroner op enten til ren livrente, det er de tre grønne søjler, eller en livrente og 60 % ægtefælledækning, det er de blå. 2 søjler med teksten unisex

svarer til det lovbestemte unisex-princip, som pensionskassen anvender for alle ordninger, uanset om de er obligatoriske eller ej. De 4 andre søjler viser et tænkt eksempel, hvor man ved hjælp af de underliggende forudsætninger om mænds og kvinders forskellige dødelighed udlodder opsparing til et mandligt medlem og et kvindeligt medlem. Selv om det i dag ikke er lovkrav, beregner PJD også private indbetalinger på baggrund af et unisexgrundlag. Et af vores medlemmer i det private regi har imidlertid foreslået, at unisexprincippet kun skal gælde, hvis det er et lovkrav. Jeg lovede vores medlem, at jeg ville omtale denne her problemstilling i min beretning på generalforsamlingen, og det har jeg så gjort.

I øvrigt er det sådan, at i PJD's bestyrelse anser vi det for unaturligt og også uønskeligt, at vi skal forskelsbehandle kønnene i denne her sammenhæng. Og det er EU også enig i, i den forstand at der netop er afsagt en EU-dom, som siger, at det ikke længere er tilladt at forskelsbehandle kønnene ved private ordninger fra december 2012.

Omkostninger er også vigtige i en pensionskasse. Lad os se på, hvad det koster for medlemmerne at være med hos os. Vi er jo en medlemsejet pensionskasse, og modsat de kommercielle selskaber er vi ikke belastet af omkostninger til pensionsmæglere eller til markedsføring. Hos os skaber vi det bedst mulige afkast og giver alle pengene tilbage til medlemmerne i form af pensioner. Der er ikke nogen aktionærer, der er ikke nogen assurandører, der er ikke nogen mæglere. Der er heller ikke arbejdsgivere, som skal have deres del af kagen. Resultatet er, at vores medlemmer over tid alene betaler kostprisen for både forsikringer og administration. Alligevel er vores omkostningsniveau en anelse højere end gennemsnittet for arbejdsmarkeds-pensioner, som I kan se af grafen, hvilket naturligvis skyldes vores størrelse. Vi er blandt de små i denne her branche, men det skyldes også dels den modernisering, vi har været og er igennem. Der skal være en sund balance mellem vores omkostninger og vores serviceniveau. Det er, hvad vores medlemmer ønsker ifølge den medlemsundersøgelse, som vi lavede sidste år. Vi skal udvikle det, medlemmerne ønsker til en fornuftig pris. I det ligger også, at vi ikke nødvendigvis skal være de billigste i markedet. Når det er sagt, så kræver lavere eller bare stabile omkostninger, at vi samarbejder endnu mere med andre aktører i branchen. Det vil jeg vende tilbage til om et øjeblik i relation til den strategi, som vi just har vedtaget i Unipension.

Hvis vi kigger på udviklingen i medlemstallet, så er det sådan, at vi heldigvis bliver flere og flere om at dele regningen. I løbet af 2010 er medlemstallet igen steget. I kan se det samlede medlemstal er steget med 1,8 % fra knap 9.000 til godt 9.000 medlemmer.

Men selv om vi vokser, så er vi en lille finansiell virksomhed, og vi kan ikke bare holde omkostningerne nede, samtidig med at vi skal udvikles og leve op til myndighedernes stigende krav i relation til risikostyring og compliance. Derfor var det jo, at vi lavede administrationsfællesskab i Unipension i 2008. I det fællesskab indgår også Arkitekternes Pensionskasse, AP og MP Pension – Pensionskassen for Magistre & Psykologer.

I Unipension runder vi meget snart de 100.000 medlemmer, og selv om vi synes, at det er mange, så er vi stadig små, og vi er langt færre om at betale til det fælles gilde sammenlignet med de rigtig store spillere i branchen. Og det er det, man kan se på figuren bagved mig.

Jo flere vi er om at betale, desto mere kan vi udvikle os og samtidig holde omkostningerne nede på et lavt niveau. Men de stigende krav til risikostyring og compliance betyder, at vi bør blive endnu flere til at betale den regning. På den baggrund er vi ved at – eller har lagt sidste hånd på vores fælles strategi i Unipension. Vi har en strategisk ambition om at være en attraktiv samarbejdspartner, også for andre pensionskasser. Og vi mener sådan set, at vi er ret godt på vej. Vi har både kompetente medarbejdere, og vi har moderne IT-systemer, som kan sikre, at vi kan leve op til det.

Som finansiell virksomhed er vi bundet af mange forskellige lovkrav. Et af dem er, at vi skal fortælle pensionskassens øverste ledelsesorganer, dvs. generalforsamlingen, om direktionens



aflønning. Vores direktion består af én person, nemlig Erik Adolphsen. Ham har vi ansat sammen med de øvrige pensionskasser i Unipension. Det betyder, at vi selvfølgelig også kun skal bære en del af direktionens aflønning. I 2010 har vi betalt 15 % af direktionens løn, som svarer til 304.000 kroner. I direktionens løn indgår ikke bonus eller øvrige incitamentsprogrammer, feriepenge eller pension. Sidste år fratrådte vores tidligere direktør Nils Erik Eberhard. I den forbindelse betalte vi en fratrædelsesgodtgørelse på 525.000 kroner. Vi forventer, at aflønningen til direktionen stiger beskedent i 2011 til 315.000 kroner for så vidt angår vores andel af fællesskabet. I fremtiden forventer vi, at direktionens lønniveau fortsætter på samme niveau.

Og så dette her med strategien, som jeg nævnte før. Det er os en stor glæde for bestyrelserne, og det er faktisk de tre bestyrelser i Unipension, jeg kan tale for her, og for administrationen, at vi har fået udstukket en klar retning for vores pensionskasser via den nye strategi, vi har vedtaget. Strategien bygger på en markedsanalyse, den bygger på et generelt analysearbejde, vi har foretaget og så bygger den på en stor medlemsundersøgelse, som jeg har været inde på et par gange.

Blandt vores bidragsbetalende medlemmer er knap hver tiende meget tilfreds, hvilket er under gennemsnittet i sammenligning med tilsvarende virksomheder og organisationer. På den gode side er det, at der er mindre end 1 ud af 100, der er decideret utilfredse, og det er bedre end gennemsnittet. Hele 7 ud af 10 bidragsbetalende medlemmer er tilfredse, sådan på det jævne, men det vil vi arbejde på at forbedre i de kommende år, for det er ikke godt nok i en medlemsejet pensionskasse. Der har vi behov for, at tilfredsheden ligger på et meget højt niveau. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at løfte lidt af sløret for en del af vores nye strategi, den som bliver synlig udadtil, nemlig vores mission og vision, som blev vedtaget af bestyrelserne i fællesskab på et seminar her for en god måneds tid siden. Så jeg læser vores mission højt for jer, og det er den, der står på planchen her. Nemlig at: "Unipension er ejet af medlemmerne, og vores mission er at tilbyde højtuddannede og deres familier økonomisk tryghed hele livet gennem konkurrencedygtige pensioner, produkter og services". Når der står, at det her, det gælder for Unipension og ikke for PJD, så er det fordi, at det her det er en fælles mission for de tre pensionskasser i Unipension, og Unipension er også ejet af jer som medlemmer.

Visionen er at være de højtuddannedes mest attraktive pensionsudbydere. Det skal være under den forudsætning, at der ligger nogle meget målbare og operationaliserbare succeskriterier for vores arbejde i de kommende år frem til og med 2015. De succeskriterier, som ligger under visionen er, at vi skal udvikle produkter og services, som imødekommer jeres – medlemmernes – behov. Vi skal skabe afkast blandt de bedste på et ansvarligt grundlag. Vi skal sikre, at vores rådgivning er aktiv og kompetent, vi skal sikre, at vi har en omkostningseffektiv administration, og så endelig også at vi skal være en attraktiv samarbejdspartner i relation til den konsolidering, som vi tror på der sker fortsat i branchen. Det vil sige, at det handler om produkter og til medlemmerne handler det om den service, vi skal yde jer, det handler om afkast, etik, rådgivning, omkostninger og så en ambition om, at vi skal være en attraktiv samarbejdspartner for andre pensionskasser. Vi påbegynder nu at implementere den strategi, vi har vedtaget, og vi forventer, at den på sigt giver pensionskassen en klarere profil og en tydeligere positionering på det danske pensionsmarked og dermed også en høj medlemstilfredshed hos jer.

Jeg vil gerne starte med at sige tak til vores direktør Erik Adolphsen. Du trådte til for et års tid siden, da vi stod uden direktør og havde allermest brug for dig, selv om du egentlig havde trukket dig tilbage som mangeårig administrerende direktør for Industriens Pension. Søgeprocessen efter en ny direktør er for længst i gang, men vi har endnu ikke fundet den rigtige kandidat, som kan fortsætte den gode udvikling, som vi er i gang med og bl.a. også skal sikre, at vi kan få implementeret vores strategi. Og lad mig på bestyrelsens vegne sige, at vi er meget trygge ved at have dig ved roret, Erik, mens vi leder efter den helt rigtige direktør sammen med vores to søsterpensionskasser, AP og MP. Tak til dig. Også tak til resten af administratio-

nen for det store og solide arbejde, I har udført hver evig eneste dag både over for bestyrelsen og over for medlemmerne i pensionskassen. Jeg vil også gerne benytte lejligheden til at takke bestyrelsen og også de to andre bestyrelser i Unipension for et solidt og et konstruktivt samarbejde. Og sidst men ikke mindst en stor tak til vores to fagforeninger JA og DDD. Tak for den tillid, som I viser os, tak for det gode samarbejde, som I også er med til at arbejde på at gøre endnu bedre.

**Dirigenten:** Ja, tak til Erik Bisgaard Madsen for en meget fyldig bestyrelsesberetning, og så er det jo altså nu, der er mulighed for jer til at kommentere det, stille spørgsmål og andet, og jeg skal som sagt bede jer om at I siger jeres navn, inden I sådan får ordet eller når I får ordet. Er der nogen, der vil lægge ud? Ja, værsgo.

**Arne Skjoldager** fra Dyr lægeforeningen: Erik nu takkede du alle andre end lige dig selv, så jeg vil bare lige kort også takke dig for din store indsats. Jeg stoler mere på dig og på direktionen og på medarbejderne og på bestyrelsen end jeg stoler på Jyllands-Posten, så jeg er helt tryk ved, at I nok skal gennemføre jeres strategi, og jeres honorar det er jer vel undt. Det var såmænd det hele. Tak skal du have Erik.

**Dirigenten:** Tak til dig Arne

**Jørgen Nielsen:** Formanden snakkede en del om social ansvarlighed, og jeg kunne godt tænke mig at høre, hvordan udmønter I det, hvordan håndterer I det der sociale ansvarligheds-koncept? Og kan du give nogle eksempler på, hvor I har ligesom vendt tommelfingeren nedad og sagt: Nej, der vil vi ikke, det vil vi ikke have noget at gøre med og fortælle hvad der egentlig var årsagen til, at I ikke ville have noget med det at gøre? Hvis der er mulighed for det, så ville det være fint.

**Dirigenten:** Tak, vi kan jo lige se, om der er et par spørgsmål mere, så kan vi samle op på det. Ja værsgo, der er derovre.

**Sven Martin Nielsen:** Jeg vil gerne lykønske pensionskassen med en god og flot beretning og fremhæve det glædelige, at pensionskassen ser ud til at have det godt. Der er dog en ting, som jeg godt kunne tænke mig lidt anderledes. Jeg kunne godt tænke mig nemlig, at vi fattige pensionisters overførsel til fælleskassen formindskes, og i den forbindelse vil jeg gerne have en rimelig argumentation for det beslutningsgrundlag, som bestyrelsen har lagt til grund for beslutningen om størrelsen af pensionisternes overførsel og gerne et tilsagn om at få størrelsen nedsat fremover, så nuværende pensionister ikke skal spare op til fremtidens pensionister. Og så vil jeg også her gerne sige tak for et forhåbentligt positivt svar.

**Dirigenten:** Tak til dig Sven Martin Nielsen, ja, vi har en her, værsgo

**Frederik Dagnæs:** Jeg vil høre, hvordan stiller pensionskassen sig med hensyn til at forberede sig til den kommende generation af de mange pensionister, som antageligvis kommer her i de næste år? Tak.

**Dirigenten:** Godt så tror jeg vi vil lade formanden svare. Der er nu tre spørgsmål fra Jørgen Nielsen, Sven Martin Nielsen og Frederik Dagnæs.

**Formanden:** Ja, tak for nogle gode spørgsmål, først til Jørgen Nielsen. Det her med social ansvarlighed. Vi har i bund og grund altid haft en etisk og en ansvarlig investeringspolitik og kørt efter at sige, at vi investerer i selskaber som gav et ordentligt afkast og ud fra deisen om, at selskaber, der ikke opførte sig ordentligt, de kunne heller ikke lave ordentlige afkast. Men for nogle år siden indførte vi også, efter en generalforsamlingsbeslutning i øvrigt, og en god generalforsamlingsdebat, at vi hyrede nogle screeningbureauer, som screener de virksomheder, som vi investerer i, og i forhold til de etiske krav, som er sat op i relation til FN's ret-

ningslinjer på områder, det er netop de der UN PRI standarder, som vi lever op til. Og det har vi så lavet en administration på, hvor vi nogle gange om året i bestyrelsen får forelagt de her lister. Når du spørger til, hvem det er, vi vender fingeren nedad på, så vil du faktisk kunne se information på vores hjemmeside, som siger noget om, hvordan det ser ud. Jeg kan ikke sådan lige her komme med en lang række listede muligheder. Jeg kan få vores investeringschef til lige og komme og line nogle navne op, men altså i princippet så går det på, at de virksomheder som vi ikke mener, eller som vores bureauer ikke mener, lever op til de etiske krav vi har sat, enten så trækker vi vores investeringer ud eller også så går vi i dialog med dem og går ind på deres generalforsamling og forsøger at påvirke dem. Var det svar nok eller skal vi få det uddybet?

Så er der Sven Martin Nielsen. Tak for lykønskingen. Som jeg forstår dig Sven Martin, så siger du, det med overførsel til pensionister, det betyder, at pensionisterne ikke skal være med til at bidrage til solvensdelen eller solvensopbygningen, er det det, du tænker på?

**Sven Martin Nielsen:** Nej jeg synes bare det er for meget man stiller over, også fordi nuværende pensionister har været med til at opbygge formuen.

**Formanden:** Altså, det er jo et rigtigt godt medlemspolitisk spørgsmål, det her med at sige, hvor meget skal man bidrage med til fællesskabet, og vi fik jo, som vi så på nogle slides for et stykke tid siden her, kærligheden at føle der i 2008, hvor vi blev ramt af den krise, som var dengang, og hvor vi fik vel et ekstra hårdt stød, fordi vi lå i mange aktier, vi lå på 35-36 % eller sådan noget på daværende tidspunkt. De krav, som der bliver stillet til os både fra EU-myndighederne og fra de nationale myndigheder, betyder, at vi skal sikre, at vi har en tilstrækkelig soliditet. Det som man fra 2013 kalder Solvens II. Og der mener jeg egentlig, at det vi er forpligtet til i et fælleseje her – det er at sikre, at vi er solide og kan holde til den der – f.eks. 30 % aktienedtur – et rentefald, osv. Og det stød skal vi kunne holde til i fællesskab uanset om man er medlem af den ene eller den anden ende af aldersskalaen.

Frederik Dagnæs spørger til det med, hvad vi vil gøre for de kommende generationer af pensionister, altså jeg ved ikke hvad der sådan specielt hentydes til. Der hvor vi jo har forsøgt at gøre en meget aktiv indsats, det er i relation til vores synlighed og komme ud og lave de her temadage, kurser for pensionister for at få dem rådgivet bedst muligt, og der er rigtig stor søgning til de der kurser for pensionister, hvor man jo skal forsøge at få hul på det her med at få et samlet overblik over ens pensionsvilkår, hvordan det er, at de ser ud. Plus det også gør, at man – når man har været til de der kurser -, bliver bedre rustet til at gå i dialog med sin pensionsrådgiver i pensionskassen. Så det er sådan, vil jeg sige, to af de ting, vi har gjort, plus at vi har lavet den der facilitet på hjemmesiden, hvor man jo så kan gå ind og regne på også og sige: Hvad hvis jeg ændrer på nogle indbetalingsforhold, hvad vil det så betyde helt konkret for min pension? Så det er sådan det, vi har gjort i relation til at imødekomme at kunne rådgive den kommende generation af pensionister om, hvordan de bedst muligt gebærder sig i relation til at få mest muligt ud af pengene. Jeg ved ikke, om det var det, du tænkte på, eller der var andre.

**Frederik Dagnæs:** Jamen, jeg mener bare, I må jo have en aldersfordeling af medlemmerne, altså, sådan at I ved hvornår medlemmerne går på pension. Der må være nogle – det kan godt være at der er forskel i medlemmets alder og så dermed kan det få indflydelse på pensionen.

**Formanden:** Det forstår jeg ikke, altså, vi ved jo selvfølgelig hvor gamle medlemmerne er. Vi kender hele demografien på, hvornår, hvilket antal og generationer går på pension. Altså, det kender vi jo fra den dag, man kommer ind i pensionskassen.

**Frederik Dagnæs:** Det regnes der på?

**Formanden:** Ja, ja, det er vores aktuarer, der sidder og regner på det, altså, og hvis vi sådan skal grave ned i de tal, så skal vi have Steen Ragn herop og fortælle om, hvordan demografien ser ud, om den er anderledes, hvis det er det, du spørger til, om den er anderledes i vores pensionskasse end i markedet generelt. Steen, har du en kommentar til det? Steen Ragn er vores aktuar.

**Steen Ragn:** Jeg er chefaktuar. Der er ikke noget i pensionskassens rolle i sig selv, der bliver påvirket af, at vi har en større gruppe af snart pensionsmodne medlemmer. Det er jo velkendt, at PJD ligesom andre sektorer – ja det er jo så ved at være 40 år siden – fik en masse medlemmer ind på grund af arbejdsmarkedet, og de er nu ved at overgå til pension. Men hvis du tænker på pensionskassens økonomi, så er der jo altså ikke den store forskel i om, hvis vi tager eksempler fra før om ham, der har sparet 4 millioner begynder at hæve de 300.000 af dem eller ej. Det har ikke ret stor effekt på vores investeringer, så som pensionskasse, det er der ikke noget specielt ved, at der er en større bølge, der nu begynder at gå på pension.

**Formanden:** Var det svar nok?

**Dirigenten:** Ja, men tak til formanden for nogle fyldige svar også. Er der yderligere? Ja, værsgo

**Thomas Holmen Andersen:** Det der med ansvarlighed, på en af dine plancher deroppe, der havde du sat Lundbeck på, hvor der stod dødssprøjter, og så vil jeg spørge: Lundbeck, er det et firma, som falder ind under, at det er et uansvarligt selskab eller ikke?

**Dirigenten:** Det var et præcist spørgsmål

**Formanden:** Et præcist spørgsmål og så er det, at dem er vi gået i dialog med. Altså, du siger, at de muligheder vi har, den ene det er sådan at gå i dialog og se, om vi kan påvirke selskabet, og den anden det er, at vi kan trække investeringer ud. Det er de to håndtag, vi kan trække i, og i Lundbeck-tilfældet der er vi gået i dialog med dem.

**Thomas Holmen Andersen:** Så vil jeg sige, at det er jo på grund af pentobarbitalnatrium, at de har det problem. Og det er et stof, som udleveres af Dyrenes værn her i Danmark og vi afliver samtlige kæledyr og også store dyr, hvis ikke de skal skydes med en bolt pistol, så bruger vi pentobarbitalnatrium. Og hvis ikke vi har det, så må der altså findes et andet, og så er der et firma, der bliver udelukket, så det er efter min mening sådan lidt følelsesbefamling, det der, og det er foretaget af nogle ukyndige mennesker, hvis de blacklister Lundbeck på grund af det.

**Formanden:** Jamen svaret er kun, at vi er i dialog med dem.

**Dirigenten:** Så vil vi komme videre. Hvis der ikke var yderligere til dette, vil jeg tillade mig at konkludere, at generalforsamlingen har taget bestyrelsens beretning til efterretning. Tak, så går vi videre til punkt 3 Forelæggelse og godkendelse af årsrapporten 2010, og jeg vil gerne give ordet til dig, Erik Adolphsen.

### **Ad pkt. 3. Forelæggelse og godkendelse af Årsrapport 2010**

**Erik Adolphsen:** Nu har formanden jo givet en gennemgang af beretningen for de væsentligste ting. De er blevet gennemgået. Men nu skal I jo til at godkende årsrapporten, så skal vi lidt tættere ned på de økonomiske tal og fakta. Og det vil jeg godt starte med. Jeg har tænkt mig først at snakke lidt om afkast, så omkostninger. Forklare, hvad bruger vi egentlig vores resultat til, altså hvad bruger vi vores overskud til. Og så endelig noget om vores kapitalforhold. Det er jo et emne, som optager mange for tiden. Kan de leve op til de kapitalkrav, som Finanstilsynet stiller?

Denne her minder lidt om det, I har set før. Det er afkastet efter skat. Det er det såkaldte nøgletal N2. Finanstilsynet foreskriver, at vi skal udarbejde en række nøgletal omkring omkostninger, afkast og kapitalforhold. Det skal alle forsikringsselskaber og kasser gøre, og det er de samme principper. Derfor kan de sammenlignes. Men det er noget af en rutsjebane, I ser her jo. Med de store udsving, som hedder: I 1994 fik vi et negativt afkast – det husker I jo sikkert ikke. Det var efter 1993, hvor obligationskurserne steg som vanvittigt. Da havde vi en konverteringsbølge. I 1994 faldt kurserne, og så fik vi et negativt afkast. Så havde vi nogle gode år med de enorme afkast 16,1, 16,4. Så fik vi i 2001 – I husker måske marts måned, som jeg husker det – IT-boblen. Da brast den. Og så – det var der folk købte IT-selskaber, bare de havde ordet IT i navnet, så købte de dem uden at vide, om de havde nogle produkter på hylterne også. Det kunne ikke gå godt. Det gjorde det heller ikke. Da fik vi negativt afkast og 2002 var fortsættelsen på det. Så havde man gode år igen, og igen kom det, som formanden sagde, i 2008, da fik vi et forfærdeligt afkast på minus 16,6. Det I så før på minus 19 ca., det var før skat, det her det er efter skat. Man sparer også lidt skat, når man har negativt afkast. Det var jo Lehmann Brothers, der gik nedenunder og hjem i september måned. Jeg husker ikke datoen. Og så det sidste par år – 2009 og 2010 – 14,4 % og 12,5 %. Og jeg minder om: Det her, det er en periode, hvor inflationen har ligget i størrelsesordenen 2 %, så det er jo et ganske imponerende afkast, vil jeg tillade mig at sige.

Vores administrative omkostninger i forhold til medlemsbidrag har vist en faldende tendens indtil 2008 og så en lidt stigende tendens derefter. Og det hænger jo nøje sammen med, at vores medlemsbidrag eller vores omkostninger er stort set uændret mellem 2010 og 2009, hvor procenten stiger fra 2,5 til 2,6, men vores medlemsbidrag er faldet med et par procent, og når nævneren falder, og tælleren er uændret, så stiger resultatet jo. Det er jo almindelig matematik. Men det en omkostningsprocent, vi godt kan være bekendt i branchen. Hvis vi tager den pr. medlem, så kan I se, den er 978 kroner nu pr. medlem. Den er ikke specielt lav, vil jeg gerne sige. Omkostningerne pr. medlem de ligger og veksler mellem 300 kr. og et eller andet for de billigste selskaber, det er dem, der har rigtigt mange medlemmer og op til det højeste nøgletal, jeg har set, det var på 2.422 kroner. Det var også ganske drabeligt, men det er simpelthen et spørgsmål om pensionskassens størrelse. Der er en række omkostninger, som er faste i en pensionskasse. Omkostninger, der ikke er påvirket af antallet af medlemmer, men af at man har en pensionskasse. Det kan f.eks. nævnes, der skal være et sekretariat, der skal være juridisk compliance, der skal være risikostyring, der skal være aktuariat, det kræver lovgivningen, der skal være økonomifunktion, der skal være IT, og det seneste, det er Solvency II, som er de nye regler omkring solvens, som EU har foreskrevet skal indføres pr. 1. januar 2013. Vi har beregnet, at det koster kassen, eller koster Unipension – de tre kasser – i størrelsesordenen 5 millioner at lave det, og der er fordelen jo, at man er flere om at dele det, men det er dyrt for mindre kasser at tackle det.

Så har vi stillet vores resultatopgørelse op på en måske lidt spøjst måde. Først til venstre har vi vores investeringsresultat. Det er af gode grunde ganske udmærket 920 millioner. Så har vi et risikoresultat på 22 millioner og et omkostningsresultat på 3 millioner. En pensionskasse består af 3 elementer. Det er renter, det er afkastet, man får, det er forløbet af ens risiko, altså forsikringer, og det er vores administrationsomkostninger. OK, hvad kan vi så bruge de penge til? Vi kan bruge dem til rentetilskrivning. Der har vi brugt 275 millioner sidste år. Så har vi et risikoresultat på 22 millioner. Og et omkostningsresultat som man stort set ikke kan se, fordi det passer meget godt – omkostningsresultatet, det er simpelthen spørgsmålet om, hvad kræver man op i omkostninger og hvad bruger man så rent faktisk i omkostninger. Hvis der er sammenfald der, her er det kun 300.000 kroner i forskel, og så kan man ikke se det på sådan en skitse. Og så har vi tillægspensioner, som vi bruger 84 millioner på, og så har vi lånt 263 millioner i de hvilende pensioner, vi har lånt dem af os selv så at sige. Det var det skrækkelige år 2008, som formanden sagde, de blev tilbagebetalt i 1. kvartal sidste år. Og så endelig syge- og ulykkesforsikring. Det er et mindre beløb på 900.000 kroner, som vi har negativt resultat på. Alt i alt har vi et årsresultat på 320 millioner, som vi kan styrke vores egenkapital med.

Det forbedrer vores kapitalstyrke og man skal jo huske på, i en pensionskasse er ejere og medlemmer de samme mennesker. Der er jo ikke nogen aktionærer, der får de penge, så det er penge, som henlægges til senere udbetaling, og vi fører nøje kontrol med, at de også udbetales til de medlemmer, der har bidraget til det. Så det er jo vigtigt at være opmærksom på.

Vores kapitalforhold. En pensionskasse skal have en basiskapital på en given sum. Vi har en basiskapital på godt 2 milliarder. Vi har et kapitalkrav – det er det gammeldags kapitalkrav, også kaldet det skematiske – det er på 176 millioner. Det har man suppleret med et såkaldt individuelt solvenskrav, hvor man tager hensyn til, hvor risikable er vores investeringer? Hvordan ser vores forsikringsforhold ud, osv.? Det er på 363 millioner. Og Solvens II kravet – det store dyr i åbenbaringen som alle snakker om i de her år, og som førte til, at Sampension opgav deres garantier, for de kunne ikke leve op til de krav, det er på 448 millioner, så det er jo altså – vi er meget på den sikre side. Over for det kapitalkrav på 448 millioner der har vi altså 2 milliarder at gøre godt med. Og det betyder jo altså, vi er rigtig godt polstret. Er det nu nødvendigt at være så godt polstret? Ja, vi kender ikke fremtiden. Som Storm P. siger: Det er svært at spå, især om fremtiden. Derfor er det godt at have plus – en vigtig ting i denne her sammenhæng det er, at det giver os en investeringsmæssig fordel i forhold til mange andre. Vi kan tåle udsvingene, og det er nu engang sådan, at hvis man vil have et afkast, så må man også tage en risiko. Vi ved alle sammen, hvis vi bare placerede pengene i en bank, så kunne vi få en rente på 1 procent eller sådan noget. Og nu om dage løber man risikoen for at det gik fallit. Det var ikke en risiko man havde før i tiden. Men jo større afkast man vil have, jo større risiko skal man også tage. Der er ikke noget, der er gratis, og det betyder, at det største forventede afkast, det er typisk i aktier. Hvis man skal have en aktieandel af en fornuftig størrelse og dermed kunne forvente et rimeligt godt afkast, så skal man altså også have råd til at tage de udsving, der kommer af det. Derfor er det godt, at vi har en stor basiskapital. Det var lidt om tallene bag det hele.

**Dirigenten:** Jamen tak til dig, Erik, for fremlæggelsen af årsrapporten, og så er der jo igen mulighed for at stille spørgsmål eller kommentere fra salen. Ja – Kirsten Holst, værsgo.

**Kirsten Holst:** Vi fik at vide, at det kostede at være små eller at være lille hedder det vel egentlig i den sammenhæng. Kunne vi få et bud på, hvordan ville det have set ud, hvis vi ikke var med i Unipension? Jeg tror meget på det samarbejde, også som formanden redegjorde for, at de faktisk er gået sammen og har fået en større volumen og derigennem kunne dække vores omkostninger ved at være flere til at løfte. Men kunne I give et bud på, hvordan vores situation ville have set ud med omkostninger pr. medlem, hvis vi ikke havde haft Unipension?

**Dirigenten:** Værsgo Erik

**Erik Adolphsen:** Det var noget af et bud, der skal til der. Noget højere vil jeg sige. Lad mig vende det om og sige, at de gennemsnitlige omkostninger i Unipension, de er 643 kroner, og vores gennemsnitlige omkostninger de er 978. Det er klart, MP Pension de har noget flere medlemmer. Lad mig gå et skridt videre og sige, at et andet sted, som jeg kender rimeligt godt gennem 15 års arbejde der, Industriens Pension, de har omkostninger pr medlem mellem 3 og 400 kroner. Men de har også 400.000 medlemmer, de kan dele det ud på. Så når de får en opgave som hedder Solvens II, det skal de formentlig også bruge godt 5 millioner på, som vi gør. Så har de lidt flere hoveder til at dele det ud på. PensionDanmark, som har omkostninger nede i den størrelsesorden, også lige godt 300, lidt lavere end Industriens Pension, godt 300 kroner, de har 580.000 medlemmer, de kan dele det ud på, så jeg er ikke et øjeblik i tvivl om, at størrelse betyder alt i denne her branche. IT-udvikling, Solvens II, compliance, det er noget, alle skal have, og der betyder det noget, hvor mange medlemmer, man kan dele det ud på. Jeg tør ikke vove at give et bud på, hvad omkostningerne ville være uden Unipension, men jeg vil godt lægge hovedet på blokken for, at de ville være noget højere end de er nu. Det er der ingen tvivl om, det er en fordel for alle tre parter, at man har Unipension. Det er for mig at

se fuldstændigt sikkert. Og det er lige så sikkert, at endnu flere medlemmer ville gøre det billige endnu.

**Dirigenten:** OK, hvis der ikke er yderligere, så vil jeg spørge, om der er nogen, der ønsker skriftlig afstemning eller som ikke vil godkende årsberetningen for 2010. Det synes ikke at være tilfældet. Så er den hermed godkendt.

Så er vi nået til punkt 4 forslag fra bestyrelsen og medlemmerne. Som sagt er der ikke fremsendt noget fra medlemmerne, men der er forslag fra bestyrelsen, og det er som det er udsendt om ændring dels i vedtægterne og dels i pensionsregulativet. Og vi gør det på den måde, at vi først fremlægger vedtægtsændringerne, fordi der skal jo stemmes, således at det skal vedtages med to tredjedele stemmer og derefter regulativet, som er ved almindelig stemmeflerhed. Så jeg vil gerne igen give ordet til formanden, værsgo

#### **Ad pkt. 4. Forslag fra bestyrelse og medlemmer**

**Formanden:** Bestyrelsen fremsætter to forslag til ændring af vedtægten og to forslag til ændring af pensionsregulativet, og vi har ikke modtaget forslag fra medlemmerne. De fuldstændige forslag til ændring af vedtægten og pensionsregulativet er udsendt til alle medlemmer som en del af indkaldelsen til generalforsamlingen, og de har også ligget på vores hjemmeside siden 30. marts. Ændringen til vedtægten, det kræver, at forslaget skal tiltrædes af mindst to tredjedele af afgivne stemmer, mens regulativet kræver almindelig stemmeflerhed for at blive vedtaget. Jeg vil først gennemgå forslagene til ændringer i vedtægten og derefter regulativet.

Hvad angår vedtægten, så indeholder vedtægten i dag en meget lang bestemmelse om afgørelse af tvister. Det foreslås, at vi simplificerer den bestemmelse, og at de afgørelser der kommer, de kan indbringes for Ankenævnet for Forsikring, og samtidig foreslår vi, at anmeldelsesfristen på tre måneder ophæves, så det alene er de almindelige forældelsesregler der er gældende. Medlemmerne har i dag allerede mulighed for at klage til ankenævnet. Forslaget vil derfor ikke have nogen økonomisk betydning, men vi mener dog, at det er vigtigt, at vi i PJD også er medlem af ankenævnet ligesom andre pensionskasser er det, og det er i princippet kun et proformaspørgsmål at blive medlem. Vi skal bare anmode ankenævnet om at blive medlem.

Vi foreslår, at ændringen af vedtægten træder i kraft fra vedtagelsen her på generalforsamlingen, men vi skal dog anmode om, at bestyrelsen får generalforsamlingens bemyndigelse til at foretage ændringer af redaktionel karakter samt at foretage de ændringer i forslaget, som myndighederne måtte kræve. Og ændringer af redaktionel karakter, det kan f.eks. være rettelser af slåfejl og en konsekvensrettelse af paragrafændringer. Der forventes ikke nogen indsigelse fra myndighederne i denne her sag. Og så er det ordet tilbage til dirigenten.

**Dirigenten:** Tak for det. Og så er der mulighed for at spørge, om der er nogen, der ønsker at kommentere eller har spørgsmål til formanden vedrørende ændringerne eller i øvrigt bemærkninger. Det synes ikke at være tilfældet. Det har også været fremsendt i god tid, og alle har jo naturligvis læst det, og er formentlig så også enige. Så vil jeg gerne spørge ligesom tidligere: Er der nogen, der ønsker skriftlig afstemning? Eller ikke kan godkende vedtægtsændringerne? Det synes heller ikke at være tilfældet. Så er det også vedtaget. Tak

Så kan vi gå over til ændringer i pensionsregulativet, værsgo

**Formanden:** Ja, og regulativændringerne står også i den indkaldelse, som I har fået ud. Og ligesom forslagene til vedtægtsændringer, så er de også begrundet i det materiale, I har fået. Bidragsfritagelse i denne her sammenhæng betyder pensionskassen viderefører indbetalingen af pensionsordningen. Det foreslås, at vi skriver det direkte ind i pensionsregulativet, at et

medlem, som tilkendes invalidepension, også samtidig tilkendes bidragsfritagelse. Der er således ikke nogen realitetsændringer i det her forslag.

Vi foreslår, at ændringen af regulativet træder i kraft pr. 1. januar 2012. Og ligesom i tidligere år, så anmoder vi også om generalforsamlingens bemyndigelse til at foretage ændringer af redaktionel karakter eller de ændringer, som myndighederne måtte kræve i denne her forbindelse. Og det skal vi så høre dirigenten, om han kan få hjem.

**Dirigenten:** Det er nogle svære opgaver jeg bliver stillet på her. Jeg vil spørge igen efter at have sagt tak for fremlæggelsen, om der er nogen af jer, der har bemærkninger, kommentarer til de her foreslåede ændringer? Det synes ikke at være at være tilfældet og så vil jeg spørge: Er der nogen, der ønsker skriftlig afstemning eller nogen der ikke kan godkende de foreslåede ændringer? Det synes heller ikke at være tilfældet. Jamen så er de hermed vedtaget. Tak til jer for det. Så kan vi gå videre til punkt 5, som er godkendelse af lønpolitik for væsentlige risikotagere og jeg vil gerne give ordet til dig, Erik Adolphsen, værsgo

### **Ad pkt. 5. Forelæggelse og godkendelse af lønpolitik**

**Erik Adolphsen:** Det var lønpolitik. Vi har fået en ny lovgivning. Det sker mange gange om året efterhånden, og sådan har det været i mange, mange år. Og nu betyder det, at finansielle virksomheder skal have en af generalforsamlingen godkendt lønpolitik, og det princip vi fremlægger for jer nu, det er, at de overordnede principper for lønpolitikken arbejder hen imod, at medarbejderne i pensionskasserne i Unipension modtager en for tilsvarende selskaber sammenlignelig løn. Det gælder både for nuværende og for fremtidig ledelse og medarbejderstab. Og der vil jeg gerne understrege, at det er for mig at se helt oplagt, at i en ordning som denne her må man have en vis ydmyghed over for, at det er andre folks penge man administrerer, og det betyder, at så skal man også have en ydmyghed over for omkostningerne. Så vi må ikke gå i spidsen på det punkt, og det er det, vi siger, at det vil vi heller ikke. Og bestyrelsen har i henhold til de lovregler, som er kommet nu, udpeget følgende som væsentlige risikotagere: Det er selvfølgelig bestyrelse og direktion, som kan træffe en række overordnede beslutninger. Det er investeringsafdelingens investeringschef og de medarbejdere i investeringsafdelingen, som kan tage en væsentlig risiko på pensionskassens vegne for pensionskassens midler. Når de investerer i aktier og obligationer, osv., så tager de en risiko på kassens vegne. Derfor er de omfattet. De er risikotagere. Vores chefaktuar og vores ansvarshavende aktuar er også omfattet. I denne her kasse er det den samme mand. Fordi de er også risikotagere på en anden side, og lederen af vores middle office, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning har vi også taget med. Så har vi en bonusordning, som betyder, at investeringsafdelingens investeringschef og de medarbejdere i afdelingen, som kan tage en væsentlig investeringsrisiko - det er de samme mennesker, vi talte om - for pensionskassernes midler, er ud over en fast løn aflønnet med variable løndelev i form af en bonusordning. Formålet med en sådan bonusordning, er at styrke pensionskassernes langsigtede afkast gennem at styrke og fastholde medarbejdernes tilknytning til pensionskassen og deres fokus på pensionskassens investeringsmæssige afkast/risikoforhold. Og der er ikke andre medarbejdere, som har variable løndelev tilknyttet.

Jeg vil godt give jer lidt om, hvad ligger der bag det her. Hvis vi kigger på afkast før skat fra 2009 og 2010, så har vi henne til venstre AP, PJD og MP, hvor det øverste, I kan se, det er den merperformance, de har lavet. Når bestyrelsen hvert år fastlægger investeringsregler, så fastlægger de også et benchmark på, hvad vi skal gå efter. Hvad vil vi måles op imod? På danske aktier f.eks. der er det Den Danske Fondsbørs' indeks over alle aktier, med andre ord, det investeringsmålene måles op imod, det er, hvad har aktiemarkedet i Danmark givet generelt? Og det er det, de gerne skal slå. Internationalt der er det Morgan Stanley's World Index. Det er et meget anerkendt indeks fra et New York-baseret finanshus, Morgan Stanley. Men der ligger vi, som I kan se, rimeligt godt i de sidste tre år. Og der ser I så en graf, som er meget svært læselig, men det er - den underste er vores benchmark og den øverste del er det, vores



portefølje har givet. Vi har ligget lidt over det sidste par år. Og for at sætte lidt tal på. PJD fik i 2009 et merafkast i forhold til benchmark, altså i forhold til det markedet lavede generelt, på 1,8 %. Det er 112 millioner. I 2010 2,4 % og 2011 kan vi måle, vi kan måle det hver dag, pr. 12. april ½ %. Og hvad betyder det i tal. Ja for de perioder på 2 1/4 år, der har det givet vores medlemmer 325 millioner kroner i merafkast. Og hvis vi tager hele kassen, altså de tre kasser, som til sammen har størrelserne 85 milliarder, og siger et merafkast 2 % på 85 milliarder - det er altså 1,7 milliarder kroner. Og det er det, der ligger bag et ønske om at give en bonus, hvis de kan lave et bedre resultat end benchmark, for benchmark det er jo et merafkast på nul. Den har været i kraft i en årrække, og en forudsætning er som sagt, at vores afkast skal være højere end det benchmark, bestyrelsen har fastlagt og som er modpunktet, og vi dermed skaber et merafkast til kassens medlemmer. Og det har, som I lige så, det sidste 2 1/4 år givet medlemmerne 325 millioner kroner i afkast, der var ud over det, markedet havde givet, hvis man bare havde investeret passivt i en indeksportefølje for eksempel.

Formålet med en sådan ordning det er dels at kunne fastholde medarbejderne, som skaber værdi for pensionskassen, men samtidig at sikre at det ikke animerer til at man får en overdreven risikotagning, men derimod en balanceret holdning til afkast og risiko. Baggrunden for reglerne her er jo - det skulle jeg måske have sagt inden jeg viste det - bl.a. Roskilde Bank og andre. Det, der gælder på bankområdet, det smitter altid af på os lidt senere, også når de sker ud på bankområdet, og det der var politikernes argument, det var, at der var lavet nogle meget skæve bonusordninger som betød, at folk kunne blive rige og køre banken nedenunder og hjem og så tage deres penge og gå deres vej. Og grine hele vejen ned til banken, som en engang udtrykte det. Men det er også ved at være markedskonformt, det er faktisk det, vi er oppe på i denne her branche. Det er vigtigt at have nogle erfarne medarbejdere, og det er vigtigt at kunne fastholde dem og motivere dem til at være her. Og vi har jo haft ganske store afkast de senere år, og vi har en forventning om, at vi kan fortsætte med det. Vi har en meget erfaren investeringsafdeling, som vi ikke har haft nogen afgang fra i de seneste år, og som vi vil gøre, hvad vi kan for ikke at få nogen afgang fra i de kommende år, fordi de gør det rigtig godt, og det kan medlemmerne være godt tilfredse med. Men de kan få en bonus, der svarer til indtil 12 måneders løn. Det er maksimeret til 12 måneders løn. Så er der også lavet et system, således at man går 3 år tilbage, man tager over 3 år. Der sker modregning, hvis man de sidste to år har lavet det elendigt. Eller de kommende to år laver det elendigt efter et godt år. Og det var det, vi så på banksiden, at hvis de lavede et kæmpe afkast det ene år og gik fallit det næste år, så kunne de tage pengene og gå deres vej. Og det var det, man ønskede at undgå med de regler her, og det er derfor, vi skal fremlægge det. Men det er den lønpolitik, som er fremsendt til jer også, som vi beder jer godkende.

**Dirigenten:** Tak til Erik Adolphsen for en meget udførlig fremlæggelse af lønpolitikken, og så vil jeg spørge, om der er nogen, der har kommentarer og spørgsmål omkring det? Ja, værsgo

**Anna-Christa Bjerg:** Jeg synes, det lyder meget fornuftigt, men jeg kan ikke lade være med at være nysgerrig efter, hvordan I konkret sammenligner med, hvordan niveauet er i branchen. Hvad skal man sige, hvad for nogen redskaber har man til at undersøge det?

**Dirigenten:** Ja, Erik Adolphsen, det må også være til dig, der skal svare på det.

**Erik Adolphsen:** Jeg kunne have lyst til at sige den gamle klassiske bemærkning, at som bekendt er der flere spørgsmål end der er svar. Derfor drejer det sig om den, der stiller spørgsmålene. Men der er ikke noget objektivt, konkret. Det er noget, man holder ind til kroppen generelt, men det er "von hören sagen", altså, man snakker med sine kolleger og man finder efterhånden ud af, hvordan ligger de forskellige i branchen, og man konstaterer også: Hvad skal der til for at flytte folk. Har de en bonusordning, hvor de kommer fra. Det er mit indtryk, at det i stigende grad er blevet almindeligt, at man har en bonusordning for at fastholde de gode medarbejdere, men det er også vigtigt, at man så måler dem begge veje, fordi det er klart, det er svært, hvis det ikke er nok, at man kan modregne de næste tre år, hvis de bliver

ved med at have dårlige afkast, så er det de forkerte folk, man har ansat. Sådan hænger verden jo også sammen, men jeg kan skynde mig at tilføje, vi har de rigtige folk ansat.

**Dirigenten:** Tak for besvarelsen af det spørgsmål fra Anna-Christa Bjerg. Så vil jeg spørge, om der er yderligere bemærkninger. Ja, værsgo

**Thomas Holmen Andersen:** Er det bestyrelsen eller direktionen, der sætter den benchmark?

**Dirigenten:** Det kommer der svar på.

**Formanden:** Det er bestyrelsen. Som vi fastsætter en gang om året.

**Thomas Holmen Andersen:** Efter vejledning fra?

**Formanden:** Vi får lavet nogle analyser selvfølgelig, som direktionen og administrationen forelægger os, og ud fra det fastsætter vi det benchmark, der skal gælde for det pågældende år.

**Thomas Holmen Andersen:** Ja for nogen kunne det jo se ud som om, at I ligger lidt lavt måske?

**Formanden:** Altså, vores indtryk er, at vi fastsætter et både ambitiøst og realistisk benchmark, som der skal måles op på.

**Dirigenten:** Tak til formanden for besvarelsen af det. Og som Erik Adolphsen var inde på tidligere, så var det jo objektive benchmark, der er sat op, forstod jeg. Er der yderligere bemærkninger? Det synes ikke at være tilfældet, så vil jeg nok engang spørge, om der er nogen, der ønsker skriftlig afstemning eller som ikke kan godkende lønpolitikken? Det synes ikke at være tilfældet, så er det vedtaget. Tak.

## **Ad pkt. 6. Valg af bestyrelse**

**Dirigenten:** Så er vi nået til dagsordenens pkt. 6 Valg af bestyrelse. Det er jo sådan, at der skal vælges en ny kandidat efter Therese Brøndsted, da hun er på valg. Therese Brøndsted har dog meddelt, at hun på grund af sygdom ikke ønsker at genopstille. Til gengæld har Hans-Henrik Jørgensen meddelt, at han ønsker at opstille til det ledige mandat. Det er sådan, at Hans-Henrik Jørgensen i dag er udpeget af JA, og det er sådan, at jeg har forstået, at JA's formand Kirsten Holst gerne vil give det et par ord med på vejen – forslaget til opstilling. Værsgo til Kirsten Holst.

**Kirsten Holst:** Jeg vil gerne have lov til her for forsamlingen at give Hans-Henrik Jørgensen mine bedste anbefalinger for at få ham stillet op her, og jeg vil sige, at det er ikke som JA formand jeg står her. Jeg står her som medlem af pensionskassen. Hans-Henrik er - det taler jo så en lille smule imod ham, at han er sjællænder, men han har hele sit liv været vældig godt engageret i det danske landbrug på forskellig vis og ikke mindst som ansat på Axelborg Landbrug og Fødevarer, hvor han står i spidsen for den internationale udveksling af unge landbrugselever i Travel to Farm, som i øvrigt har jubilæum her næste år. Det skal så også siges, at det er jo ikke kun er i kraft af det. Han er også en af dem, hvor der sidder faktisk en spiller på vores private områder, det vil sige, det er et af de områder, hvor vi jo egentlig skal kæmpe lidt for at sikre, at pensionen faktisk går ind i PJD, hvor det ikke er helt på samme lette måde, som det er på områder, der er dækket af via overenskomsterne på det offentlige område, hvor det er lidt lettere at sikre, at vi får medlemmerne naturligt og uden at vi skal argumentere for det. Så derfor synes jeg også, at det er rart at have nogen i bestyrelsen, der kommer fra det område. Hans-Henrik er - og der kan jeg også sige det som JA formand - et meget engageret menneske i alt, hvad han foretager sig. Og han er også meget engageret i det faglige område, som JA dækker, men også i det her arbejde, som vi har kunnet mærke i forhold til pensions-

kassen, så derfor kender jeg ham. Jeg kender ham som et medlem af pensionskassen, der vil kunne gå ind og bære det her arbejde, og når vi sætter ham til her, så sætter vi altså – uanset han er lidt større end som så – en terrier ind, som har en god demokratisk forståelse for, hvad det er, der er brug for i forhold til medlemmerne. Han sidder der ikke for at gnave ben. Undskyld terminologien med hunden. Men han sidder der faktisk for at lave et godt stykke arbejde for medlemmerne, så derfor så synes jeg, at det er en god mand at sætte ind. Han er så også et engageret medlem, som har lagt mange års organisationsarbejde ind, så han kender medlemsskaren rigtig godt som tidligere formand for Dansk Agronomforening og som tidligere næstformand i JA, så jeg synes, at han er et naturligt medlem at opfordre til at stemme ind på medlemsvalget her til PJD. Jeg vil også sige, at vi i JA har ham udpeget for øjeblikket. Det betyder selvfølgelig, at JA vil trække den post, det vil sige, at vi udpeger et nyt medlem hurtigst muligt. Vi har ikke et medlem lige klar på nuværende tidspunkt, men vi vil gøre det hurtigst muligt og allersenenest den 26. maj, og er der brug for, at PJD får - at vi sætter en person på den post inden, jamen så er vi også villige til at udpege en hurtigere, så vil vi køre mailhøring på det. Så de poster, vi i JA har ansvaret for at dække op omkring bestyrelsen, der vil vi sørge for at besætte det hurtigst muligt, men selvfølgelig kan Hans-Henrik ikke sidde på to mandater. Det giver sig selv. Det ville ikke være demokratisk korrekt. Men ellers, jeg vil godt give ham fuld opbakning.

**Dirigenten:** Tak til Kirsten Holst for det. Jeg kan jo sige, at rent faktisk så er jeg også i besiddelse af dokumentation for, at der er 5 stillere, som der også skal være. Så er det dog sådan, at der kan jo også være andre her på generalforsamlingen, der ønsker at opstille. Vi har ikke modtaget nogen på forhånd, men jeg vil alligevel for en sikkerheds skyld lige spørge: Der er ikke andre i salen, der havde ønsket eller har stillere med eller noget? Fordi så vil Hans-Henrik Jørgensen måske have lov til at sige noget, ellers vil jeg lave en hurtig konklusion. Men Hans-Henrik, du skal da også have lov til at sige noget.

**Hans-Henrik Jørgensen:** Bare lige måske opklarende, at planen er, at jeg ikke genopstiller til JA's bestyrelse til november, og det var så grunden til, at man kunne lave skiftet nu. Og så har det jo været nævnt lige med kompetencerne, så kan jeg da trøste med, at jeg har haft landbrugsøkonomi og driftsøkonomi hos Erik Christensen og Poul Erik Stryhn, som nogle af jer kender, og det blev man jo, synes jeg, vældig godt uddannet af, særligt hvis Stryhn underviste tidligt om formiddagen, så han ikke var forfrisket dagen igennem.

**Dirigenten:** OK, tak for det Hans-Henrik Jørgensen. Men da der ikke er andre, der har opstillet, så er det jo sådan, at så behøver vi ikke at sende til urafstemning, men simpelthen jo kan hermed konkludere, at du er valgt til bestyrelsen. Tillykke med det.

Godt, så vil jeg godt lige give ordet til formanden, værsgo.

**Formanden:** Jeg synes, at vi skal sige tak til Therese Brøndsted. Hun er her godt nok ikke i dag, men Therese skal have en stor tak for den arbejdsindsats, hun har ydet i PJD igennem mange år. Vi er selvfølgelig kede af, at hun ikke længere kan være med, men vi respekterer også hendes beslutning om, at hun ikke ønsker at genopstille i år og ønsker hende derfor held og lykke i hendes videre færd fremad. Tak.

## **Ad pkt. 7. Valg af revisorer**

**Dirigenten:** Ja, efter formandens tak til Therese Brøndsted kan vi så gå videre til pkt. 7 valg af revisorer. Det er sådan, at den nuværende revisor, Anders O. Gjelstrup, efter reglerne for revisorer skal afgang, og bestyrelsen foreslår derfor nyvalg af Lone Møller Olsen, som revisor og genvalg af Kasper Udam som revisorsuppleant. Begge er statsautoriserede revisorer fra Deloitte. Er der nogen, der ønsker ordet omkring det eller har bemærkninger til det? Er der nogen, der ønsker en skriftlig afstemning eller ikke kan godkende valget af revisorerne? Det er der

ikke, så vil jeg sige, så er de hermed valgt. Alt andet ville også have været meget problematisk, skal jeg så sige, i samarbejdet med Unipension.

#### **Ad pkt. 8. Sted for næste års generalforsamling**

Så er vi nået til pkt. 8. Og det er sådan set sted for næste års generalforsamling. Det er jo sådan ifølge vedtægterne, som jeg var inde på i starten, § 4, stk. 1, at medmindre vi vedtager noget nu, så er det automatisk i København til næste år, så jeg vil foreslå, at vi ikke vedtager noget nu. Er der nogen bemærkninger til det? Det er godt. Jamen så har vi generalforsamlingen til næste år i København i 2012. Tak for det.

#### **Ad pkt. 9. Eventuelt**

Så er der pkt. 9 Eventuelt. Så jeg vil spørge, om der er nogen, der i øvrigt ønsker ordet? Det er der ikke. Så vil jeg gerne give ordet til formanden for afslutning.

**Formanden:** Tak for det. Vi er kommet til slutningen, og jeg vil takke jer for den deltagelse, som I har givet her på generalforsamlingen og også for den debat, som I har bidraget til. Også specielt tak til dirigenten. Du har ledet det på en god og myndig vis, og så vil jeg sige på gensyn i København til næste års generalforsamling. Så vil vi gerne invitere på en lille buffet, som er lige her udenfor, hvor I vil fornøje jer lidt med hinanden og få udvekslet gode minder og hvad I nu ellers vil udveksle. Tak for generalforsamlingen her i 2011. Tak for i dag.

Gentofte 10. maj 2011

Johnni Nielsen  
(referent)

Jens Bjerregaard Christensen  
(dirigent)