

Aflønning i PensionDanmark

Nærværende redegørelse er udarbejdet som et led i opfyldelsen af reglerne om oplysning om aflønning af visse ledende medarbejdere i den finansielle sektor fastsat i medfør af bekendtgørelse nr. 1583 af 2. december 2016 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder. Redegørelsen dækker regnskabsåret 2016.

Bestyrelserne for PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab (PensionDanmark) og PensionDanmark Holding A/S fastsætter hvert år på bestyrelsesmøder i februar aflønningspolitikken for PensionDanmark gældende for det kommende kalenderår. I 2012 godkendte generalforsamlingen efter indstilling fra bestyrelsen at nedsætte et aflønningsudvalg, som består af tre bestyrelsesmedlemmer, som tillige er repræsenteret i PensionDanmarks Risiko- og Revisionsudvalg. Udvalget har til opgave dels at indstille ændringer til aflønningspolitikken til bestyrelsen, dels at føre tilsyn med overholdelsen af aflønningspolitikken. Aflønningsudvalget har i 2016 afholdt ét møde.

Aflønningspolitikken i PensionDanmark er udarbejdet uden brug af eksterne konsulenter.

PensionDanmark anvender i begrænset omfang resultatafhængig løn. For en del af medarbejderne i investeringsafdelingen anvendes et bonusprogram, hvoraf en væsentlig del er baseret på investeringsperformance i forhold til fastsatte benchmarks. En mindre del af investeringsmedarbejdernes bonusprogram er baseret på evaluering af ikke-økonomiske resultater. Ti medarbejdere i investeringsafdelingen er i 2016 klassificeret som væsentlige risikotagere.

Alle øvrige medarbejdere i PensionDanmark er omfattet af en generel bonusordning med bonusmål knyttet til gennemførelse af konkrete opgaver og projekter udvalgt indenfor de enkelte fag- og ansvarsområder. Bonusmålene knytter sig ikke til PensionDanmarks overordnede økonomiske resultat. Der kan som hovedregel maksimalt optjenes en månedsløn i bonus. For 15 medarbejdere kan bonus dog opgøres til maksimalt to måneders løn.

For bestyrelse, direktion og det medlem af ledelsesgruppen, der varetager opgaven som PensionDanmarks risikoansvarlige, er det besluttet, at der ikke indgår variable løndelev i aflønningen. Tilsvarende gælder for den interne revisionschef.

For væsentlige risikotagere i investeringsafdelingen er hovedparten af den variable aflønning baseret på investeringsperformance opgjort som forskellen mellem faktisk realiseret afkast og benchmarkafkast i et kalenderår. Der kan maksimalt optjenes en variabel løn i et kalenderår svarende til tre måneders ikke-pensionsgivende løn baseret på investeringsperformance. Hertil kommer maksimalt en månedsløn baseret på måling af ikke-økonomiske resultater. Der kan i et enkelt kalenderår maksimalt optjenes fire måneders ikke-pensionsgivende løn. Dette svarer for den enkelte medarbejder til en samlet variabel aflønning på op til 29 pct. af det samlede faste vederlag.

Uanset, at der kan optjenes op til fire måneders løn, vil det kun være en meget begrænset del heraf, der udbetales umiddelbart efter regnskabsårets udløb. Af den i året optjente bonus vil alene 20 pct. blive udbetalt umiddelbart efter regnskabsårets udløb. For yderligere 20 pct. af den optjente bonus vil der blive udstedt et efterstillet gældsbeleg, som udbetales ultimo året, hvis PensionDanmarks konsolidering mv. er tilstrækkelig på dette tidspunkt. De resterende 60 pct. vil blive udbetalt/tildelt ligeligt i kontanter og efterstillede gældsbeleg over de nærmeste 3 år, men kun under forudsætning af, at der ikke i de kommende år konstateres negativ investeringsperformance og under forudsætning af, at PensionDanmarks konsolidering er tilstrækkelig

god på udbetalings-/udstedelsestidspunktet. Med denne model sikres det, at der ikke tilskyndes til kortsigtet risikotagning. Modellen skaber en god sammenhæng imellem PensionDanmarks langsigtede interesser og den enkelte risikotagers interesser.

For hovedparten af medarbejderne i afdelingen for alternative investeringer er der udover bonusaftalen med de individuelle ikke-økonomiske projektmål aftalt en performerelateret bonus baseret på afkastet af investeringer eller investeringstilsagn gennemført i optjeningsåret målt over en årrække. I optjeningsperioden fragår årets negative performance i tidligere optjent bonus. Medarbejderne i afdelingen for alternative investeringer er efter en konkret vurdering ikke klassificeret som risikotagere.

PensionDanmarks aflønningsstruktur afspejler bestyrelsens målsætning om, at PensionDanmark fortsat skal tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Derfor ønsker PensionDanmark at tilbyde markedsmæssige ansættelsesvilkår, der afspejler den enkelte medarbejders erfaring og kvalifikationer. Der foretages én gang årligt en benchmarkanalyse af lønniveauerne, ligesom der løbende foretages vurderinger af, hvorvidt den samlede aflønningspakke er markedskonform. Som en del af det faste vederlag indgår samtlige medarbejdere i en obligatorisk pensionsordning, hvor der som hovedregel ydes en arbejdsgiverandel på 15 pct. af lønnen.

Brugen af variabel aflønning på investeringsområdet begrundes med, at bestyrelsen anerkender, at en passende fordeling mellem fast og variabel løn på dette område kan have en gavnlig effekt for PensionDanmark, og at variabel aflønning må anses for et almindeligt markedsvilkår for medarbejdere indenfor investeringsområdet.

Nedenfor er anført de samlede beløb for optjent aflønning til alle ansatte i hele PensionDanmark – såvel væsentlige risikotagere som andre medarbejdere. PensionDanmark har pension- og livsforsikring som forretningsområde. Samtlige beløb kan derfor henføres til dette forretningsområde.

Tabel 1. Samlet beløb vedrørende aflønning mv. optjent og udgiftsført i 2016

Tusinde kr.	
Samlet vederlag til direktion	5.806
Samlet vederlag til bestyrelse	2.100
Samlet vederlag til øvrige inklusive optjente ej udbetalte feriepenge mv.	188.862
I alt	197.768

Nedenfor er anført de i 2016 optjente og udgiftsførte beløb til henholdsvis direktion, bestyrelse og øvrige væsentlige risikotagere. Der er vist det samlede vederlag og fordelingen på fast og variabel del. Det er endvidere vist, hvordan det variable vederlag er fordelt på kontante dele og på efterstillede gældsbreve mv.

Table 2. Vederlag til direktion, bestyrelse og øvrige væsentlige risikotagere

Tusinde kr.	Vederlag i alt	Heraf fast vederlag	Heraf variabelt vederlag		
			Udbetalt	Udskudt kontant	Udskudt gælds-brev
Direktion (1)	5.806	5.806	0	0	0
Bestyrelse (16)	2.100	2.100	0	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere (10,9)	18.744	18.363	152	114	114

Note: Antallet af personer i de enkelte kategorier er anført i parentes. Antallet er opgjort i forhold til, hvor lang periode den enkelte medarbejder har været ansat af året. Det anførte udbetalte beløb er for halvdelens vedkommende udbetalt umiddelbart efter regnskabsårets udløb. For den anden halvdel er der udstedt et gælds-brev, som forfalder til udbetaling ved udgangen af 2017.

Der er i regnskabsåret 2016 ikke udbetalt eller tildelt tiltrædelsesbonus. Fratrædelsesgodtgørelse er ikke udbetalt i regnskabsåret. Der er i 2016 med to risikotagere aftalt vilkår om tildeling af fratrædelsesgodtgørelse ved en eventuel senere opsigelse fra selskabets side. Vilkårene for fratrædelsesgodtgørelserne indebærer, at godtgørelserne ikke er variabel aflønning, og det samlede beløb udgør 6.790 t.kr., hvoraf det største beløb til én enkelt risikotager udgør 5.380 t. kr.

Ingen medarbejdere i PensionDanmark har i 2016 haft en løn, der overstiger 1 mio. EURO.

21. marts 2017