

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 bekendtgørelse nr. 16 af 4.1. 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheders og firmapensionskasser. Redegørelsen dækker regnskabsåret 2019.

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. Udvalget har til opgave dels at indstille ændringer til aflønningspolitikken til bestyrelsen, dels at føre tilsyn med overholdelsen af aflønningspolitikken. Aflønningsudvalget har i 2019 afholdt et 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. I gennemsnit har der i 2019 været 12 medarbejdere i investeringsafdelingen som har været 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 inden for 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 33 medarbejdere kan bonus dog opgøres til maksimalt to måneders løn. For en enkelt medarbejder maksimalt 1,5 måneders løn og for enkelte medarbejdere maksimalt tre 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 måneds løn 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 gældsbrief, 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 gældsbriefe 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 væsentlige risikotagere i andre afdelinger, udgørende tre medarbejdere, gælder en tilsvarende udskydelse af udbetaling af bonus.

For hovedparten af medarbejderne i afdelingen for alternative investeringer og i afdelingen for private debt er der ud over bonusaftalen med de individuelle ikke-økonomiske projektmål aftalt en performancerelateret 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 og i afdelingen for private debt er efter en konkret vurdering ikke klassificeret som væsentlige 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 16 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 inden for investeringsområdet.

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

Table 1. Total amount regarding remuneration etc. accrued and expensed in 2019

Tusinde kr.	2019
Samlet vederlag til direktion	6.700
Samlet vederlag til bestyrelse	2.546
Samlet vederlag til øvrige inklusive optjente ej udbetalte feriepenge mv.	268.792
I alt	278.038

Nedenfor er anført de i 2019 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. Remuneration to the board, the management and other significant risk takers in 2019

Tusinde kr.	Vederlag i alt	Heraf fast vederlag	Heraf variabelt vederlag		
			Udbetalt	Udskudt kontant	Udskudt gælds-brev
Direktion (1)	6.700	6.700	0	0	0
Bestyrelse (16,0)	2.546	2.546	0	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere (16,6)	33.948	30.104	1.594	1.125	1.125

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 2019.

Der er i regnskabsåret 2019 ikke udbetalt eller tildelt tiltrædelsesbonus. Fratrædelsesgodtgørelse er ikke udbetalt i regnskabsåret.

Ingen medarbejdere i PensionDanmark har i 2019 haft en løn, der overstiger 1 mio. EUR.