

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, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser. Redegørelsen dækker regnskabsåret 2022.

Bestyrelserne for PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab (PensionDanmark) og PensionDanmark Holding A/S fastsætter hvert år på bestyrelsesmøder i februar eller marts måned 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 2022 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 2022 været 13 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 10 medarbejdere kan bonus dog opgøres til maksimalt to måneders løn. For tre medarbejdere maksimalt tre måneders løn og for 18 medarbejdere maksimalt 4 måneders løn.

For bestyrelse, direktion, den risikoansvarlige og visse andre medarbejdere, hvor det er fundet hensigtsmæssigt, er det besluttet, at der ikke indgår variable løndele 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. Her til 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 gælds-brev, 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 gældsbreve 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 gælder en tilsvarende udskydelse af udbetaling af bonus.

For hovedparten af medarbejderne i Private Markets 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 Private Markets 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 markeds-konform. Som en del af det faste vederlag indgår samtlige medarbejdere i en obligatorisk pensionsordning, hvor der som hovedregel ydes en arbejdsgiverandel på 17,5 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.

Tabel 1. Samlet beløb vedrørende aflønning mv. optjent og udgiftsført i 2022

Tusinde kr.	2022
Samlet vederlag til direktion og bestyrelse	11.015
Samlet vederlag til øvrige inklusive lønsumsafgift mv.	402.929
I alt	413.944

Nedenfor er anført de i 2022 optjente og udgiftsførte beløb til henholdsvis ledelse 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. PensionDanmark har pension- og livsforsikring som forretningsområde, og samtlige beløb kan derfor henføres til dette forretningsområde. PensionDanmark har desuden et mindre forretningsområde med sygdomsforsikringsvirksomhed.

Tabel 2. Vederlag til ledelse og øvrige væsentlige risikotagere i 2022

Tusinde kr.	Vederlag i alt	Heraf fast vederlag	Heraf variabelt vederlag		
			Udbetalt	Udskudt kontant	Udskudt gældsbrev
Bestyrelse og direktion (18,4)	11.015	11.015	0	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere (18,7)	49.227	44.312	2.228	1.344	1.344

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 gældsbrev, som forfalder til udbetaling ved udgangen af 2023.

Der er i regnskabsåret 2022 ikke udbetalt eller tildelt tiltrædelsesbonus eller fratrædelsesbonus til bestyrelse og direktion. Der er i regnskabsåret tildelt, men ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til en væsentlig risikotager. Der er ikke udbetalt eller tildelt tiltrædelsesbonus til væsentlige risikotagere.

En enkelt person har som led i sin ansættelse i PensionDanmark i 2022 haft et samlet vederlag i intervallet 1 – 1,5 mio. EUR. Ingen medarbejdere har haft et samlet vederlag over 1,5 mio. EUR.

Nedenfor er anført de i 2022 udbetalt honorarer til henholdsvis direktion og bestyrelse.

Tabel 3. Udbetalt honorar i 2022 til bestyrelse og direktion

Bestyrelse			
Lars Sandahl Sørensen	285.313	Henning Overgaard (tiltrådt 12. apr. 2022) ¹	144.375
Morten Andersen	142.656	Lydia Callesen ¹	142.656
Kirstine Damkjær	285.313	Troels Blicher Danielsen ¹	142.656
Claus von Elling ¹	142.656	John Frederiksen (tiltrådt 17. nov. 2022) ¹	24.063
Peter Kaae Holm ¹	142.656	Peter Engberg Jensen	285.313
Gert Jonassen	142.656	Camilla Khokhar	285.313
Brian Mikkelsen	142.656	John Nielsen	142.656
Henrik W. Petersen ¹	142.656	Jørgen Juul Rasmussen ¹	285.313
Jan Villadsen ¹	142.656	Pia Voss	142.656
Per Christensen (fratrådt 25. jan. 2022) ¹	68.750	Tina Møller Madsen (fratrådt 28. feb. 2022) ¹	34.375
Direktion			
Torben Möger Pedersen	7.747.900		

¹ Udbetalt til organisationen