

Aflønningsrapport 2022

Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab

Aflønningsrapport for Danica koncernen 2022

Danica koncernens aflønningspolitik og –praksis, som tager afsæt i Danske Bank koncernens aflønningspolitik med tilrettede forhold specifikt gældende for Danica koncernen, afspejler målsætningen om en transparent governance proces, samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionær og kunder. Aflønningspolitikken og –praksis har endvidere til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring. Aflønningspolitikken findes på www.danicapension.dk. Aflønningsrapport 2022 er ikke omfattet af revision.

Indholdsfortegnelse

1. Forord
2. Governance
3. Væsentlige risikotagere
 - a. Incitamentsprogrammer
 - b. Præstationsaftaler og optjening
 - c. Udbetalingsformer
 - d. Loft for variabel løn
 - e. Udbetaling til væsentlige risikotagere
 - f. Kontrol af aflønningspolitikens overholdelse
4. Aflønningsforhold for Danica Pensions bestyrelse og direktion

Forord

I henhold til bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 og bekendtgørelse nr. 360 af 23. marts 2022 redegøres i det følgende for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne i koncernens incitamentsprogrammer, herunder aflønningsforhold for Danica Pensions bestyrelse og direktion.

Governance

Aflønningspolitikken omfatter samtlige medarbejdere i Danica koncernen.

Inden for koncernen indgår forskellige kontrolfunktioner i processen med at implementere politikken og incitamentsstrukturene for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides.

Der afsættes en bonuspulje i budgettet til variabel aflønning. Bonuspuljen godkendes som en del af budgettet.

Væsentlige risikotagere (MRT) i Danica koncernen

Danica koncernens bestyrelse har udpeget 14 personer som væsentlige risikotagere, dvs. medarbejdere med væsentlig indflydelse på Danica koncernens risikoprofil i løbet af 2022. Hertil kommer medlemmer af Danicas bestyrelse og direktion.

Væsentlige risikotagere er i 2022 identificeret af HR i et samarbejde imellem HR Legal, HR Partnere og forretningsdirektører for de forskellige områder.

Der er endvidere fastsat rutiner for løbende vurdering af kriterierne for risikotagere.

Incitamentsprogrammer

Danica anvender variabel kontant og aktiebaseret aflønning for direktionen, samt udvalgte ledere og specialister i koncernen. Den aktiebaserede aflønning sker i form af aktier udstedt af koncernens aktionær, Danske Bank A/S. Endvidere indgår arbejdsrelaterede personalegoder i aflønningen af selskabets direktørkreds. Anvendelsen af variabel aflønning har til formål, at:

- tiltrække og fastholde højt uddannede og præsterende medarbejdere
- motivere medarbejderne til aktivt at tage ansvar for at Danica koncernen når sine strategiske mål
- motivere medarbejderne til at opfylde finansielle og ikke-finansielle mål og samtidig udvise samarbejdsevner og en kundefokuseret adfærd
- tilskynde medarbejdere til at udvise en balanceret risiko og compliance kultur
- sikre sammenhæng mellem forretningsmæssige resultater og vederlag i Danica koncernen, med balance i den individuelle risikotagning i forhold til opfyldelse af mål

Anvendelsen af aktier som en del af den variable aflønning har til formål at skabe interessesammenfald mellem koncernens medarbejdere og aktionærer.

Anvendelsen af personalegoder har til formål at tilbyde en markedskonform aflønnings sammensætning samt at understøtte motivation og loyalitet. Personalegoder indgår som en del af den samlede aflønning af selskabets direktørkreds. Der tilstræbes en konkurrencedygtig, men ikke markedsledende samlet aflønning.

Danicas direktion, samt selskabets øvrige øverste ledelse er omfattet af incitamentsprogrammer med en klar og direkte sammenhæng til Danica koncernens strategiske målsætninger. Programmerne indeholder præstationsmål på tre forskellige

niveauer; koncernen som helhed, forretningsenhed og individuel præstation. Incitaments aflønningen udmåles på baggrund heraf.

Herudover har koncernen vedtaget incitamentsprogrammer for forretningsenheder og stabsområder, som er baseret på tilsvarende principper.

Alle medarbejdere har betalt pensionsordning, betalt ferie og forsikringsordninger på markedsvilkår.

Præstationsaftaler og optjening

For direktionen, koncernens øvrige øverste ledelse og knap halvdelen af koncernens udpegede væsentlige risikotagere er der indgået præstationsaftaler, der opstiller kriterier for koncernen som helhed, forretningsenheden og individuel præstation.

På grundlag af præstationsaftalerne foretages årligt en balanceret præstationsvurdering i forhold til følgende forhold:

- Finansielle resultater
- Ikke-finansielle resultater
- Særlige fokusområder
- Individuel præstation

Præstationsaftalerne og optjeningsmodellerne inkluderer absolutte og relative mål.

Blandt de ikke-finansielle mål er kundetilfredshed og overholdelse af interne procedurer og forretningsgange.

Udbetalingsformer

Udbetaling fra selskabets variable incitamentsprogrammer består af betingede aktier og kontanter. Betingede aktier udgør 50 % af den variable aflønning, såfremt den variable aflønning overstiger en fastsat bagatelgrænse.

Loft for variabel løn

Danica koncernens bestyrelse har fastsat grænser for variabel løn til ansatte i koncernen. Disse varierer afhængigt af den stilling medarbejderen bestrider, af forretningsområde og af lokale forhold.

I medfør af bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, må de variable løndelev til et medlem af direktionen højst udgøre 50 % af enten honoraret eller af grundlønnen inkl. pension.

Udbetaling til væsentlige risikotagere

Knap halvdelen af koncernens udpegede væsentlige risikotagere modtager variabel løn.

Variabel løn fordeles på henholdsvis en kontant del og på betingede aktier, og en del af den variabel løn udskydes i minimum 4 år.

Udskydelse af variabel løn

Danica koncernens direktion har en udskydelsesperiode på 4 år, hvilket følger af aflønningsbekendtgørelsen og den af bestyrelsen vedtagne aflønningspolitik.

Back testing

Udskudt variabel løn underlægges back testing. Den udskudte variable løn kommer således kun til udbetaling i det omfang, kriterierne for den oprindelige tildeling fortsat er holdbare, og forudsat at virksomhedens (eller selskabets) økonomiske situation ikke er væsentligt forringet. Reduktion i den udskudte variable løn som følge af back testing har ikke været aktuel i 2022.

Claw back

Variabel løn til væsentlige risikotagere sker med mulighed for fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt som udskudt incitaments aflønning, hvis det viser sig, at tildelingen er sket på fejlagtigt grundlag.

Kontrol af aflønningspolitikens overholdelse

Danske Bank koncernen overvåger ændringer i gældende ret og relevante anbefalinger med henblik på løbende at implementere relevante ændringer i koncernens aflønningsstrukturer. Der er etableret interne kontrol- og valideringsprocesser.

Aflønningsforhold for bestyrelser i Danica koncernen

Selskaber i Danmark

I koncernens moderselskab Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab modtager bestyrelsens medlemmer alene faste kontante honorarer.

Medlemmer af bestyrelsen bliver tildelt kr. 175.000 årligt. I tillæg hertil modtager formand for Revisionsudvalget kr. 250.000 årligt.

Bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank koncernen – udover medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer - oppebærer ikke bestyrelseshonorar. Formanden har således ikke modtaget bestyrelseshonorar i 2022. Som medlem af bestyrelsen eller direktionen i andre selskaber i Danske Bank koncernen har tidligere formand Glenn Söderholm optjent 4,0 mio. kr. (2021 12,4 mio. kr.), og nuværende formand Berit Behring optjent 11,8 mio. kr. (2021 11,1 mio. kr.)

For Danica Ejendommens bestyrelse har bestyrelsesmedlemmerne ansat i Danske Bank koncernen ikke modtaget selvstændigt honorar for deres bestyrelsesarbejde. Det eksterne bestyrelsesmedlem, Jesper Koefoed, bliver tildelt 0,1 mio. kr. årligt.

Som medlem af bestyrelserne i andre selskaber i Danske Bank koncernen har Jesper Koefoed i alt modtaget 0,4 mio. kr. ud over sit vederlag som bestyrelsesmedlem i Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab.

De enkelte bestyrelsesmedlemmer har modtaget honorar som vist nedenfor.

t.kr.	2022	2021
Jesper Koefoed	513	425
Kenneth Stricker-Nielsen	175	175
Charlott Due Pihl	175	175
Anne Charlotte Hovgaard Dahlstrøm (udtrådt 14.12.21)	-	175
René Karsten Jensen (indtrådt 14.06.22)	96	-
Ib Katznelson	175	175

Selskab i udlandet

Danica Pensjonsforsikring, Norge, blev solgt i 2022. I perioden, hvor selskabet indgik i Danica koncernen, blev der årligt tildelt NOK 105.000 til eksterne bestyrelsesmedlemmer og NOK 41.000 til medarbejderrepræsentanter. For bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank koncernen udbetaltes ingen honorarer.

Aflønningsforhold for direktionen i Danica Pension

I koncernens moderselskab Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab modtager direktion honorar bestående af kontraktligt vederlag, pension og et variabelt vederlag. For 2022 har direktionens medlemmer modtaget:

Mio. kr.	Kontraktligt vederlag	Pension	Variabelt kontant vederlag	Variabelt aktiebaseret vederlag	I alt optjent 2022	I alt optjent 2021
Søren Lockwood	4,1	0,8	0,4	0,4	5,7	5,0
Thomas Dyhrberg Nielsen	2,8	0,5	0,4	0,4	4,1	2,4
Jeper Grundvad Bjerre	2,7	0,5	0,3	0,3	3,8	1,8
Dorte Bilsgaard	1,5	0,3	0,1	0,1	2,0	-
Ole Krogh Petersen	0,6	0,1	0,3	0,3	1,3	5,9
Jesper Mølskov Høybye	-	-	-	-	-	0,3
Direktion i alt	11,7	2,2	1,5	1,5	16,9	15,4
I alt udbetalt					15,3	12,9

Ole Krogh Petersen er udtrådt af direktionen pr. 23. februar 2022 og Dorte Bilsgaard indgår i direktionen pr. 1. juni 2022. Jesper Mølskov Høybye er udtrådt af direktionen pr. 5. februar 2021.

Danica Pensions ”Rapport om væsentlige risikotagere 2022” offentliggøres på Danica Pensions hjemmeside senere i 2023.