

Aflønningsrapport 2020

Danica Pension

Danica Pension

Aflønningsrapport for Danica koncernen 2020

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 aktionærer. Aflønningspolitikken og –praksis har endvidere til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring. Aflønningspolitikken findes på www.danicapension.dk. Aflønningsrapporten 2020 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
5. Kvantitative oplysninger

Forord

I henhold til Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 redegøres i det følgende for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne i koncernens incitamentsprogrammer.

Governance

Aflønningspolitikken omfatter samtlige medarbejdere i Danica koncernen.

Inden for koncernen indgår forskellige kontrolfunktioner i processen med at implementere politikken og incitamentsstrukturen 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 i Danica koncernen

Danica koncernens bestyrelse har på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om aflønning i den finansielle sektor udpeget i alt 37 personer som væsentlige risikotagere, dvs. medarbejdere med væsentlig indflydelse på Danica koncernens risikoprofil i 2020.

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. 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.

Personalegoder har til formål at tilbyde en markedskonform aflønningssammensætning 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. Incitamentsaflønningen udmåles på baggrund heraf.

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

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

Præstationsaftaler og optjening

For direktionen, koncernens øvrige øverste ledelse og 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 lov om finansiel virksomhed § 77a stk. 1, må de variable løndelev til et medlem af direktionen højst udgøre 50 pct. 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 samt på betingede aktier og en del af den variabel løn udskydes i minimum 3 år.

Udskydelse af variabel løn

Danica koncernens direktion har en længere udskydelsesperiode end øvrige væsentlige risikotagere (4 år), hvilket følger af EBA regulativer.

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 holdbar, 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 effektueret i 2020.

Claw back

Variabel løn til væsentlige risikotagere sker med mulighed for fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt som udskudt incitamentsaflønning, 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 nødvendige eller relevante ændringer i koncernens aflønningsstrukturer. Der er etableret interne kontrol- og valideringsprocesser.

Aflønningsforhold for bestyrelser i Danica koncernen

Selskaber i Danmark

I Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab og Forsikringselskabet Danica, Skadeforsikringsaktieselskab, modtager bestyrelsen alene faste kontante honorarer.

Medlemmer af bestyrelsen bliver tildelt kr. 168.750 årligt. I tillæg hertil modtager formand for revisionsudvalget kr. 250.000 årligt.

Bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank oppebærer ikke bestyrelseshonorar. Formanden har således ikke modtaget honorar i 2020. Dette gælder også for Danica Ejendomsselskabs bestyrelse, hvor bestyrelsesmedlemmerne ikke har modtaget selvstændigt honorar for deres bestyrelsesarbejde.

Selskab i udlandet

Danica Pensjonsforsikring, Norge tildeler NOK 91.000 til eksterne bestyrelsesmedlemmer og NOK 37.000 til medarbejderrepræsentanter. For bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank koncernen udbetales ingen honorar.