

# Aflønningsrapport 2017

Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab



**Danica** Pension

## **Aflønningsrapport for Danica koncernen 2017**

Danske Bank koncernens aflønningspolitik regulerer Danica koncernens forhold og er gældende for alle i Danica koncernen.

Danica koncernens aflønningspolitik og -praksis 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](http://www.danicapension.dk). Aflønningsrapporten 2017 er ikke revideret.

### Indholdsfortegnelse

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

## **Forord**

I henhold til Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 redegøres i det følgende for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne i koncernens incitamentsprogrammer.

## **Governance**

Aflønningspolitikken omfatter samtlige medarbejdere i Danske Bank koncernen, således også Danica koncernen.

Aflønningsudvalget følger udviklingen i vederlag og incitamentsprogrammer. Udvalget stiller forslag til bestyrelsen på baggrund af koncernens vedtagne aflønningspolitik. Aflønningsudvalget har afholdt 4 møder i 2017.

## **Væsentlige risikotagere i Danica koncernen**

Danica koncernens bestyrelse har på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 818. af 27. juni 2014 om aflønning i den finansielle sektor udpeget i alt 50 personer som væsentlige risikotagere, dvs. medarbejdere med væsentlig indflydelse på Danica koncernens risikoprofil i 2017.

## **Incitamentsprogrammer**

Danica anvender resultatafhængig kontant og aktiebaseret incitamentsaflønning for direktionen, samt udvalgte ledere og specialister i koncernen. Endvidere indgår arbejdsrelateret personalegoder i aflønningen af selskabets direktørkreds. Anvendelsen af incitamentsaflønning har til formål at:

- tiltrække og fastholde højt præsterende medarbejdere,
- motivere til høj præstation, idet der tilskyndes til langsigtet resultatskabelse,
- motivere til opfyldelse af finansielle og ikke-finansielle mål,
- sikre sammenhæng mellem resultatskabelse og aflønning.

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

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 direktørkorps. 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.

## **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.

Medarbejdere omfattet af en præstationsaftale har en årlig performance appraisal, hvor præstation evalueres, udviklings tiltag besluttet og præstationsmål for det kommende år opstilles.

### Udbetalingsformer

Udbetaling fra selskabets resultatafhængige 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 resultatafhængig løn

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

I medfør af § 77a stk. 1) må de variable løndele til et medlem af direktionen højst udgøre 50 pct. af enten honoraret eller af den faste grundløn inkl. pension.

### Udbetaling til væsentlige risikotagere

Knap halvdelen af koncernens udpegede væsentlige risikotagere modtager resultatafhængig løn.

Resultatafhængig løn fordeles på henholdsvis en kontant del samt på betingede aktier og en del af den resultatafhængige løn udskydes i overensstemmelse med EBA regulativer (minimum 3 år).

#### *Udskydelse af resultatafhængig løn*

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

#### *Back testing*

Udskudt resultatafhængig løn underlægges back testing. Den udskudte resultatafhængige løn kommer således kun til udbetaling i det omfang kriterierne for den oprindelige tildeling fortsat er holdbar(e) og forudsat, at virksomhedens (eller selskabets) økonomiske situation ikke er væsentligt forringet. Reduktion i den udskudte resultatafhængige løn som følge af back testing har ikke været effektueret i 2017.

#### *Claw back*

Resultatafhængig 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 nødvendige eller relevante ændringer i koncernens aflønningsstrukturer. Der er etableret og dokumenteret interne kontrol- og valideringsprocesser, hvis gennemførelse endvidere dokumenteres. Aflønningsudvalget fører kontrol med overholdelsen af aflønningspolitikken med bistand fra intern revision. Der er ikke i 2017 konstateret afvigelser fra eller brud på aflønningspolitikken.

## **Aflønningsforhold for bestyrelser i Danica koncernen**

### Selskaber i Danmark

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

Medlemmer af bestyrelsen bliver tildelt kr. 150.000 årligt. I tillæg hertil modtager formand for revisionsudvalget kr. 190.000 årligt.

Bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank oppebærer ikke bestyrelseshonorar. Formand og næstformand har således ikke modtaget honorar i 2017.

Danica Ejendoms selskabs bestyrelse modtager ikke honorar.

### Selskaberne i udlandet

Bestyrelsen i Danica Pension Försäkringsaktiebolag, Sverige består af medlemmer, somer ansat i Danske Bank, Sverige og Danica Pension, Danmark og modtager ikke bestyrelseshonorar. Danica Pensjonsforsikring, Norge tildeler NOK 87.000 til eksterne bestyrelsesmedlemmer og NOK 35.000 til medarbejderrepræsentanter. For bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank koncernen udbetales ingen honorar.

## Kvantitative oplysninger - Danica-koncernen - Væsentlige risikotagere

(Mio. kr.)	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Kontrolfunktioner	Øvrige aktiviteter
<b>Samlet vederlag for regnskabsåret 2017 fordelt på forretningsområder*</b>	18,7	9,9	0,0	16,1	13,3
(Mio. kr.)	Bestyrelsen	Direktionen	Kontrolfunktioner	Andre væsentlige risikotagere	
<b>Samlet beløb for regnskabsåret 2017 fordelt på faste og variable vederlag**</b>					
Antal fuldtidsmedarbejdere(FTE)	10,0	4,0	10,3		19,1
Antal medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere pr. 31. december 2017	11	4	13		21
Fast vederlag	0,9	17,7	17,0		22,3
Variabelt vederlag	0,0	3,0	0,5		7,1
<b>Fordeling af variabelt vederlag optjent i 2017</b>					
- Kontant	0,0	1,5	0,2		3,6
- Aktier	0,0	1,5	0,2		3,5
- Aktiebaserede instrumenter	0,0	0,0	0,0		0,0
- Andet	0,0	0,0	0,0		0,0
Variabelt vederlag optjent i 2017 fordelt på udbetalingsform					
- Udbetalt***	0,0	1,4	0,3		3,3
- Udskudt	0,0	1,6	0,2		3,7
<b>Sign-on fees og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2017</b>					
- Udbetalte sign-on fees	0,0	0,0	0,0		0,0
- Antal modtagere	0,0	0,0	0,0		0,0
<b>Fratrædelsesgodtgørelser</b>					
- Fratrædelsesgodtgørelser	0,0	0,0	0,0		0,0
- Antal modtagere	0,0	0,0	0,0		0,0
<b>Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2017</b>					
<b>Fratrædelsesgodtgørelser</b>					
- Samlede beløb	0,0	0,0	0,0		0,0
- Største hensættelse til fratrædelsesgodtgørelse i 2017	0,0	0,0	0,0		0,0
- Antal modtagere	0,0	0,0	0,0		0,0
<b>Udestående udskudt vederlag****</b>					
Udestående udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	5,9	0,0		2,4
- Udbetaling i 2017 af udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	0,9	0,0		0,0
- Reduceret/mistet udskudt vederlag i 2017	0,0	0,0	0,0		0,0
- Optjent udskudt vederlag i 2017	0,0	1,6	0,2		3,7
Udskudt vederlag pr. 31. december 2017	0,0	6,6	0,2		6,1
<b>Antal medarbejdere der tjener over 1 mio. euro</b>					
Samlet vederlag: 1,0 - 1,5 mio. euro	-	-	-		-
Samlet vederlag: 1,5 - 2,0 mio. euro	-	-	-		-
Samlet vederlag: 2,0 - 2,5 mio. euro	-	-	-		-
Samlet vederlag: over 2,5 mio. euro	-	-	-		-

\* Den Europæiske Banktilsynsmyndigheds (EBA) endelige Regulatory Technical Standards (RTS) implementeret af Finanstilsynet trådte i kraft d.26. juni 2014.

Tallene er forholdsmæssige tal baseret på den periode, medarbejderne har været udpeget som væsentlige risikotagere.

\*\* Antallet af medarbejdere omfatter samtlige væsentlige risikotagere pr. 31. december 2017. Antallet af heltidsmedarbejdere er et forholdsmæssigt tal beregnet på årsbasis.

\*\*\* Udbetalt variabelt vederlag vil blive udbetalt i 2018.

\*\*\*\* Det udestående udskudte vederlag er baseret på antallet af udpegede væsentlige risikotagere for det pågældende år, og den indberettede aktiekurs er kursen på tildelingstidspunktet, således at dette afspejler Danica-koncernens omkostninger.