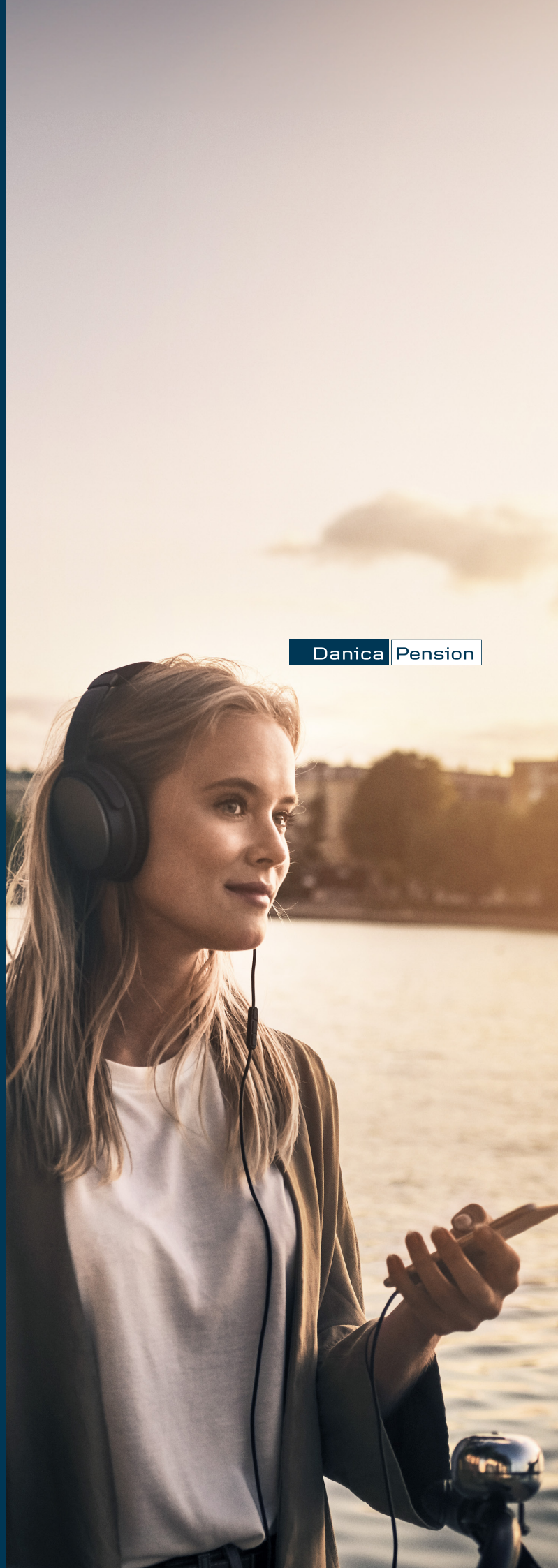


Aflønningsrapport 2023

Danica Pension



Aflønningsrapport for Danica koncernen 2023

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 Danica 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 2023 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 aflønningsbekendtgørelsen for forsikrings­selskaber redegøres der 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 incitamentsstrukturerne 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 12 personer som væsentlige risikotagere, dvs. medarbejdere med væsentlig indflydelse på Danica koncernens risikoprofil i løbet af 2023. Hertil kommer medlemmer af Danicas bestyrelse og direktion.

Væsentlige risikotagere er i 2023 identificeret af HR i et samarbejde mellem HR Partneren og forretningsdirektører for de forskellige områder.

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

Incitamentsprogrammer

Danica koncernen 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 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.

Danica Pensions 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 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 Pensions 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 aflønningsbekendtgørelsen for forsikrings-selskaber, må de variable løndele 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 Pensions 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. Udskudt variabel løn er som følge af back testing reduceret med tkr.8 for perioden 2018 og tkr.15 for perioden 2019.

Claw back

Variabel løn til væsentlige risikotagere sker med mulighed for fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt som udskudt incitamentsaf lønning, 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 Danica 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. Som medlem af bestyrelsen eller direktionen i andre selskaber i Danske Bank koncernen har tidligere formand Berit Behring samt nuværende formand Carsten Egeriis modtaget særskilt honorar. Der henvises til Danske Banks aflønningsrapport på www.danskebank.com for nærmere oplysninger herom.

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 kr. 100.000 årligt.

Som medlem af bestyrelserne i andre selskaber i Danske Bank koncernen har Jesper Koefoed i alt modtaget kr. 400.000 ud over sit vederlag som bestyrelsesmedlem i Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab.

De enkelte bestyrelsesmedlemmer har modtaget honorar som vist nedenfor.

t.kr.	2023	2022
Jesper Koefoed	525	513
Kenneth Stricker-Nielsen	175	175
Charlott Due Pihl	175	175
René Karsten Jensen	175	96
Ib Katznelson	175	175

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 2023 har direktionens medlemmer modtaget:

Mio. kr.	Kontraktligt vederlag	Pension	Variabelt vederlag				I alt optjent 2023	I alt optjent 2022
			Ekstraordinær vederlag	Kontant vederlag	Aktiebaseret vederlag	Total variable vederlag		
Mads Nicolai Kaagaard	0,9	0,2	3,1	0,15	0,15	3,4	4,5	-
Søren Lockwood	3,7	0,7		0,65	0,65	1,3	5,7	5,7
Thomas Dyhrberg Nielsen	2,9	0,5		0,49	0,49	1,0	4,4	4,1
Jesper Grundvad Bjerre	2,8	0,5		0,47	0,47	0,9	4,2	3,8
Dorte Bilsgaard	2,7	0,5		0,46	0,46	0,9	4,1	2,0
Ole Krogh Petersen								1,3
Direktion ialt	13,0	2,4	3,1	2,2	2,2	7,5	22,9	16,9

Søren Lockwood er udtrådt af direktionen pr. 1. november 2023. Søren Lockwoods aflønning reflekterer perioden fra 1. januar 2023 til udtrædelse 1. november 2023. Mads Nicolai Kaagaard er indtrådt i direktionen pr. 1. november 2023. Ole Krogh Petersen er udtrådt af direktionen 23. februar 2022.

Danica Pensions "Rapport om væsentlige risikotagere 2023" offentliggøres på Danica Pensions hjemmeside senere i 2024.