

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 medfør af Lov om Finansiell virksomhed, § 77d, stk. 4. Redegørelsen dækker regnskabsåret 2011.

Bestyrelserne for PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab (PensionDanmark) og PensionDanmark Holding A/S fastsætter hvert år på bestyrelsesmøder i februar måned aflønningspolitikken for PensionDanmark gældende for kalenderåret. Der har i 2011 ikke været nedsat et aflønningsudvalg. Bestyrelsen har for 2012 indstillet til den ordinære generalforsamling, at der etableres et aflønningsudvalg med virkning fra 2012. Aflønningspolitikken er udarbejdet uden brug af eksterne konsulenter

PensionDanmark anvender i begrænset omfang resultatafhængig løn. For medarbejderne i investeringsafdelingen anvendes et bonusprogram hvoraf en væsentlig del af programmet er baseret på investeringsperformance i forhold fastsatte benchmarks. En mindre del af investeringsmedarbejdernes bonusprogram er baseret på evaluering af ikke-økonomiske resultater. Hovedparten af medarbejderne i investeringsafdelingen er 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 indenfor de enkelte fagområder. Bonusmålene knytter sig ikke til PensionDanmarks overordnede økonomiske resultat. Der kan som hovedregel maksimalt optjenes en månedsløn i bonus. For færre end 5 medarbejdere kan bonus opgøres til op til maksimalt 4 måneders løn.

For bestyrelse, direktion samt det medlem af ledelsesgruppen med det øverste ansvar for virksomhedens kontroller mv. er det aftalt, at der ikke indgår variable løndelev i aflønningen.

For væsentlige risikotagere i investeringsafdelingen er hovedparten af den variable aflønning baseret på investeringsperformance opgjort som forskellen imellem faktisk realiseret afkast og benchmarkafkast i et kalenderår. Der kan maksimalt optjenes en variabel løn i et kalenderår svarende til 3 måneders ikke-pensionsgivende løn baseret på investeringsperformance. Hertil kommer maksimalt en månedsløn baseret på måling af ikke-økonomiske resultater. Således kan der i et enkelt kalenderår maksimalt optjenes 4 måneders ej pensionsgivende løn. Dette svarer for den enkelte til en samlet variabel aflønning på op til 29 pct. af det samlede faste vederlag.

Uanset, at der kan optjenes op til 4 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. vil der blive udstedt et efterstillet gældsbevis som udbetales ultimo året, såfremt PensionDanmarks konsolidering mv. er tilstrækkelig på dette tidspunkt. De resterende 60 pct. vil blive udbetalt/tildelt ligeligt i kontanter og efterstillede gældsbevis 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 enkeltes interesser.

PensionDanmarks aflønningsstruktur afspejler bestyrelsens målsætning om, at PensionDanmark fortsat skal kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Derfor ønsker PensionDanmark at kunne 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 markedskonform. Som en del af det faste vederlag indgår samtlige medarbejdere i en obligatorisk pensionsordning, hvor der som hovedregel ydes en arbejdsgiverandel på 15 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 for PensionDanmark gavnlig effekt, samt at variabel aflønning må anses for et almindeligt markedsvilkår for medarbejdere indenfor investeringsområdet.

Nedenfor er anført de samlede beløb for optjent aflønning til alle ansatte i hele PensionDanmark – såvel væsentlige risikotagere som andre medarbejdere. PensionDanmark har pension- og livsforsikring som forretningsområde. Samtlige beløb kan derfor henføres til dette forretningsområde

Tabel 1. Samlet beløb vedrørende aflønning optjent og udgiftsført i 2011

t.kr.	
Samlet vederlag til direktion	4.450
Samlet vederlag til bestyrelse	1.673
Samlet vederlag til øvrige inkl. optjente ej udbetalte feriepenge mv.	73.067
I alt	79.190

Nedenfor er anført de i 2011 optjente og udgiftsførte beløb til henholdsvis direktion, bestyrelse og øvrige væsentlige risikotagere. Der er vist det samlede vederlag og fordelingen på fast og variabel del. Det er endvidere vist hvorledes det variable vederlag er fordelt på kontante dele og på efterstillede gældsbreve mv.

Table 2. Vederlag til direktion, bestyrelse og øvrige væsentlige risikotagere

	Vederlag ialt	Heraf fast vederlag	Heraf variabelt vederlag			
			Udbetalt	Udskudt kontant	Udskudt gælds-brev	Indhentning af tidligere negativ performance
Direktion (1)	4.450	4.450	0	0	0	0
Bestyrelse (15)	1.673	1.673	0	0	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere (9)	14.823	12.184	827	620	620	572

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 beløb vedrørende indhentning af negativ performance er hverken udbetalt eller udskudt, idet det er anvendt til dækning af tidligere negativ performance optjent før 2011. Det anførte udbetalte beløb er for halvdelens vedkommende udbetalt umiddelbart efter regnskabsårets udløb. For den anden halvdel er der udstedt et gælds-brev som forfalder til udbetaling ved udgangen af 2012.

Der er i regnskabsåret 2011 hverken udbetalt eller tildelt nyansættelsesvederlag eller fratrædelsesgodtgørelser.