

# **AP Pension-koncernen – Aflønningsrapport for 2019**

## **Oplysninger om lønforhold i AP Pension-koncernen for regnskabsåret 2019**

Oplysningerne i denne aflønningsrapport offentliggøres i henhold til § 26 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser ("aflønningsbekendtgørelsen") og artikel 450 i Forordning om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber ("CRR-forordningen"). Oplysningerne relaterer sig alene til regnskabsåret 2019.

AP Pension-koncernens aflønningspolitik ("lønpolitik") for perioden er vedtaget af bestyrelsen den 1. marts 2018 med efterfølgende årlig ajourføring den 26. februar 2019. Lønpolitikken blev godkendt af generalforsamlingerne i 2018 og 2019. Lønpolitikken sikrer efterlevelse af regler om aflønning i henhold til Lov om finansiel virksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen.

### **Principper for aflønning i AP Pension**

Aflønningen i AP Pension skal være i overensstemmelse med AP Pension-koncernens interesser, resultater og strategi under hensyn til såvel forretningen og risikoprofil og skal dermed medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet og ikke tilskylder til risikotagning, der overstiger de fastsatte grænser på risikopåtagelse.

Aflønning i selskabet skal understøtte en sund og effektiv forretning og en god risikostyring. For alle ansatte i selskabet skal der sikres formålstjenlige lønpakker bestående af faste og eventuelt variable løndelev samt pensionsydelse. Lønpakker skal afspejle den enkeltes opgaver, kompetencer og performance, og skal desuden bidrage til arbejdsglæde og god kvalitet i udførelse af jobbet.

I forbindelse med aflønning skal der desuden sikres en balanceret aflønning, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning eller på anden måde modarbejder kundernes og det kundedrevne selskabs interesser. Derfor gælder der særlige regler for variabel løn til bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere, som ellers kan indebære en særlig eksponering over for denne type risici.

### **Beslutningsprocessen om aflønning**

Bestyrelsen har nedsat et Vederlagsudvalg. Udvalget forestår det forberedende arbejde til brug for bestyrelsens beslutning vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på koncernens risikostyring, personalepolitik og image.

Vederlagsudvalget bestod i 2019 af tre medlemmer. Bestyrelsesformanden er samtidig formand for Vederlagsudvalget. Vederlagsudvalget har mandat til at indhente nødvendig in-

formation vedrørende aflønning af medarbejderne i koncernen og at indhente råd, vejledning og bistand fra eksterne rådgivere når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt for varetagelsen af udvalgets opgaver.

Der har i 2019 været afholdt i alt 31 bestyrelsesmøder i Foreningen AP Pension f.m.b.a., AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Skandia Link Livsforsikring A/S. Herudover har der været afholdt 8 møder i Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S. Bestyrelserne gennemgår og vurderer lønpolitikken mindst én gang årligt og herudover, når det er påkrævet som følge af ændrede aflønningsregler eller på grund af udviklingen i AP Pension-koncernens virksomhed. Ændringer i lønpolitikken forelægges generalforsamlingen til godkendelse.

### **Kontrol med aflønning**

Mindst én gang årligt foretager en uafhængig kontrolfunktion kontrol med selskabernes overholdelse af Lønpolitikken. Kontrollen for året 2019 er udført af intern revision og omfatter følgende:

- Stikprøverevision af individuelle ansættelsesbreve og individuelle ansættelseskontrakter for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, og som er identificeret i politik for aflønning
- Revision af, at der kun udbetales variabel løn til medarbejdere berettiget hertil, samt at loft for variable løndelev overholdes i overensstemmelse med politik for aflønning
- Revision af, at lønpolitikken overholdes, herunder at væsentlige risikotagere i overensstemmelse med bekendtgørelse om aflønningsbekendtgørelsen § 3 er identificeret, og stikprøvekontrol af at reglerne for aflønning er overholdt

Ved tilrettelæggelsen af stikprøvekontrollen sikres det, at der føres kontrol med de forskellige personkategorier, som er omfattet af AP Pension-koncernens lønpolitik.

Resultatet af de årlige kontroller af aflønning rapporteres til Vederlagsudvalget.

### **Lønkomponenter**

Lønnen fastsættes efter individuel aftale, og der tages udgangspunkt i stillingsindhold samt kompetencer og performance. Herudover kan der gives adgang til en række markedskonforme personalegoder.

**Fast vederlag** fastsættes individuelt på baggrund af erfaring, kvalifikationer og organisatorisk ansvar samt indgåede overenskomster.

**Variable løndelev** og retningslinjer for tildeling heraf

AP Pension kan anvende følgende variable løndelev:

- Koncernen ønsker ikke at anvende sign-on bonus, men anvender tidsbegrænsede performancetillæg.
- Engangsvederlag for eksempelvis ekstraordinære indsatser, væsentligt merarbejde eller lignende kan forekomme, men vil ikke udgøre mere end 100.000 kr. inklusive

pension, og vil alene blive givet bagudrettet, og vil ikke være en del af et aftalegrundlag.

- Derudover kan der forekomme tildeling af personligt tillæg, der kan gives efter en konkret vurdering på baggrund af medarbejderens kompetencer og stillingsindhold i øvrigt. Dog må variable løndele til et medlem af direktionen højst udgøre 50 procent af den faste grundløn inklusive pension<sup>1</sup>. Det er væsentligt, at AP Pension har mulighed for at være fleksibel i forhold til tildeling af nævnte engangsvederlag og tillæg, og at AP Pension koncernen kan tilpasse niveauet af variable løndele til de behov, som koncernen har med inddragelse af risikoelementer og forretningsmæssige hensyn, og således at andelen er forsvarlig i forhold til koncernens og de omfattede selskabers interesser.
- Variable løndele tilbydes både udvalgte ledere og medarbejdere som anerkendelse af gode resultater. Individuelle resultater bedømmes ud fra en række forudbestemte finansielle og ikke-finansielle succeskriterier.

### **Pension**

Den omfattede personkreds er omfattet af de pensionsvilkår, der er overenskomstmæssigt fastsat i virksomhedsoverenskomsten. Der kan ikke ydes ekstraordinære pensionsbidrag ud over, hvad der følger af overenskomst eller ansættelsesaftale.

### **Kollektiv bonus**

AP Pension har mulighed for at formulere og tildele individuel bonus samt en kollektiv bonus til medarbejderne i AP Pension. Kollektive bonusmål opstilles for at motivere organisationen til samlet at arbejde mod fælles mål uanset hvilket forretningsområde den enkelte medarbejder er ansat i. Kollektive bonusmål skal understøtte AP Pensions strategi og mål. Individuelle bonusmål giver et yderligere incitament for den individuelle medarbejder til at påvirke og opnå styrket implementering af strategien. Individuel bonus kan maksimalt svarer til tre månedslønninger for den enkelte. Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner kan omfattes af bonusordninger. Bonus er ikke pensionsberettiget. Direktionen kan ikke omfattes af bonusordninger.

**Fastholdelsesgodtgørelse** anvendes ikke.

### **Fratrædelsesgodtgørelser**

Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomstmæssige bestemmelser eller, hvad den pågældende efter sin kontrakt er berettiget til, jf. dog nedenfor.

I forbindelse med ansættelse eller forfremmelse kan der indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse, såfremt denne ikke er afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen og såfremt denne, på tidspunktet for fratrædelse, udgør en værdi, som ikke overstiger de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

---

<sup>1</sup> For de to første måneder af 2019 fandt Lønpolitikken fra marts 2018 anvendelse. Lønpolitikken, vedtaget på generalforsamlingen i 2019 medførte, at bestyrelsen ikke længere kunne modtage variabelt vederlag.

I forbindelse med fratrædelse kan der indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse, som maksimalt udgør en værdi svarende til et års vederlag inklusive pension. Ved indgåelse af fratrædelsesaftale, skal omfanget af denne baseres på medarbejderens resultater i hele ansættelsesperioden og udformes på en måde, så det sikres, at fejl ikke belønnes.

**Tiltrædelsesgodtgørelser** eller såkaldt sign-on-bonus anvendes ikke.

**Frikøb fra kontrakter** anvendes ikke.

**Ikke-finansielle løndele** (f.eks. bilordning, bruttoløngoder og sædvanlige personalegoder såsom avis, telefon, internetopkobling og forsikringer) tildeles på grundlag af funktionsbeskrivelser.

### **Grænser for variabel aflønning af bestyrelse, direktion og nøglepersoner**

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet nogen former for incitaments- eller performanceafhængige honorarer. Bestyrelsen fastsætter selv sit honorar, og honoraret til formanden og næstformanden er højere end til den øvrige bestyrelse. Der ydes særskilt honorar til bestyrelsesmedlemmer, der varetager hverv i bestyrelsesnedsatte udvalg.

Bestyrelsernes basishonorar fastsættes på et niveau, som ligger inden for grænserne for, hvad der anses for at være markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Bestyrelserne kan beslutte, at der ud over basishonoraret skal ydes et højere honorar til medlemmer af bestyrelserne, der bestrider særlige poster.

Direktionens aflønning består af en fast løn og pension. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Der kan dog tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg. Løn pakken fastsættes af bestyrelsen og tilsigtes at være markedskonform og tager derfor afsæt i markedspraksis og -standard.

Ved eventuel variabel aflønning af direktionen iagttages de særlige begrænsninger for variabel aflønning, som fremgår af aflønningsbekendtgørelsens § 18, stk. 1, nr. 1 (maksimalt 50 procent) og AP Pensions lønpolitik, herunder principperne for binding, udskydelse og fordeling.

AP Pensions væsentlige risikotagere og interne kontrolfunktioner, herunder lovgivningspåkrævede nøglefunktioner, aflønnes med faste månedslønninger, som består af løn og pension. De væsentlige risikotagere har mulighed for at modtage performancetillæg på lige vilkår med resten af organisationen. Der kan ligeledes tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg, jf. ovenfor i koncernens overordnede lønpolitik. Herudover har også denne persongruppe adgang til en række markedskonforme personalegoder.

### **Særlige regler for aflønning af ansatte i selskabets nøglefunktioner og for aktuar**

Den variable del af aflønningen af medarbejdere, der er ansat i aktuarfunktionen, compliance-funktionen, risikofunktionen og intern audit-funktionen, skal være uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt deres kontrol

Variable løndele som tildeles væsentlige risikotagere kan højst udgøre 100.000 kr. inklusive fast grundløn og pension og kriterierne skal være opfyldt på tildelingstidspunktet.

Kriterierne for tildelte variable løndele skal fortsat være til stede på udbetalingstidspunktet, i det den variable løndel kan bortfalde, hvis kriterierne for tildeling ikke længere kan anses for opfyldt på udbetalingstidspunktet.

### **Kvantitative oplysninger om aflønning i 2019**

*Oplysninger om aflønning af ledelsen og de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil*

Der er ikke sket variabel aflønning ved brug af aktier og/eller aktielignende instrumenter eller tilsvarende.

### **Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019 fordelt på forretningsområder - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

<b>Forretningsområde</b>	<b>tkr. fast</b>	<b>tkr. variabelt</b>	<b>Total</b>
<b>Bestyrelsesmedlemmer</b>	3.665	0	3.665
<b>Direktionsmedlemmer</b>	17.533	0	17.533
<b>Investeringsområdet</b>	14.383	64	14.447
<b>Kundeserviceområdet</b>	10.850	72	10.922
<b>Stabsfunktioner</b>	4.691	32	4.723
<b>Uafhængige kontrolfunktioner</b>	2.178	16	2.194
<b>Andre forretningsområder</b>	22.293	112	22.405

*Nøglepersoner og uafhængige kontrolfunktioners løn honoreres af AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a. Af praktiske årsager foretager AP Pension livsforsikringsaktieselskab den samlede lønudbetaling.*

**Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019 fordelt på forretningsområder - Skandia Link Livsforsikring A/S**

Forretningsområde	tkr. fast	tkr. variabelt	Total
<b>Bestyrelsesmedlemmer</b>	0	0	0
<b>Direktionsmedlemmer</b>	5.000	195	0
<b>Investeringsområdet</b>	0	0	0
<b>Kundeserviceområdet</b>	2.109	59	2.168
<b>Stabsfunktioner</b>	128	38	166
<b>Uafhængige kontrolfunktioner</b>	6.593*	157	6.750
<b>Andre forretningsområder</b>	4.077**	145	4.222

Indtil 1. april 2019, hvor der skete virksomhedsoverdragelse af medarbejdere i Skandia til AP Pension, blev nøglepersoner og uafhængige kontrolfunktioners løn af praktiske årsager honoreret af Skandia A/S. Fra 1. april 2019 og fremefter blev lønudbetaling af praktiske årsager honoreret af AP Pension livsforsikringsaktieselskab.

\* Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 292 t.kr.

\*\*Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 949 t.kr.

**Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019 fordelt på forretningsområder - Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

Forretningsområde	tkr. fast	tkr. variabelt	Total
<b>Bestyrelsesmedlemmer</b>	0	0	0
<b>Direktionsmedlemmer</b>	4.189*	0	4.189
<b>Investeringsområdet</b>	8.002**	298	8.300
<b>Kundeserviceområdet</b>	0	0	0
<b>Stabsfunktioner</b>	0	0	0
<b>Uafhængige kontrolfunktioner</b>	0	0	0
<b>Andre forretningsområder</b>	0	0	0

Indtil 1. april 2019, hvor der skete virksomhedsoverdragelse af medarbejdere i Skandia til AP Pension, blev nøglepersoner og uafhængige kontrolfunktioners løn af praktiske årsager honoreret af Skandia A/S. Fra 1. april 2019 og fremefter blev lønudbetaling af praktiske årsager honoreret af AP Pension livsforsikringsaktieselskab.

\*Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 197 t.kr.

\*\*Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 428 t.kr.

**Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2019 fordelt på fast og variabel løn - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>Antal</b>	<b>tkr. fast</b>	<b>tkr. variabelt</b>	<b>Total tkr.</b>
<b>Bestyrelse</b>	<b>17</b>	3.665	0	3.665
<b>Direktion</b>	<b>3,6*</b>	17.533**	0	17.533
<b>Øvrige væsentlige risikotagere</b>	<b>37,3*</b>	54.396	298	54.694
<b>I alt</b>		74.736	298	75.034

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2019.

\*\* Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 1.891 t.kr.

**Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2019 fordelt på fast og variabel løn – Skandia Link Livsforsikring A/S**

	<b>Antal</b>	<b>tkr. fast</b>	<b>tkr. variabelt</b>	<b>Total tkr.</b>
<b>Bestyrelse</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>Direktion</b>	<b>1,3*</b>	5.000	195	5.195
<b>Øvrige væsentlige risikotagere</b>	<b>7,3*</b>	12.908**	399	13.307
<b>I alt</b>		17.908	594	18.502

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2019.

\*\*Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 1.241 t.kr.

**Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2019 fordelt på fast og variabel løn –Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	<b>Antal</b>	<b>tkr. fast</b>	<b>tkr. variabelt</b>	<b>Total tkr.</b>
<b>Bestyrelse</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>Direktion</b>	<b>2*</b>	4.189**	0	4.189
<b>Øvrige væsentlige risikotagere</b>	<b>4*</b>	8.002***	298	8.300
<b>I alt</b>				

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2019.

\*\*Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 197 t.kr.

\*\*\*Eksklusive fratrædelsesgodtgørelser på 428 t.kr.

**Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2019 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	Udbetalt tkr.	Tildelt tkr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere	0	0
I alt	0	0

**Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2019 - Skandia Link Livsforsikring A/S**

	Udbetalt tkr.	Tildelt tkr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere	0	0
I alt	0	0

**Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2019 - Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	Udbetalt tkr.	Tildelt tkr.
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere	0	0
I alt	0	0

**Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	Kontant (kr.)		Gældsbrief (kr.)	
	Udbetalt	Udskudt	Tildelt	Udskudt
Bestyrelsen	0	0	0	0
Direktionen	0	0	0	0
Væsentlige risikotagere	0	0	0	0

**Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele - Skandia Link Livsforsikring A/S**

	Kontant (kr.)		Gældsbrief (kr.)	
	Udbetalt	Udskudt	Tildelt	Udskudt
<b>Bestyrelsen</b>	0	0	0	0
<b>Direktionen</b>	0	0	0	0
<b>Væsentlige risikotagere</b>	0	0	0	0

**Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele - Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	Kontant (kr.)		Gældsbrief (kr.)	
	Udbetalt	Udskudt	Tildelt	Udskudt
<b>Bestyrelsen</b>	0	0	0	0
<b>Direktionen</b>	0	0	0	0
<b>Væsentlige risikotagere</b>	0	0	0	0

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	tkr.
<b>Udbetalte sign-on fees</b>	0
<b>Antal modtagere</b>	0

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019 - Skandia Link Livsforsikring A/S**

	tkr.
<b>Udbetalte sign-on fees</b>	0
<b>Antal modtagere</b>	0

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019 - Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	tkr.
<b>Udbetalte sign-on fees</b>	0
<b>Antal modtagere</b>	0

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>tkr.</b>
<b>Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2019</b>	2.764
<b>Antal modtagere</b>	5

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019 – Skandia Link Livsforsikring A/S**

	<b>tkr.</b>
<b>Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2019</b>	1.180
<b>Antal modtagere</b>	3

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019 –Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	<b>tkr.</b>
<b>Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2019</b>	0
<b>Antal modtagere</b>	0

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2019 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>tkr.</b>
<b>Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser</b>	2.816
<b>Antal modtagere</b>	5
<b>Højeste beløb tildelt</b>	1.890

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2019 – Skandia Link Livsforsikring A/S**

	<b>tkr.</b>
<b>Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser</b>	1.180
<b>Antal modtagere</b>	3
<b>Højeste beløb tildelt</b>	834

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2019 – Skandia Asset Management  
Fondsmæglerselskab A/S**

	<b>tkr.</b>
<b>Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser</b>	625
<b>Antal modtagere</b>	2
<b>Højeste beløb tildelt</b>	426

Ingen medarbejdere i selskabet har i 2019 haft en løn, der oversteg 1 mio. Euro.