



Aflønnings- rapport 2024

Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab

Danica

Aflønningsrapport for Danica-koncernen 2024

Danica -koncernens aflønningspolitik og -praksis tager afsæt i Danske Bank-koncernens aflønningspolitik med tilretninger for forhold, som specifikt er gældende for Danica-koncernen. Danicas aflønningspolitik afspejler målsætningerne om:

- En vedvarende og langsigtet værdiskabelse for Danica og Danske Bank-koncernen ,
- En klar sammenhæng mellem aflønning og strategi for de kommende år
- Evnen til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede og effektive medarbejdere i et konkurrencepræget marked

Aflønningspolitikken og -praksis har endvidere til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring. Aflønningspolitikken findes på www.danicapension.dk. Aflønningsrapport 2024 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 Danicas bestyrelse og direktion

Forord

I henhold til aflønningsbekendtgørelsen for forsikringssselskaber redegøres der for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne i koncernens incitamentsprogrammer, herunder aflønningsforhold for Danicas bestyrelse og direktion.

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 (MRT) i Danica-koncernen

Danica-koncernens bestyrelse har udpeget 13 personer som væsentlige risikotagere, dvs. medarbejdere med væsentlig indflydelse på Danica-koncernens risikoprofil i løbet af 2024. Hertil kommer medlemmer af Danicas bestyrelse og direktion.

Væsentlige risikotagere er i 2024 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 (bonus) 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 i Danske Bank-koncernen.

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.

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 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, forretningsenhed og individuel præstation.

På grundlag af præstationsaftalerne foretages årligt en balanceret præstationsvurdering i forhold til følgende:

- Finansielle resultater
- Ikke-finansielle resultater
- Særlige fokusområder
- Individuel præstation

Præstationsaftalerne og optjeningsmodellerne inkluderer absolutte og relative mål.

Blandt de ikke-finansielle mål er bæredygtighedsmål 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

Danicas bestyrelse har fastsat grænser for variabel løn til ansatte i koncernen. Disse varierer afhængigt af den stilling, som medarbejderen bestrider, af forretningsområde og af lokale forhold.

I medfør af aflønningsbekendtgørelsen for forsikringsselskaber må de variable løndelev til et medlem af direktionen højst udgøre 50 % af enten honoraret eller af grundlønnen inkl. pension.

Udbetaling til væsentlige risikotagere

En stor andel af koncernens udpegede væsentlige risikotagere modtager variabel løn.

Den variable løn består af henholdsvis en kontant del og betingede aktier, og en del af den variabel løn udskydes i minimum fire år.

Udskydelse af variabel løn

Danicas direktion har en udskydelsesperiode på fire år, hvilket følger af aflønningsbekendtgørelsen og den af bestyrelsen vedtagne aflønningspolitik.

Back testing

Udskudt variabel løn underlægges backtesting. 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 ikke blevet reduceret i 2024 som følge af backtesting.

Claw back

Variabel løn til væsentlige risikotagere giver mulighed for fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt som udskudt incitamentsaf lønning, hvis det viser sig, at tildelingen er sket på et 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 et fast kontant honorar.

Medlemmer af bestyrelsen bliver tildelt 175.000 kr. årligt. I tillæg hertil modtager formand for Revisionsudvalget 250.000 kr. 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 100.000 kr. årligt.

Som medlem af bestyrelserne i andre selskaber i Danske Bank-koncernen har Jesper Koefoed i alt modtaget 325.000 kr. ud over sit vederlag som bestyrelsesmedlem i Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab.

De enkelte bestyrelsesmedlemmer har modtaget honorar som vist nedenfor.

<u>(tkr.)</u>	<u>2024</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Jesper Koefoed	525	525	513
Kenneth Stricker-Nielsen	175	175	175
Charlott Due Pihl	175	175	175
René Karsten Jensen	175	175	96
Ib Katznelson	175	175	175

Aflønningsforhold for direktionen i Danica

I koncernens moderselskab Danica Pension, Livsforsikringsaktieselskab, modtager direktionens medlemmer et honorar bestående af et kontraktligt vederlag, pension og et variabelt vederlag. Grundet afrundinger kan der forekomme mindre differencer på sammentællinger i tabellen.

For 2024 har direktionens medlemmer modtaget:

(Mio. kr.)	Kontraktligt vederlag	Pension	Variabelt vederlag				I alt optjent 2024	I alt optjent 2023	I alt optjent 2022
			Ekstra-ordinært vederlag	Kontant vederlag	Aktiebaseret vederlag	Totalt variabelt vederlag			
Mads Nicolai Kaagaard	5,7	1,1	-	1,0	1,0	1,9	8,7	4,5	-
Thomas Dyhrberg Nielsen	3,0	0,6	-	0,4	0,4	0,8	4,4	4,4	4,1
Jesper Grundvad Bjerre	2,8	0,5	-	0,5	0,5	0,9	4,3	4,2	3,8
Dorte Bilsgaard	2,8	0,5	-	0,5	0,5	0,9	4,2	4,1	2,0
Forhenværende direktører									
Søren Lockwood	-	-	-	-	-	-	-	5,7	5,7
Ole Krogh Petersen	-	-	-	-	-	-	-	-	1,3
Total	14,3	2,7	-	2,3	2,3	4,6	21,6	22,9	16,9

Tabellen indeholder udelukkende vederlag tildelt aktive medlemmer af direktionen. Mads Nicolai Kaagaard er indtrådt i direktionen pr. 1. november 2023. Søren Lockwood er udtrådt af direktionen pr. 1. november 2023. Ole Krogh Petersen er udtrådt af direktionen 23. februar 2022.

Danicas Rapport om væsentlige risikotagere 2024 offentliggøres på Danicas hjemmeside i maj 2025.