

# AP Pension-koncernen – Aflønningsrapport for 2020

## Oplysninger om lønforhold i AP Pension-koncernen for regnskabsåret 2020

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 2020.

AP Pension-koncernens Politik for aflønning ("lønpolitik") for perioden er vedtaget af bestyrelsen den 26. februar 2019 med efterfølgende årlig ajourføring den 2. marts 2020. Lønpolitikken blev godkendt af generalforsamlingerne i 2019 og 2020. Lønpolitikken sikrer efterlevelse af regler om aflønning i henhold til Lov om finansiel virksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen og implementeres i de øvrige relevante koncernselskaber med de fornødne lovgivningsmæssige tilpasninger. Lønpolitikken godkendes af bestyrelsen og generalforsamlingen i de relevante koncernselskaber.

### 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 virksomhedsdrift 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. Der er et overordnet ønske om, at vederlaget for bestyrelser, direktorer, andre væsentlige risikotagere og medarbejdere i kontrolfunktioner hovedsageligt udgøres af fast løn. 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, der i 2020 skiftede navn til Vederlags- og kompetenceudvalg som følge af, at udvalgets arbejdsområde udvidedes til at omfatte bl.a. at evaluere og fastlægge kompetencer. 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. Desuden skal udvalget forestå det forberedende arbejde til brug for bestyrelsens beslutning vedrørende kompetencer og kvalifikationer i ledelsesorganerne.

Vederlags- og kompetenceudvalget bestod i 2020 af tre medlemmer. Bestyrelsesformanden er samtidig formand for Vederlags- og kompetenceudvalget. Vederlags- og kompetenceudvalget har mandat til at indhente nødvendig information 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 2020 været afholdt i alt 32 bestyrelsesmøder i Foreningen AP Pension f.m.b.a., AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Skandia Link Livsforsikring A/S. Herudover har der været afholdt 6 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 Politik for aflønning. Kontrollen for året 2020 er udført af koncernens eksterne revisor og omfatter følgende:

- Stikprøverevision af ansættelseskontrakter for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, og som er identificeret i politik for aflønning
- Revision af, at Politik for aflønning overholdes.

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 Vederlags- og kompetenceudvalget.

### **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 stillingsindhold, erhvervs erfaring, uddannelse samt fagligt niveau og/eller i overensstemmelse med indgåede overenskomster. Indeholdt i den faste løn er for visse personer også eventuelle personlige, tidsbegrænsede tillæg, givet eksempelvis pga. kompetencer eller stillingsindhold.

**Variable lønde** og retningslinjer for tildeling heraf  
AP Pension kan anvende følgende variable lønde:

- Engangsvederlag, som kan tildeles for eksempelvis ekstraordinær indsats, væsentligt merarbejde eller lignende. Engangsvederlag tildeles bagudrettet og kan ikke udgøre mere end 100.000 kr. Tidsbegrænsede performancetillæg, som kan tildeles for en fremadrettet periode på op til tre år ad gangen. Det tidsbegrænsede performancetillæg er ferie- og pensionsberettiget, og det reguleres ikke i tildelingsperioden.
- Individuel bonus, hvor de individuelle bonusmål aftales forud for bonusperioden, som skal give yderligere incitament for den individuelle person til at opnå en styrket implementering af AP Pension-koncernens strategi. Individuel bonus kan maksimalt udgøre et beløb svarende til tre måneders løn for den pågældende person.
- Kollektiv bonus, jf. nedenfor, hvor de kollektive bonusmål opstilles for at motivere organisationen til samlet at arbejde mod fælles mål. Direktionen kan ikke omfattes af kollektiv bonus.

### **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 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.

### **Fastholdelsesgodtgørelse**

Der er mulighed for tildeling af fastholdelsesgodtgørelse, som maksimalt kan udgøre 100.000 kr. En fastholdelsesgodtgørelse skal være tidsbestemt og kan alene anvendes i særlige tilfælde, hvor direktionen anser dette for nødvendigt.

### **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, regnet fra fratrædelsestidspunktet.

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 personen har handlet i

overensstemmelse med relevante retningslinjer og politikker og ikke har påført selskabet unødige risici.

**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, fri telefon, internetopkobling, frokostordning og sundhedsforsikring) 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. Lønpakken fastsættes af bestyrelsen og tilsigtes at være markedskonform og tager derfor afsæt i markedspraksis og -standard.

Den årlige sum af variable løndele til et medlem af direktionen kan ikke overstige det laveste af følgende beløb på tidspunktet for beregningen af den faste løn:

- 100.000 kr. inklusiv eventuelt ferietillæg og pension m.v.
- Et beløb svarende til 50 procent af den faste grundløn inklusive pension.

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 andre væsentlige risikotagere og interne kontrolfunktioner, herunder lovgivningspåkrævede nøglefunktioner, aflønnes med faste månedslønninger, som består af løn og pension. De andre 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.

Benyttes variable løndelev for personer, der er ansat i risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen, intern audit-funktionen, aktuarfunktionen, it-sikkerhedsfunktionen og investeringskontrollfunktionen er de variable løndelev uafhængige af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt de respektive personers kontrol.

Den årlige sum af variable løndelev til en anden væsentlig risikotager kan ikke overstige det laveste af følgende beløb på tidspunktet for beregningen af den faste løn:

- 100.000 kr. inklusiv eventuelt ferietillæg og pension m.v.
- Et beløb svarende til 100 procent af den faste grundløn inklusive pension.

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

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

Variable løndelev 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 løndelev 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.

### **Begrænsninger i relation til udbetalingen af variable løndelev**

AP Pension kan undlade at udbetale en variabel løndel helt eller delvis, såfremt selskabet på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel ikke overholder lovgivningens solvenskapitalkrav.

AP Pension udbetaler ikke variabel løn til direktionen, såfremt AP Pension er blevet påbudt at udarbejde en kapitalgenopretningsplan.

AP Pension udbetaler ikke variable løndelev til personer, der på udbetalingstidspunktet ikke længere opfylder kravene til deres stilling om hæderlighed og egnethed eller som har udvist uansvarlig adfærd, der har resulteret i betydelige tab for AP Pension.

### **Kvantitative oplysninger om aflønning i 2020**

*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 2020 fordelt på forretningsområder - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

Forretningsområde	tkr. fast	tkr. variabelt	Total
Bestyrelsesmedlemmer	4.098	0	4.098
Direktionsmedlemmer	15.716	0	15.716
Investeringsområdet	16.726	0	16.726
Kundeserviceområdet	7.409	0	7.409
Stabsfunktioner	0	0	0
Uafhængige kontrolfunktioner	4.910	0	4.910
Andre forretningsområder	19.213	0	19.213

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.

Stabsfunktioner fremgår med nul, da HR, Marketing og Koncernsekretariatet er taget ud som væsentlig risikotagere i forbindelse med den seneste opdatering af lønpolitikken og opdatering/vurdering af væsentlig risikotagere. It er ligeledes taget ud som væsentlig risikotagere af andre forretningsområder.

**Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2020 fordelt på forretningsområder - Skandia Link Livsforsikring A/S**

Forretningsområde	tkr. fast	tkr. variabelt	Total
Bestyrelsesmedlemmer	0	0	0
Direktionsmedlemmer	714*	0	714
Investeringsområdet	0	0	0
Kundeserviceområdet	0	0	0
Stabsfunktioner	0	0	0
Uafhængige kontrolfunktioner	0*	0	0
Andre forretningsområder	0	0	0

\*Direktøren modtager et tillæg for at varetage stillingen som direktør for Skandia Link Livsforsikring, Direktøren er ansat i AP Pension livsforsikringsaktieselskab hvor Direktørens faste løn fremgår. Lønudbetaling bliver af praktiske årsager honoreret af AP Pension livsforsikringsaktieselskab.

\*\* Øvrige væsentlige risikotagere aflønnes af AP Pension livsforsikringsaktieselskab, og derfor er der ikke udbetalt løn i Skandia Link Livsforsikring A/S.

**Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2020 fordelt på forretningsområder - Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

Forretningsområde	tkr. fast	tkr. variabelt	Total
Bestyrelsesmedlemmer	0	0	0
Direktionsmedlemmer	762*	0	762
Investeringsområdet	0	0	0
Kundeserviceområdet	0	0	0

Stabsfunktioner	0	0	0
Uafhængige kontrolfunktioner	***0	0	0
Andre forretningsområder	0	0	0

\*Direktøren modtager et tillæg for at varetage stillingen som direktør for Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab. Direktøren er ansat i AP Pension livsforsikringsaktieselskab hvor direktørens faste løn fremgår. Lønudbetalingen bliver af praktiske årsager honoreret af AP Pension livsforsikringsaktieselskab.

\*\* Investeringsområdet aflønnes af AP Pension livsforsikringsaktieselskab, og derfor er der ikke udbetalt løn i Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S,

\*\*\* Øvrige væsentlige risikotagere aflønnes af AP Pension livsforsikringsaktieselskab, og derfor er der ikke udbetalt løn i Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S,

### Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2020 fordelt på fast og variabel løn - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.

	Antal	tkr. fast	tkr. variabelt	Total tkr.
Bestyrelse	18	4.098	0	4.098
Direktion	4,0*	15.716	0	15.716
Øvrige væsentlige risikotagere	41,8	59.943	275	60.218
<b>I alt</b>		79.757	275	80.032

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2020.

### Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2020 fordelt på fast og variabel løn – Skandia Link Livsforsikring A/S

	Antal	tkr. fast	tkr. variabelt	Total tkr.
Bestyrelse	0	0	0	0
Direktion	1,0*	714	0	714
Øvrige væsentlige risikotagere	4**	0	0	0
<b>I alt</b>		714	0	714

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2020.

af praktiske årsager bliver lønnen honoreret af AP Pension livsforsikringsaktieselskab.

\*\*Øvrige væsentlige risikotagere aflønnes af AP Pension livsforsikringsaktieselskab, og derfor er der ikke udbetalt løn i Skandia Link Livsforsikring A/S,

### Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2020 fordelt på fast og variabel løn –Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S

	Antal	tkr. fast	tkr. variabelt	Total tkr.

Bestyrelse		0	0	0
Direktion		4.189*	0	4.189
Øvrige væsentlige risikotagere	<b>0</b>	0**	0	0**
<b>I alt</b>	<b>1,0*</b> <b>5</b>	4.189		4.189

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2020.

\*\* Øvrige væsentlige risikotagere aflønnes af AP Pension livsforsikringsaktieselskab, og derfor er der ikke udbetalt løn i Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S,

\*\*af praktiske blev lønnen honoreret af AP Pension livsforsikringsaktieselskab.

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2020 - 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 2020 - 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 2020 - 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
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 Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

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

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2020 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	tkr.
Udbetalte sign-on fees	0
Antal modtagere	0

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2020 - Skandia Link Livsforsikring A/S**

	tkr.
Udbetalte sign-on fees	0
Antal modtagere	0

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2020 - Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	tkr.
Udbetalte sign-on fees	0
Antal modtagere	0

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2020 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>tkr.</b>
Udbetalt til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2020	1.086
Antal modtagere	3

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2020 – Skandia Link Livsforsikring A/S**

	<b>tkr.</b>
Udbetalt til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2020	407
Antal modtagere	2

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2020 –Skandia Asset Management Fondsmæglerselskab A/S**

	<b>tkr.</b>
Udbetalte fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2020	625
Antal modtagere	2

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2020 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>tkr.</b>
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	2.813
Antal modtagere	6
Højeste beløb tildelt	1.419

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2020 – Skandia Link Livsforsikring A/S**

	<b>tkr.</b>
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	0
Antal modtagere	0
Højeste beløb tildelt	0

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2020 – Skandia Asset Management  
Fondsmæglerselskab A/S**

	<b>tkr.</b>
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	0
Antal modtagere	0
Højeste beløb tildelt	0

Ingen medarbejdere i selskabet har i 2020 haft en løn, der oversteg 1 mio. Euro.