

# **AP Pension-koncernen – Aflønningsrapport for 2021**

## **Oplysninger om lønforhold i AP Pension-koncernen for regnskabsåret 2021**

Oplysningerne i denne aflønningsrapport offentliggøres i henhold til § 26 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser ("aflønningsbekendtgørelsen"). Oplysningerne relaterer sig alene til regnskabsåret 2021.

AP Pensions Politik for aflønning for perioden er vedtaget af bestyrelsen for Foreningen AP Pension f.m.b.a. den 3. marts 2020 og godkendt på generalforsamlingen den 4. august 2020. Den er endvidere vedtaget af bestyrelsen for Foreningen AP Pension f.m.b.a. den 2. marts 2021, hvorefter Politik for aflønning blev godkendt af generalforsamlingen den 13. april 2021. Herefter er Politik for aflønning godkendt af generalforsamlingerne i de relevante koncernselskaber. Politik for aflønning sikrer efterlevelse af regler om aflønning i henhold til Lov om finansiel virksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen og implementeres i de øvrige relevante selskaber i AP Pension-koncernen, med de fornødne lovgivningsmæssige tilpasninger. Politik for aflønning 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 risikoprofilen. Politiken skal medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet, der ikke tilskynder til en adfærd med overdreven 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 lønpakken skal desuden bidrage til arbejdsglæde og god kvalitet i udførelse af jobbet.

Der skal sikres en balanceret aflønning, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, eller en adfærd der på anden måde modarbejder kundernes og det kundejede selskabs interesser. Der er et overordnet ønske om, at vederlaget for bestyrelser, direktioner, andre væsentlige risikotagere og medarbejdere i kontrolfunktioner hovedsageligt udgøres af fast løn. Derfor gælder der særlige regler for variabel løn til bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og øvrige medarbejdere i koncernen.

### **Beslutningsprocessen om aflønning**

Bestyrelsen har nedsat et Vederlags- og kompetenceudvalg, der forestår det forberedende arbejde til brug for bestyrelsens beslutning vedrørende aflønning, herunder politik for aflønning og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på koncernens risi-

kostyring, 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 2021 af fire 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. Der er endvidere mandat til at indhente råd, vejledning og bistand fra eksterne rådgivere, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt for varetagelsen af udvalgets opgaver.

Der har i 2021 været afholdt 9 møder i Foreningen AP Pension f.m.b.a., 13 møder i AP Pension livsforsikringsaktieselskab og 5 møder i AP Link Livsforsikring A/S. Bestyrelserne gennemgår og vurderer politik for aflønning 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 politik for aflønning forelægges generalforsamlingen til godkendelse.

### **Kontrol med aflønning**

Mindst én gang årligt foretager en uafhængig kontrolfunktion kontrol med de relevante koncernselskabers overholdelse af Politik for aflønning. Kontrollen for året 2021 er udført af Deloitte Statsautoriserede revisionspartnerselskab:

Konklusionen på aflønningskontrollen for 2021 er:

- Der er udarbejdet en lønpolitik og retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for udførelse af lønkontrollen i overensstemmelse med kravene i aflønningsbekendtgørelsen.
- Den gennemførte stikprøvekontrol har påvist, at de udtagne personers lønforhold er i overensstemmelse med den af bestyrelsen fastlagte lønpolitik og de enkeltes ansættelseskontrakter.
- Der er overensstemmelse mellem selskabets egen oversigt over personer i bestyrelsen og de personer, der er anmeldt af selskabet som bestyrelsesmedlemmer i CVR.

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

Resultatet af de årlige kontroller af aflønning rapporteres til Vederlags- og kompetenceudvalget.

### **Lønkomponenter**

#### **Løn**

Løn 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**

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 løndele og retningslinjer for tildeling**

AP Pension kan anvende følgende variable løndele:

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

Den årlige sum af variable løndele 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 løndele som tildeles væsentlige risikotagere kan højst udgøre 100.000 kr. inklusiv eventuelt ferietillæg og pension. Kriterierne skal være opfyldt på tildelingstidspunktet.

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

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

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 løndele 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 2021

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 2021 fordelt på forretningsområder - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.

Forretningsområde	tkr. fast	tkr. variabelt	Total
Bestyrelsesmedlemmer	4.765	0	4.765
Direktionsmedlemmer	19.290	0	19.290
Investeringsområdet	21.819	0	21.819
Kundeserviceområdet	10.541	0	10.541
Stabsfunktioner	0	0	0
Uafhængige kontrolfunktioner	8.371	0	8.371
Andre forretningsområder	29.651	0	29.651

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 2021 fordelt på forretningsområder - AP 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 AP 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 AP Link Livsforsikring A/S.

**Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2021 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>
Bestyrelse	18	4.765	0	4.765
Direktion	3,8*	19.290	0	19.290
Øvrige væsentlige risikotagere	43	69.353	1.029	70.381
<b>I alt</b>		93.408	1.029	94.436

\* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratrådt i året 2021.

**Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2021 fordelt på fast og variabel løn - AP Link Livsforsikring A/S**

	<b>Antal</b>	<b>tkr. fast</b>	<b>tkr. variabelt</b>	<b>Total tkr.</b>
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 AP Link Livsforsikring A/S

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2021 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.

	<b>Udbetalt tkr.</b>	<b>Tildelt tkr.</b>
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere	0	0
<b>I alt</b>	0	0

**Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2021 - AP Link Livsforsikring A/S**

	<b>Udbetalt tkr.</b>	<b>Tildelt tkr.</b>

	0	0
Bestyrelse	0	0
Direktion	0	0
Øvrige væsentlige risikotagere	0	0
I alt		

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

	Kontant (kr.)		Gældsbev. (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 - AP Link Livsforsikring A/S**

	Kontant (kr.)		Gældsbev. (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 2021 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

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

**Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2021 - AP Link Livsforsikring A/S**

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



**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2021 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>tkr.</b>
Udbetalt til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2021	5.927
Antal modtagere	14

**Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2021 - AP Link Livsforsikring A/S**

	<b>tkr.</b>
Udbetalt til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2021	0
Antal modtagere	0

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2021 - AP Pension livsforsikringsaktieselskab og Foreningen AP Pension f.m.b.a.**

	<b>tkr.</b>
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	743
Antal modtagere	5
Højeste beløb tildelt	335

**Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2021 - AP Link Livsforsikring A/S**

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

Ingen medarbejdere i selskabet har i 2021 haft en løn, der oversteg 1 mio. Euro.