

Aflønningspolitik i Danica Pension

1. Formål

Formålet med denne politik er at fastlægge rammerne for aflønning i Danica Pension. Politikken tager udgangspunkt i aflønningspolitikken for Danske Bank-koncernen, men er tilpasset Danica Pension. Politikken og ændringer hertil skal endelig godkendes af generalforsamlingen i pågældende selskab i Danica Pension.

2. Anvendelsesområde

Politikken gælder for Danica Pension Livsforsikringsaktieselskab, Forsikrings-selskabet Danica, Skadesforsikringsaktieselskab af 1999, Danica Pensionsforsikring A/S og danske datterselskaber heraf.

Når der står "Danica Pension" i denne politik menes der alle ovennævnte selskaber. Når der står "bestyrelsen" eller "direktion" i denne politik menes der bestyrelsen eller direktionen i alle ovennævnte selskaber.

Udenlandske datterselskaber vedtager en tilsvarende politik tilrettet lokale forhold.

3. Indhold

Politikken afspejler en målsætning om en ordentlig governance proces samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for Danica Pensions aktionærer. Den sikrer herudover, at

- Danica Pension kan tiltrække, udvikle og fastholde højt performende og motiverede medarbejdere i et konkurrencepræget og internationalt marked
- medarbejderne tilbydes en konkurrencedygtig og markedstilpasset aflønning, hvoraf den faste løn udgør en væsentlig del
- medarbejderne tilskyndes til at skabe holdbare resultater, og at der er ensretning mellem interesserne hos
 - o aktionærene,
 - o kunderne og
 - o medarbejderne.

Politikken, og Danica Pensions generelle incitamentsstruktur, sigter særligt mod at sikre en sund og effektiv risikostyring ved, at

- fastholde en stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne
- sikre overensstemmelse med Danica Pensions forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål

- sikre overensstemmelse med princippet om at beskytte kunder for derved at sikre, at interessekonflikter undgås
- sikre at den samlede bonuspulje ikke underminerer Danica Pensions kapitalgrundlag eller bringer det i fare. Dette gøres ved at indtænke politikken og incitamentsstrukturen i kapital- og likviditetsstyringen.

Politikken og Danica Pensions generelle incitamentsstruktur stemmer overens med selskabets langsigtede strategi, herunder den overordnede forretningsstrategi, risikostrategi og risikovillighed inden for alle risikotyper, inklusive markeds-, drifts-, likviditets- og omdømmerisici samt andre risici identificeret af koncernen. Politikken og selskabets generelle incitamentsstrukturer sikrer, at der ikke er interessekonflikter mellem selskabets medarbejdere og koncernen, aktionærerne eller kunderne. Dette gøres, hvor det er relevant og hensigtsmæssigt.

Politikken og selskabets generelle incitamentsstrukturer sikrer endvidere gennemsigtighed i koncernens belønningsstrategi, da der, hvor det er relevant og hensigtsmæssigt, indgås individuelle performanceaftaler med alle medarbejdere omfattet af incitamentsordninger. På denne baggrund har den enkelte medarbejder klare og forudbestemte målepunkter, der er fastlagt i overensstemmelse med Danica Pensions overordnede strategi og gældende lovgivning. Derudover sikres gennemsigtighed ved Danica Pensions oplysninger til myndighederne om aflønningspolitikken og om betalt løn, i årsrapporten og i den årlige aflønningsrapport. Endelig offentliggør selskabet internt bonusprocedurer og retningslinjer for aflønning, hvor koncernens incitamentsordninger og procedurer er beskrevet.

4. Governance

Bestyrelsen har udarbejdet retningslinjer for gennemgang af aflønningspolitikken og kontrol med overholdelsen heraf.

Når bestyrelsen finder det passende, dog mindst en gang om året, kontrollerer den, at aflønningspolitikken overholdes. Dersom det er påkrævet på grund af ændringer eller udviklingen i Danica Pensions virksomhed, forelægger bestyrelsen forslag til relevante ændringer i politikken til vedtagelse på den ordinære generalforsamling.

Inden for Danske Bank-koncernen indgår forskellige kontrol- og compliance-funktioner i processen med at implementere politikken og incitamentsstrukturerne for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides. Koncernens risikoudvalg vurderer, om incitamentsstrukturen står i rimeligt forhold til koncernens risici, kapital og likviditet, og risikoudvalget evaluerer endvidere, hvorvidt og i givet fald hvornår aflønningen skal udbetales.

Der afsættes en bonuspulje i budgettet til resultatafhængig aflønning. Bonuspuljen godkendes som en del af budgettet.

Den samlede øvre grænse i et enkelt år for resultatafhængig løn til direktionen og andre væsentlige risikotagere er 3 procent af Danica Pensions resultat.

Danica Pension har outsourcet alle HR funktioner til Danske Bank og i Danske Bank-koncernen er der udarbejdet effektive kontrolprocedurer for at sikre, at der betales variabel løn i overensstemmelse med de retningslinjer, der er fastsat af bestyrelsen, de gældende incitamentsstrukturer og gældende lovgivning. Praksis og procedurer i denne henseende er klare, veldokumenterede og gennemsigtige. Således fører Danske Bank koncernen protokol over relevante møder, udarbejder relevante rapporter og dokumenterer godkendelser givet af relevante kontrolfunktioner, og politikken og procedureerne underkastes årligt mindst én central og uafhængig gennemgang af Intern Revision.

5. Lønkomponenter

Ved udviklingssamtaler mellem medarbejder og leder evalueres medarbejderens resultater i det forløbne år samtidig med, at nye mål fastsættes. Beslutninger om eventuelle justeringer i den faste løn og tildeling af resultatafhængig løn træffes på baggrund af denne samtale.

Der tilstræbes en passende balance i lønpakkens sammensætning, som består af følgende fem komponenter:

- fast løn
- kort og langsigtet resultatafhængig løn (variabel løn)
- eventuelle pensionsordninger
- øvrige personalegoder
- eventuel fratrædelsesgodtgørelse

Den *faste løn* fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders rolle og stilling, herunder erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, kompleksitet i jobbet, lokale markedsforhold, etc. Den faste løn udbetales primært kontant men kan i særlige tilfælde udbetales delvist i form af aktier eller andre finansielle instrumenter afhængigt af den relevante lovgivning eller Danske Bank koncernens politikker.

Resultatafhængig løn motiverer og belønner medarbejdere, som leverer en høj performance, der i væsentlig grad bidrager til holdbare resultater, som opfylder forventningerne til medarbejderen, styrker langsigtede kunderelationer og skaber indtjening for koncernen og værdi for aktionærerne.

For at sikre en passende balance mellem de faste og variable lønkomponenter har bestyrelsen fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel af den faste løn den resultatafhængige løn må udgøre. Denne procentdel varierer afhængigt af den stilling, medarbejderen bestrider, af forretningsområdet og af lokale forhold. Den variable del af lønnen må fortsat højst udgøre 200 procent af den faste løn inklusive pensionsbidrag. I praksis vil kun en lille gruppe medarbejdere få en variabel løn på dette niveau, og dette vil udelukkende være for at sikre, at Danica Pensions lønniveau matcher

markedsvilkårene. Grænsen sænkes i jurisdiktioner, hvor gældende lovgivning kræver en lavere øvre grænse. De fleste medarbejdere er ikke omfattet af incitamentsordninger eller af incitamentsordninger, der fastsætter en øvre grænse for den variable løn på 25 %. Visse medarbejdere og den øverste ledelse kan være omfattet af en incitamentsordning med en grænse for variabel løn på op til 50 % eller 100 % af den faste løn, eventuelt inklusive pension.

Resultatafhængig løn kan udbetales i form af kontant bonus, aktier, aktiebaserede instrumenter, herunder betingede aktier og andre almindeligt godkendte finansielle instrumenter, på grundlag af gældende lokal lovgivning. Hvor det er relevant og hensigtsmæssigt, har Danske Bank koncernens bestyrelse fastsat visse nedre grænser, der, når disse overskrides, betyder, at bonusbeløb skal udbetales som en kombination af kontanter og aktier eller andre passende finansielle instrumenter, og Danske Bank koncernens bestyrelse har også bestemt, hvordan fordelingen skal være mellem kontanter og aktier og andre passende finansielle instrumenter. Ud fra gældende lovgivnings proportionalitetsprincip er der fastsat forskellige grænser og fordelingsnøgler for de forskellige forretningsområder og stillinger, og de er fastsat på baggrund af medarbejdernes indflydelse på den specifikke risikoprofil og markedspraksis for det pågældende forretningsområde og med henblik på at tilbyde konkurrencedygtige lønpakker, dog således at det sikres, at der altid er overensstemmelse mellem interesserne hos medarbejderne, koncernen, kunderne og aktionærerne.

Pensionsordningerne sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af tab af erhvervsevne, kritisk sygdom og død, samt at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikringselskab. For overenskomstansatte medarbejdere er pensionsbidragene reguleret via overenskomsten. Endelig vil pensionsordninger blive tilbudt medarbejderne på baggrund af lokal praksis og fortolket i overensstemmelse med lokal lovgivning.

Øvrige personalegoder tildeles på baggrund af individuelle ansættelsesaftaler og lokal kutyme. Som udgangspunkt følger Danica Pension de retningslinjer Group HR har fastsat for at skabe overensstemmelse mellem de personalegoder/standard-medarbejderpakker, der udbydes til medarbejdere i forskellige stillinger indenfor Danske Bank-koncernen.

Fratrædelsesgodtgørelser udbetales i overensstemmelse med relevant lokal lovgivning og gældende overenskomster. Den overordnede politik og aftaler om fratrædelsesgodtgørelse fastlægges af Group HR og de relevante kontrolfunktioner. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør en passende kompensation for førtidig opsigelse, fastsættes ud fra den enkeltes ansvar og beføjelser til at tage beslutninger og skal tage højde for, at mangelfulde resultater ikke belønnes. Som hovedregel er fratrædelsesgodtgørelse knyttet til medarbejderens anciennitet, idet medarbejdere optjener ret til fratrædelsesgodtgørelse i løbet af deres ansættelsesperiode. De fleste medarbejdere har alene ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til gældende lovgivning eller overenskomst. I henhold til specifikke individuelle aftaler har visse nøglemedarbejdere ret til maksimalt op til 12 måneders løn, mens visse medlemmer af den øverste ledelse har ret til maksimalt op til 24 måneders løn. Det skal præciseres, at medmindre det fremgår af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, må ingen

fratrædelsesaftale, der er indgået med virkning fra 1. januar 2015 og fremefter, indeholde variable lønde, pension eller andre personalegoder.

A. **Resultatafhængig løn**

Resultatafhængig løn tildeles på en måde, som fremmer sund risikostyring, herunder ex-post risikostyring, og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. I tilfælde hvor den resultatafhængige del af lønnen overstiger de af bestyrelsen fastsatte nedre grænser, udbetales den resultatafhængige løn som en kombination af aktier (eller andre finansielle instrumenter i henhold til relevant lovgivning) og kontanter, hvoraf en del vil være udskudt i overensstemmelse med national lovgivning. Endvidere er der som standard en etårig optjeningsperiode for resultatafhængig løn på kort sigt. Hvor det er relevant og hensigtsmæssigt, vil optjeningsperioden blive fastsat til to år eller mere.

Ikke-udbetalte resultatafhængige lønkomponenter er genstand for backtesting (gælder som minimum for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere). Kriterierne for backtesting er fastsat af Group HR i overensstemmelse med gældende lovgivning.

For alle medarbejdere gælder, at såvel udbetalte som ikke-udbetalte lønkomponenter er genstand for "claw back", hvis de er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige. "Claw back"-bestemmelserne gælder i hele udskydelses- og tilbageholdelsesperioden og overholder national lovgivning i de forskellige jurisdiktioner, hvor koncernen er repræsenteret.

Resultatafhængig løn tildeles endvidere, så det sikres, at:

- der er en passende balance mellem fast og resultatafhængig løn
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at man kan undlade at udbetale den resultatafhængige del af aflønningen
- der ikke afdækkes risiko på udskudte aktier for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere
- væsentlige risikotagere i et passende tidsrum efter overdragelsen af de aktiebaserede instrumenter ikke kan råde over disse.

Resultatafhængig aflønning fastsættes på grundlag af Danske Bank-koncernens finansielle resultater, Wealth Managements finansielle resultater, Danica Pensions finansielle resultater, det pågældende forretningsområdes resultater (eller det resultat, der er opnået af forvaltere af de alternative investeringsfonde eller af administrationsselskaber inden for koncernen) hvor medarbejderen er ansat, og den enkelte medarbejders egne resultater. Dette gælder som minimum for væsentlige risikotagere. Endvidere indgår såvel finansielle som ikke-finansielle kriterier i vurderingen af den enkelte medarbejders bonus, f.eks. overholdelse af koncernens kerneværdier, interne retningslinjer

og procedurer samt retningslinjer vedrørende kunder og investorer. Der foretages altid en skønsmæssig vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

Resultatafhængig løn (puljer eller udbetaling) fastsættes med udgangspunkt i en vurdering af resultater samt en række målepunkter (KPI'er), som afspejler Danica Pensions vigtigste strategiske prioriteringer. Afhængigt af ansættelsesområdet fastsættes og benyttes en passende kombination af absolutte, relative, interne og eksterne målepunkter. Følgende kvantitative og kvalitative målepunkter kan indgå i vurderingen:

- resultat før skat
- vurdering af risikojusteret afkast
- omkostningsrelaterede forhold
- kundetilfredshed og kvaliteten af de serviceydelser kunderne modtager
- overholdelse af lovgivning og interne forretningsgange
- overholdelse af koncernens kerneværdier og omsætning af Essensen af Danske Bank til handling
- forventet tab eller tilsvarende risici
- efterlevelse af Danica Pensions risk management kultur
- relativ performance i forhold til sidestillede

Hvis det er relevant, vil en medarbejders specifikke målepunkter blive fastlagt i den enkeltes incitamentsprogram/performanceaftale.

Helt overordnet bestræber Danica Pension sig på at sikre, at der er en fornuftig balance mellem faste og variable lønkomponenter. I de kapitalmarkedsvendte funktioner udgør den resultatafhængige løn til udvalgte medarbejdere imidlertid en væsentlig del af den samlede lønpakke, således at man kan tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere på disse områder.

B. Sign-on godtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus

Sign-on godtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus tildeles kun i helt særlige tilfælde og vil blive vurderet af det pågældende forretningsområde i samråd med Group HR. De nævnte komponenter vil kun blive anvendt for at tiltrække og fastholde højt specialiserede medarbejdere. Sådanne udbetalinger må ikke overstige et års bruttoløn inklusive pensionsbidrag, personalegoder og faste tillæg. Sign-on godtgørelse kan udbetales kontant eller som en kombination af kontanter og aktier og vil i henhold til gældende lovgivning være betinget af, at medarbejderen ikke fratræder inden for et nærmere angivet tidsrum efter udbetalingen.

Eventuel sign-on godtgørelse til væsentlige risikotagere aftales ved den pågældende medarbejders ansættelse og vil ikke blive tildelt i mere end ét år.

Sign-on godtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus fastsættes og udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning på området.

6. Diversitet og ligeløn

Medarbejderens samlede lønpakke er fastsat på baggrund af rolle og stilling, erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, kompleksitet i jobbet, lokale markedsforhold, koncernresultater, resultater i den forretningsenhed som medarbejderen er ansat i samt den enkeltes performance mv..

Danske Bank koncernen har for flere år siden vedtaget en strategi og politik for diversitet. Danica Pension følger denne. Et resultat af denne politik er, at vederlag til enkeltpersoner skal fastsættes uden hensyn til køn, race, etnisk oprindelse, politiske synspunkter, seksuel orientering, alder eller andre diskriminerende faktorer. Koncernen arbejder konstant på at fremme ligestilling inden for koncernen både med hensyn til beskæftigelse, karriereudvikling, forfremmelser, ligeløn etc. Dette indebærer, at for at udjævne kønsbestemte lønforskelle vil vi ikke fokusere isoleret på løn, men mere bredt på mangfoldighed for at sikre en mere jævn fordeling af kvinder i særligt højere lederstillinger og i stillinger inden for fagområder med højere markedsniveau. Danske Bank koncernen har implementeret en række initiativer til at nå sine ambitioner inden for mangfoldighed og ligeløn og gennemfører løbende interne vurderinger for at sikre, at koncernen lever op til den fastsatte strategi og mål. Yderligere information herom findes i CR Rapporten på danskebank.com.

7. Aflønning af samarbejdspartnere m.m.

Når koncernen samarbejder med ikke-ansatte i koncernen, som agenter, selvejende underleverandører / konsulenter, vikaransatte fra vikarbureauer m.v., søger koncernen at sikre, at vilkår og betingelser i kontrakten lever op til Danica Pensions forretnings- og risikostrategi, langsigtede interesser og kerneværdier og at aflønningen ikke tilskynder til interessekonflikter, overdreven risikotagning eller vildledende salg af produkter.

Som udgangspunkt betales ikke-ansatte med et fast timebaseret gebyr eller et fast projektgebyr og ikke variabel løn. I overensstemmelse med ovenstående kriterier kan Head of Procurement i ekstraordinære tilfælde beslutte at afvige fra fast vederlag og aftale projektbonusser mv. I alle tilfælde skal en sådan bonus dog respektere ovenstående kriterier og må ikke belønne nogen form for misligholdelse eller forsømmelse / manglende overholdelse af koncernens politikker til fordel for den ikke-ansatte.

8. Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

Væsentlige risikotagere og medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes efter særlige bestemmelser fastsat i gældende nationale love, EU-regler og relevante retningslinjer.

I overensstemmelse med de relevante retningslinjer og politikken om at foretage en årlig vurdering, på koncernniveau, på underkoncernniveau og på institutionsniveau, udpeger bestyrelsen én gang om året medarbejdere med kontrolfunktioner og medarbejdere som er væsentlige risikotagere.

I henhold til den til enhver tid gældende lovgivning skal væsentlige risikotagere udpeges på baggrund af interne kriterier opstillet af bestyrelsen samt andre kvalitative og kvantitative lovgivningsmæssige kriterier. Medlemmer af direktionen og bestyrelsen udpeges som væsentlige risikotagere på fortløbende basis.

Danica Pension fører en fortegnelse over resultaterne af den årlige vurdering.

Danica Pension sikrer, at de særlige lovkrav, der gælder for risikotagere og medarbejdere med kontrolfunktioner, overholdes. I det omfang kontrolfunktioner er omfattet af incitamentsordninger, sikrer Danica Pension, at medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes for at levere de bedste resultater inden for deres specifikke roller (på basis af funktionsspecifikke målsætninger og ikke udelukkende bestemt af resultatkrav for forvaltere af alternative investeringsfonde/administrationsselskaber inden for koncernen), og sikrer, at der ikke opstår væsentlige interessekonflikter for disse medarbejdere.

9. Aflønning af direktionen

Direktionens honorering skal sikre Danica Pensions fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer. I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes honoreringsstruktur foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Aflønningsudvalget i Danske Bank forelægger anbefalinger om ændringer i aflønningen af direktionens medlemmer for bestyrelsen til godkendelse. Direktionens honorering kan bestå af fast løn og diverse tillæg, fast løn som udbetales i form af aktier, incitamentsaflønning og pensionsordninger. På grundlag af individuelle aftaler har medlemmer af direktionen også ret til firmabil, fri telefon og andre faste personalegoder. Fratrædelsesgodtgørelsen kan maksimalt udgøre to års fast løn. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør en passende kompensation for førtidig opsigelse og skal tage højde for, at svigt ikke belønnes.

Direktionsmedlemmernes resultater evalueres en gang om året på baggrund af skriftlige performanceaftaler udformet i henhold til ovenstående kriterier, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle. Direktionsmedlemmers resultatafhængige løn kan ikke overstige 50 procent af deres bruttoårsløn eksklusive pensionsbidrag på årsbasis, dog med forbehold for gældende lovgivning.

Direktionsmedlemmernes aflønning fremgår af årsrapporten.

10. Honorering af bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar. Bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af nogen former for incitamentsaflønning eller resultatafhængig løn. Honorar er fastsat på et niveau, som er tilpasset markedet, og som afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som det i betragtning af

koncernens størrelse og kompleksitet er nødvendigt for bestyrelsesmedlemmer at besidde, samt det ansvar, de påtager sig, og den tid, de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales ikke pensionsbidrag af bestyrelsesmedlemmer.

De enkelte bestyrelsesmedlemmers honorarer fremgår af årsrapporten.

Bestyrelsen forelægger på baggrund af indstilling fra Danske Banks aflønningsudvalg forslag til ændringer i honoreringen af bestyrelsesmedlemmer og af de af bestyrelsen nedsatte udvalg til generalforsamlingens godkendelse.

11. Diverse

Bestyrelsen har inden for lovens rammer mulighed for at afvige fra politikken i individuelle tilfælde, såfremt ekstraordinære og exceptionelle forhold kan begrunde dette.

En gang om året på selskabets hjemmeside www.danicapension.dk oplyses om aflønningspraksis og vederlag til bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere.

12. Opdatering af politikken

Denne politik opdateres, hvis der sker ændringer i den relevante lovgivning. Politikken evalueres én gang årligt af bestyrelsen.

13. Evaluering

Aflønningspolitikken gennemgås årligt af bestyrelsen og ændringer vedtages af generalforsamlingen.

Følgende primære interessenter og eksperter giver input til og godkender Aflønningspolitikken:

Nicole Offendal	Global Head of HR Legal & Labour Relations, HR Legal Danske Bank
Anders W. Jacobsen	Senior legal advisor, Danica & Private Wealth Legal