

6.2. Ersättningspolicy

Fastställs av	Styrelse
Datum för beslut	2018-09-20
Tillämpas från	2018-10-01
Revideras och fastställs	Årligen och vid behov
Tillämpas av	Styrelse, VD och övriga chefer, och avseende samtliga anställda samt personer och företag som utför uppdrag och tjänster för bolaget.
Distribution	Danica Pensions hemsida, Intranätet samt Blå Pärm
Dokumentägare	VD
Ansvarig för regelefterlevnadskontroll	Internrevision(ersättningssystemet) och Compliance Officer (policyn i övrigt)
Bilagor till detta dokument	Group Remuneration Policy, Danica A/S Remuneration Policy

1 Syfte

Danica Pension Försäkringsaktiebolag (publ) ("**Danica**") är ett dotterbolag till Danica Pension Livförsäkringsaktieselskab ("**Danica A/S**"), inom Danske Bank Group. Danica A/S har i april 2018 antagit en ny ersättningspolicy för Danica A/S koncernen ("**Danica A/S Remuneration policy**"), bilaga 2, som omfattar alla anställda i Danica A/S koncernen inklusive Danica. Danske Bank Group har vid årsstämman i mars 2018 antagit en ny ersättningspolicy för koncernen ("**Group Remuneration Policy**"), bilaga 1, som omfattar alla anställda i koncernen inklusive Danica.

För att leva upp till lokala lagar och föreskrifter tillåter Danica A/S Remuneration Policy och Group Remuneration Policy vissa juridiska personer och enheter inom koncernen att ha en ersättningspolicy som gäller som tillägg till Danica A/S Remuneration Policy och Group Remuneration Policy. Danica är en sådan juridisk person och genom denna ersättningspolicy ("**Ersättningspolicy**") fastställs att Danica kommer att tillämpa den vid var tid gällande Danica A/S Remuneration Policy och Group Remuneration Policy, tillämpliga svenska lagar och föreskrifter, bindande kollektivavtal och svensk arbetsrätt med de tillägg och eventuella undantag som följer av denna Ersättningspolicy. Skulle denna Ersättningspolicy stå i konflikt med Danica A/S Remuneration Policy och Group Remuneration Policy ska villkoren i denna Ersättningspolicy äga företräde.

Syftet med Ersättningspolicyn är att säkerställa att de ersättningar som betalas av Danica ska uppmuntra till långsiktighet och ett balanserat risktagande och innefatta åtgärder för att undvika intressekonflikter. Ersättningspolicyn ska vidare främja en sund och effektiv riskhantering och får inte uppmuntra till ett risktagande som går utöver företagets risktoleransgränser.

2 Externa regler

Kommissionens delegerade förordning (EU) 2015/35 (art. 275), Eiopas riktlinjer om företagsstyrning (Solvens II), EIOPA-BoS-14/253 SV, samt lag (2018:1219) om försäkringsdistribution 4 kap. 5 § och FFFS 2018:10 8 kap. 3-4 §§.

3 Organisation och ansvar

Denna Ersättningspolicy gäller för samtliga anställda i Danica samt i angivna delar personer eller företag som utför uppdrag och tjänster för bolaget.

Styrelsen beslutar årligen om Ersättningspolicyn och det ersättningsystem som policyn sätter ramarna för, samt ändringar i dessa. Styrelsen ska vidare:

- vid fastställandet och ändringar av Ersättningspolicyn analysera de risker detta kan vara förknippat med,
- identifiera och besluta vilka anställda som väsentligen kan påverka företagets riskprofil,
- besluta om utbetalning och bortfall av rörliga ersättningar vars utbetalning uppskjutits, och
- besluta om ersättningar till VD.

Styrelsen ska särskilt säkerställa att Ersättningspolicyn är i linje med Danicas riskstrategi och långsiktiga intressen, och att den inte ger upphov till intressekonflikter.

Danica har ingen egen ersättningskommitté utöver den som finns på koncernnivå, utan styrelsen ansvarar för att hantera de uppgifter som en ersättningskommitté annars skulle ha haft lokalt. Styrelseordföranden beslutar om ersättningar och förmåner till VD, i enlighet med vad styrelsen beslutat i denna Ersättningspolicy.

Det åligger VD:n att fortlöpande säkerställa att Danicas verksamhet bedrivs i enlighet med Ersättningspolicyn.

4 Ersättningsystemet inom Danica

4.1 Definitioner

- **Fast ersättning:** På förhand bestämd direkt eller indirekt ersättning t.ex. kontant lön, och andra kontanta ersättningar, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.
- **Rörlig ersättning:** Ersättning som inte är på förhand bestämd till visst belopp, tex. bonus, gratifikation och provision.

4.2 Anställda som väsentligt kan påverka bolagets riskprofil

Vid identifiering av vilka anställda som väsentligt kan påverka Danicas riskprofil har bolagets verksamhetsinriktning och risker utifrån genomförd riskidentifiering beaktats. Då Danica är ett fondförsäkringsföretag är det aktiva risktagandet avseende försäkringsrisker och placeringsrisker litet och begränsat.

Anställda som väsentligt kan påverka bolagets riskprofil utgörs i Danica därför av VD, CFO, ansvariga¹ för centrala funktioner (riskhantering, regelefterlevnad, aktuarie, och internrevision) Head of Governance, Operational Risk Manager samt Chef Bankmarknad, se separat bilaga.

¹ Vid outsourcing är det den person som är ansvarig för uppdragsavtalet inom bolaget.

4.3 Grundläggande principer

Ersättningsmodellen i Danica ska uppmuntra till långsiktighet och ett balanserat risktagande, samt främja en sund och effektiv riskhantering. Den fasta ersättningen till anställda ska vara marknadsmässig och baseras på den enskilde anställdes ansvar och prestation. Härtill ska nivån på ersättningen uppfattas som balanserad av Danicas intressenter och kunder. Lön och andra anställningsvillkor ska möjliggöra för Danica att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.²

Ersättningar till personer eller företag som utför uppdrag och tjänster för bolaget ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande i förhållande till Danicas riskprofil.

För att begränsa risken för intressekonflikt mellan en enskild anställds kortsiktiga ekonomiska intressen och Danicas långsiktiga mål är möjligheten till rörliga ersättningar begränsad inom Danica. Fast ersättning ska alltid vara det tydligt dominerande inslaget i ersättningen.

Avtalad rörlig ersättning utgår till VD, enligt de begränsningar som beskrivs i avsnitt 4.4.

För övriga anställda finns möjlighet till rörlig ersättning enligt avsnittet 4.6. Rörlig ersättning till andra risktagare än VD, dvs. CFO, ansvariga för centrala funktioner (riskhantering, regelefterlevnad, aktuarie och internrevision), Head of Governance, Operational Risk Manager samt Chef Bankmarknad, utgår enligt de begränsningar som beskrivs i avsnitt 4.6.1.

4.4 Ersättningen till VD

VD:s ersättning ska vara utformad så att den är konkurrenskraftig och baserad på VD:ns individuella ansvar och prestation. Kombinationen av ersättningskomponenter i form av fast och rörlig ersättning, möjlighet att delta i koncernens långsiktiga incitamentsprogram, samt pension ska skapa en välbalanserad ersättning som både kortsiktigt och långsiktigt reflekterar den individuella prestationen och ansvaret samt Danicas prestation i sin helhet.

VD i Danica omfattas av Danske Banks Group's Senior Management Programme.

Detta innebär i korthet att VD kan erhålla rörlig ersättning som maximalt kan uppgå till 50 % av fast lön. Den rörliga ersättningens totala belopp baseras på en kombination av gruppens prestation, Danicas prestation och individuell prestation där prestationerna mäts enligt förspecifierade kriterier och KPI som sätts årligen och kommuniceras till VD.

Utbetalningen av rörlig ersättning till VD ska ske i enlighet med Danske Bank Material Risk Taker Guidelines. Det innebär bl.a. följande;

- 50 % av den rörliga ersättningen ska betalas ut i form av aktier i Danske Bank. Aktier måste alltid kvarhållas i sex månader.
- Om den rörliga ersättningen överstiger 750 000 DKK ska utbetalning av 60 % av beloppet (kontanter och aktier) uppskjutas i minst tre år. Om den rörliga ersättningen är lägre ska utbetalning av 40 % av beloppet (kontanter och aktier) uppskjutas i minst tre år.

Bortfall av uppskjuten rörlig ersättning ska kunna ske i enlighet med Group's Senior Management Programme, exempelvis om det finansiella resultatet har försämrats väsentligt eller om den rörliga ersättningen betalats ut på felaktig grund och i ond tro. För övriga villkor rörande riskhantering, backtesting och clawback se Group Remuneration Policy.

² Härutöver har Danica att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

4.5 Ersättning till styrelsen

Styrelseledamöter i Danica ska endast erhålla en fast ersättning och omfattas inte i deras egenskap av styrelseledamot av något incitamentsprogram och erhåller således ingen rörlig ersättning. Om Styrelseledamoten är anställd av Danske Bank Group utgår dock ingen fast ersättning för uppdraget i styrelsen.

Arvode till styrelsen sätts utifrån vad som är praxis på marknaden och återspeglar de kvalifikationer och egenskaper som behövs utifrån Danicas storlek och bolagsstruktur. Inga pensionspremier betalas på styrelsearvode.

Faktisk utbetald ersättning till styrelsen anges i årsredovisningen. Det är årsstämman som godkänner eventuella styrelsearvoden.

4.6 Gratifikationer

Gratifikationer beslutas av VD i efterhand och utgår endast vid speciella prestationer. Gratifikationen kan maximalt uppgå till det lägsta av tre månadslöner och det belopp som ersättningskommittén i Danske Bank har fastställt.

4.6.1 Gratifikationer till övriga risktagare (än VD)

Gratifikation till övriga risktagare än VD är baserade på förutbestämda kvalitativa men även kvantitativa kriterier som bygger på en kombination av gruppens prestation, Danicas prestation och individuella prestationer. De individuella kvalitativa prestationerna mäts enligt förspecifierade kriterier och sätts årligen av VD som även beslutar om respektive gratifikation.

Utbetalningen av rörlig ersättning till risktagare ska ske i enlighet med Danske Bank Material Risk Taker Guidelines och därutöver i enlighet med villkor rörande riskhantering, backtesting och clawback se Group Remuneration Policy.

4.7 Anställda i försäkringsdistributionsverksamheten.

De anställda inom den direkta försäkringsdistributionsverksamheten på Danica är försäkringsrådgivarna samt deras chef, Chef Bankmarknad. Försäkringsrådgivarna har enbart fast lön men Chef Bankmarknad kan bli föremål för gratifikationer, dock på samma premisser som övriga risktagare se punkt 4.6.1.

4.8 Övriga förmåner

Pension till anställda tecknas i enlighet med kollektivavtal. Anställdas uppsägningstid följer av gällande kollektivavtal och baseras på längden av aktuell anställning. Anställda inom Danica omfattas från tid till annan även av andra förmåner t.ex. företagshälsovård och friskvårdsbidrag.

För VD finns sedvanliga pensionsutfästelser baserade på normala villkor. För VD gäller vid uppsägning från Danicas sida att avgångsvederlag utgår med 12 månadslöner efter sexmånaders uppsägningstid. Danica erbjuder andra förmåner till VD i enlighet med lokal praxis. Andra förmåner är till exempel företagsbil och företagshälsovård.

5 Intressekonflikter

Inga rörliga ersättningar utgår till styrelsen, och styrelsens ersättningar beslutas av bolagsstämman. Det finns således inga intressekonflikter att hantera relaterat till styrelsens ersättningar.

De intressekonflikter som skulle kunna uppstå till följd av möjligheten till rörlig ersättning för VD och övriga risktagare anser styrelsen vara hanterade genom avsnitten 4.3 - 4.4 och 4.6 ovan.

Övriga rörliga ersättningar anses inte ge upphov till några särskilda risker då de är diskretionära och endast utgår i liten omfattning.

6 Rapportering och offentliggörande

Relevant, tydlig och begriplig information om företags samtliga ersättningar ska offentliggöras på Danicas webbplats och i årsredovisningen.

De anställda ska informeras om Ersättningspolicyn och den ska finnas tillgänglig på Danicas intranät.

Information om Ersättningspolicyn och praxis för ersättningarna till styrelsen samt allmänna principer för ersättningar ska lämnas i Danicas rapport om solvens och finansiell ställning. Beskrivningen av principerna för ersättningar ska innehålla en redogörelse för den relativa betydelsen av ersätningarnas fasta och rörliga delar.

7 Kontroll och granskning

Compliancefunktionen ska årligen granska om företags ersättningssystem överensstämmer med Ersättningspolicyn.

Funktionen för internrevision ska årligen granska att VD:s ersättning motsvarar reglerna i denna Ersättningspolicy.

Resultatet av granskningarna ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Funktionen för riskhantering ska vid framtagandet av denna policy bidra med analys av de risker som Danicas ersättningssystem och denna Ersättningspolicy kan medföra.

8 Relaterade interna regler

Förteckning över koncernregler med koppling till detta dokument.

<i>Dokument</i>	<i>Direkt implementerat</i>	<i>Beaktat i relevanta delar</i>
Danica A/S Remuneration Policy	X	
Danske Bank Group's Remuneration Policy	X	
Danske Bank Group Senior Management Programme	Gäller för VD	
Danske Bank Material Risk Taker Guidelines	Gäller för VD, CFO och ansvariga för centrala funktioner	

Förteckning över Danicas egna styrdokument som angränsar/relaterar till detta dokument.

<i>Dok.nr.</i>	<i>Relaterad policy, instruktion, riktlinje, rutin etc.</i>
5.1	Policy för försäkringsdistribution
2.12.	Policy för hantering av intressekonflikter

Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2018

Purpose

The remuneration policy of the Danske Bank Group ("the Group") applies to all Group employees. The Board of Directors has adopted the remuneration policy at the recommendation of the Remuneration Committee. The policy is subject to approval at the Annual General Meeting in March 2018, however when approved, the policy shall apply to remuneration earned from 1 January 2018.

An overview of the Group's remuneration practice is available in the Remuneration Report at danskebank.com from mid-March.

The policy and the Group's general incentive structures reflect the Group's objectives for good corporate governance as well as sustained and long-term value creation for shareholders. In addition, it ensures that

- the Group is able to attract, develop and retain high-performing and motivated employees in a competitive international market
- employees are offered a competitive and market aligned remuneration package making fixed salaries a significant remuneration component
- employees feel encouraged to create sustainable results
- there is a convergence of the interests of
 - o shareholders, inclusive of Alternative Investment Funds managed by Alternative Investment Fund Managers and UCITS managed by management companies
 - o customers and
 - o employees

The policy and the Group's general incentive structures focus on ensuring sound and effective risk management through

- a stringent governance structure for setting goals and communicating these goals to employees
- alignment with the Group's business strategy, values, key priorities and long-term goals
- alignment with the principle of protection of customers, investors and Alternative Investment Funds managed by Alternative Investment Fund Managers ensuring prevention of conflict of interests
- ensuring that the total bonus pool does not undermine or endanger the Group's capital base by including the policy and incentive structures in the capital and liquidity planning and setting
- ensuring that incentives to take risk are balanced with incentives to manage risk and ensuring that remuneration is aligned to risk and actual performance

The policy and the Group's general incentive structures are consistent with the Group's long-term strategy including the overall business strategy, the risk strategy and the risk appetite across all risk types such as credit, market, operational, liquidity, reputational and other risks identified by the Group.

The policy and the Group's general incentive structures further ensure transparency in respect of the Group's reward strategy. As a main rule individual performance agreements are entered into with employees comprised by incentive schemes. On the basis hereof said employees have clear and predetermined KPIs which are set in accordance with the Group's overall strategy and applicable regulation. Further, transparency is ensured by the Group's disclosure of remuneration policies and information on paid remuneration to the authorities, by disclosure of the Annual Report and the yearly Remuneration Report. Finally, internally the Group has published bonus procedures and guidelines in which the Group's incentive schemes and procedures are described.

Corporate governance

The Board of Directors has established a Remuneration Committee. The Remuneration Committee works as a preparatory committee for the Board of Directors and prepares the Board with respect to remuneration issues and monitors compliance with the remuneration policy. A description of the composition, tasks and authority of the Remuneration Committee is available in the Charter of the Remuneration Committee at danskebank.com.

Various control and compliance functions within the Group are involved in the process with regard to the implementation of the policy and incentive structures to ensure that risk, capital and liquidity limits are not exceeded. The Group's Risk Committee assesses whether the incentive structure is commensurate with the Group's risks, capital and liquidity and evaluates the probability and timing of the remuneration.

On the basis of the recommendation of the Remuneration Committee, the Board of Directors reviews, considers and approves the incentive schemes for the coming year. The aggregate bonus pool which is made up of bonus accrued under said schemes is approved once a year by the Board of Directors based on recommendation of the Remuneration Committee.

The Group has established effective control procedures in order to ensure that payment of variable remuneration is conducted in accordance with guidelines set by the Board of Directors, if any, applicable incentive structures and applicable regulation. The practices and procedures with regard hereto are clear, well-documented and transparent, and the procedures are subject to at least one independent review annually by internal audit.

Remuneration components

At least annually, during the performance and appraisal dialogues, the individual employees and managers evaluate and document performance in the past period/year and set new goals. Decisions on adjustment, if any, of the employee's fixed salary or on annual performance-based pay are made on the basis of these dialogues.

The five remuneration components are:

- fixed remuneration
- short-term and long-term performance-based remuneration (variable pay)
- pension schemes, where applicable
- other benefits in kind
- severance payment, where applicable

The *fixed remuneration* is determined on the basis of the role and position of the individual employee, including professional experience, seniority, education, responsibility, job complexity, local market conditions, etc. Fixed salary is mainly payable in cash but can in specific cases partly be payable in shares or other instruments as required by relevant legislation or the Group's policies.

The *performance-based remuneration* motivates, rewards and drives the right behavior and performance according to set expectations for the employee, reflecting specific requirements for performance at the Group, business unit and individual levels. Hence, all incentive programmes in the Group include performance at all three levels. The Group's incentive structures are overall divided into; 1) Management programmes, 2) Capital Market/Asset Management programmes and 3) Employee programmes.

The Board of Directors has determined a maximum percentage of performance-based remuneration relative to the fixed remuneration in order to ensure an appropriate balance between fixed and variable pay. This percentage varies according to the type of position held by the employee and the business unit in which the employee is employed and local requirements. The maximum limit on variable remuneration remains at 200 per cent of fixed salary inclusive of pension. This level of variable remuneration will, in practice, only apply to a small minority of employees and will only be offered to enable the Group to match market terms. The limit is reduced in jurisdictions where a lower maximum cap is required by applicable legislation. Most employees covered by incentive schemes have a cap on variable pay at 25 per cent. Furthermore, certain employees and senior management are comprised by a variable pay limit of up to 50 per cent of the fixed salary, possibly inclusive of pension. Calculating the ratio between fixed and variable remuneration, institutions are, pursuant to applicable legislation, allowed to apply a discount rate of 25% subject to requirements for deferral and instruments. However, the Group does not apply this notional discount rate.

Performance-based remuneration may be disbursed as cash bonus, shares, share-based instruments, including conditional shares and other generally approved instruments, all on the basis of applicable local legislation. Where relevant and applicable, the Board of Directors has determined certain minimum thresholds according to which bonuses exceeding the thresholds shall be split into cash/shares or other adequate financial instruments. In accordance with the proportionality principle set forth in applicable regulation, the thresholds and the split vary within different business units and positions and are set according to the employees' impact on the specific risk profile, market practice within the business unit in question and in order to offer competitive remuneration packages. However, alignment of the interests of the employees, the Group, the customers and the shareholders, Alternative Investment Funds and/or UCITS managed by management companies is always ensured.

Pension schemes guarantee employees a basic cover in the event of critical illness or death and pension payments upon retirement. In general, employees are covered by mandatory defined contribution plans with a pension insurance company. The pension contributions of employees subject to collective bargaining agreements are regulated by the collective

agreement. Further, pension schemes will be construed and offered to employees in accordance with local practises and regulation.

Other benefits are awarded on the basis of individual employment contracts and local market practice. As a main rule, the Group has set guidelines in order to align benefits/routine packages offered to employees in various employment levels within the Group.

Severance payments are payable in accordance with relevant local legislation and applicable collective agreements. The overall policy and agreements on severance pay are determined by Group HR and relevant control functions. Severance pay will constitute an appropriate compensation for early termination by the Group, will be decided upon consideration of the individual's responsibility and decision making powers and it will be taken into account that it must not constitute a reward for failure. Normally, severance pay is linked to seniority, as employees will earn entitlement to severance pay throughout their years of service. Most employees are solely entitled to severance pay pursuant to legislation or collective agreement. Under specific individual agreements, certain key employees are entitled to severance pay in addition to that pursuant to legislation or collective agreement of up to a maximum of 12 months' salary while certain managers (below Executive Board level) are entitled to a maximum of up to 24 months' salary.

For the avoidance of doubt and subject to applicable legislation and collective bargaining agreements, no severance payment agreed from 1 January 2015 onwards may include any variable remuneration, pension or other benefits. Further, unless otherwise required by law, collective agreements or agreements entered into prior to 1 January 2018, severance pay inclusive of salary during a notice period, cannot exceed a total of two years' salary and benefits.

Performance-based remuneration

Performance-based remuneration is awarded in a manner which promotes sound risk management, includes ex-post risk adjustments and does not induce excessive risk-taking. This means that if the performance-based remuneration exceeds the minimum threshold determined by the Board of Directors the performance-based pay will be split in shares (or other instruments as required by relevant legislation) and cash, part of which will be deferred in accordance with national legislation. Further, the default accrual period for short-term performance-based remuneration is one year. For a limited number of employees the accrual period is two years, while long-term incentive programmes may have an accrual period of up to three years.

Deferral varies on the basis of position and amount, from three to five years. Employees receiving performance-based remuneration over a certain threshold will have the part of the performance-based remuneration exceeding the threshold granted in conditional shares and deferred for three years. For material risk takers, deferral between three and five years is applied. The Executive Board is subject to five years' deferral for both short-term and long-term incentives. The deferral period for other material risk takers has been assessed, the purpose being to ensure adequate ex-post risk adjustment according to applicable legislation. Given 1) the nature of the business, 2) applied pay-out structures, including 3) back testing and claw back provisions, a general deferral period of three years has been decided.

Non-disbursed performance-based components are subject to back testing (as a minimum for employees identified as material risk takers). Back testing criteria are determined by Group HR in accordance with applicable law.

Concerning all employees, disbursed as well as non-disbursed components are subject to claw back if granted on the basis of data which has subsequently proven to be manifestly misstated or inaccurate. Further, performance-based pay is awarded by ensuring:

- an appropriate balance between fixed and performance-based components
- that the fixed component represents a sufficiently high proportion of the total remuneration to make non-payment of the performance-based component possible
- that no hedging of deferred shares takes place for employees who are identified as material risk takers
- that material risk takers cannot dispose of the share-based instruments for an appropriate period of time after transfer of the instruments to the risk taker

Performance-based pay is granted to reflect the Group's financial results, the result of the business unit (or the Alternative Investment Fund Managers/Management Companies) in which the employee is employed and the individual employee's performance. As a minimum, this applies to material risk takers. Further, both financial and non-financial factors shall be taken into consideration when determining the individual's bonus, i.e. compliance with the Group's core values, internal guidelines and procedures, including customer and investor related guidelines. A discretionary assessment is always made to ensure that other factors - including factors which are not directly measurable - are considered.

Performance-based pay must be based on an assessment of the Group's results and a number of KPIs reflecting the Group's key strategic priorities. Dependant on the field of employment, the Group sets and uses an appropriate balance of absolute, relative, internal and external KPIs, balancing short-term and long-term goals. Risk KPIs are further applied to ensure a strong risk management and compliance culture, facilitating the Group's commitment to integrity. KPIs cover quantitative and qualitative criteria, e.g.:

- return on equity cost/income ratio and/or other cost related measures
- customer satisfaction
- relative performance against peers
- observance of the Group's core values and delivery on the Essence of Danske Bank Group
- compliance with legislation and/or internal business procedures
- performance which supports the strategy of the business unit and/or the Group
- expected loss or similar risk measures
- innovation
- observance of the Group's and Business Units' risk management culture

Long term performance-based incentives (LTI) can be applied to certain employees.. The LTI can be related to other/additional criteria, such as creation of shareholder value, i.e. the remuneration is based on a rolling 3-year performance on Total Shareholder Return against peers.

Further, the KPIs are designed to prevent conflicts of interests and thus ensure that employees are remunerated in alignment with serving the best interest of all stakeholders, inclusive of customers. Employees are not incentivized to sell specific products to customers if other products would serve the customers better or be more suitable for the customer in accordance with best practice, customer analyses etc. Where applicable, the Group has implemented a prohibition of employees being remunerated on sale of specific products.

Sign-on fixed pay, stay-on and guaranteed bonus

Sign-on fixed pay as well as stay-on and guaranteed variable pay are granted only in exceptional cases, and will be assessed by the head of the business unit in question and Group HR. The mentioned components will only be used to attract or retain highly specialized individuals. Such pay may not exceed one year's gross salary inclusive of pension, benefits and fixed supplements. Sign-on fixed pay can be paid in cash or in a split between cash/shares and will according to applicable legislation as a main rule be conditional upon the employee not resigning within a given period of time after the pay.

Any sign-on pay to material risk takers will be agreed in connection with the employment of the material risk taker and will not be granted for longer than one year.

Sign-on, stay-on or guaranteed variable pay will be subject to and will be paid in accordance with the relevant applicable legislation.

Diversity and equal pay

The employee's total remuneration package is determined on the basis of the role and position of the individual employee, professional experience, seniority, education, responsibility, job complexity, local market conditions, the results of the Group, the business unit in which the employee is employed and the individual's performance etc.

The Group has for several years adopted a strategy and policy on Diversity and Inclusion which can be found at [danskebank.com](https://www.danskebank.com). The objectives of that Policy imply that the remuneration of individuals is set with no regard to gender, race, ethnic origin, political views, sexual orientation, age or other discriminatory factors. The Group constantly strives to promote equality within the Group both with respect to employment, career development, promotions, equal pay etc. This implies that to overcome gender pay gaps we will not focus isolated on pay but more broadly on diversity and inclusion to ensure a more even distribution of women in particularly higher managerial positions and in positions within professional areas with higher market remuneration levels. The Group has implemented numerous initiatives to achieve its ambitions within diversity and equal pay and continuously performs internal reviews in order to ensure that the Group lives up to the set strategy and targets. Further information on this can be found in the CR Report at [danskebank.com](https://www.danskebank.com).

Non-employees of the Group

When cooperating with non-employees of the Group, such as agents, independent contractors/consultants, temporary workers from temp agencies etc, the Group strives to ensure that the terms and conditions in the contract lives up to the Group's business and risk strategy, long-term interest of the Group, core values, avoid conflict of interests and does not encourage excessive risk-taking or the mis-selling of products.. Accordingly, as an overall starting point non-employees are remunerated with a fixed hourly fee or a fixed project fee and do not receive variable pay. In alignment with the above set criteria Head of Procurement can in extraordinary and exceptional cases decide to deviate from fixed remuneration and agree on project bonuses etc. However, in any and all cases such bonus shall respect the criteria above and may not reward any kind of failure or misconduct/non-compliance with Group policies on behalf of the non-employee.

Material risk takers and control functions

The remuneration of material risk takers and employees in control functions is subject to specific conditions laid down in applicable national legislation, EU rules and relevant guidelines.

Once a year, subject to the policy of conducting an annual assessment process, on a consolidated, sub-consolidated and individual institution basis, the Board of Directors designates employees in control functions and employees who are material risk takers.

In accordance with the regulations applicable, the designation of material risk takers is made subject to internal criteria set by the Board of Directors and regulatory qualitative and quantitative criteria. Members of the Executive Board and the Board of Directors are appointed material risk takers on continuous basis.

To the extent control functions are comprised by incentive schemes, the Group ensures that control functions are remunerated for delivering their best performance in the specific role and that the variable remuneration does not compromise employees' objectivity and independence.

Remuneration comprised by other special regulation

Special legislation regulates the Alternative Investment Fund Managers within the Group. Performance-based remuneration to any such employees is created in order to ensure compliance with regulation within this area.

Under some conditions, incentives in the form of carried interest payable from such Alternative Investment Funds to the Alternative Investment Fund Managers, hereunder Danske Private Equity, are exempted from this Remuneration Policy and will be paid in accordance with applicable legislation.

The assessment of performance of Alternative Investment Fund Managers is set in a multi-year framework appropriate to the life-cycle of the Alternative Investment Funds managed by the Alternative Investment Fund Manager. This is done in order to ensure that the assessment process is based on longer term performance and that the actual payment of performance-based components of remuneration is spread over a period which takes account of the life cycle of the Alternative Investment Funds it manages. Further, their investment risks are also taken into consideration.

Some functions within the Group are comprised by other special regulations, and performance agreements covering employees in such functions are construed in accordance with applicable mandatory law, hereunder, but not limited to, MIFIDII, UCITS etc.

Remuneration of the Executive Board

The remuneration of the Executive Board is intended to ensure the Group's continued ability to attract and retain the most qualified Executive Board members. In connection with the annual assessment of the remuneration of the Executive Board, developments in market practice are assessed.

The Remuneration Committee makes recommendations on adjustments of the remuneration of the Executive Board members to the Board of Directors. The remuneration of the Executive Board may consist of fixed salary and supplements, fixed salary payable in shares, short-term and long-term incentive programmes and pension schemes. Subject to individual agreement, members of the Executive Board are also entitled to a company car, phone and other fixed benefits. The members of the Executive Board are not entitled to severance pay.

The performance of Executive Board members is assessed once a year based on written performance agreements in accordance with the above described criteria containing both financial and non-financial KPIs. The yearly performance-based remuneration to members of the Executive Board cannot exceed the limit of 50 per cent of the yearly gross salary

exclusive of pension, however, subject to applicable legislation. The Annual Report specifies the Executive Board remuneration. For further information on remuneration of the Executive Board please refer to danskebank.com.

In order to ensure alignment of the CEO's and Danske Bank Group's strategic goals and long-term objectives, Danske Bank Group has a requirement that the CEO must own shares in the Group corresponding to a value of DKK 2 million.

Remuneration of the Board of Directors

Members of the Board of Directors of the Group receive a fixed fee. Board members are not covered by incentive programmes and do not receive performance-based remuneration. The fees are set at a level that is market aligned and reflects the qualifications and competencies required in view of the Group's size and complexity, the responsibilities and the time the Board members are expected to allocate to discharge their obligations as Board members. No pension contributions are payable on Board members' fees.

The fee of the individual Board member is specified in the Annual Report.

In addition to the Board of Directors' fixed fees, the Bank may pay social duties and similar taxes levied by foreign authorities in relation to the directors' fees. The Bank may also pay any outlays and travel expenses incurred in connection with a director's discharge of his or her duties as a member of the Board of Directors.

Based on the recommendation of the Remuneration Committee, the Board of Directors submits proposals for remuneration of the members of the Board of Directors to the Annual General Meeting for approval every year.

Miscellaneous

To the extent legally acceptable under applicable law, the Board of Directors may deviate from this policy in individual cases, if justified by extraordinary and exceptional circumstances.

Some entities and units within the Group have remuneration policies and guidelines that apply in addition to the Group's remuneration policy. Such entities may implement policies that deviate from the Group policy in order to meet local requirements and practises, e.g. to set lower caps for variable remuneration, to extend periods of deferral for variable remuneration or to apply access or restrictions regarding the use of instruments. However, if employees in any such entity have significant impact on the Group's risk profile, the Group will ensure that the variable remuneration to any such employees fulfils the requirement set out in this policy and applicable legislation. Any material deviations from this policy need to be reported to the owner of the policy.

Once a year at danskebank.com, the Group discloses information on the Group's remuneration practices and the remuneration of the Executive Board and other material risk takers.

Ejer	LONH HR Wealth Management, Danica	Dato for godkendelse	23 april 2018
Administrator	LONH HR Wealth Management, Danica	Gennemgås næste gang	april 2019
Godkendt af	Bestyrelse	Version	2.1

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 og Forsikringsselskabet Danica, Skadesforsikringsaktieselskab af 1999 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 aktionærerne,
 - 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 procedurerne 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 risikjustering, 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 bestyrelsens medlemmer 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

Politikken er vurderet af Danica Pensions All Risk Komite i april 2018.

14. Oversigt over ændringer

Dato	Version	Kommentarer/ændringer
11 april 2017	Version 2.0	Version til Danica Pension Bestyrelse med baggrund i ændringer Danske Bank-koncernens aflønningspolitik. Ændringerne af relevans for Danica Pensions politik har hovedsageligt karakter af sproglige præciseringer
April 2018	Version 2.1	Mindre sproglige rettelser og præciseringer. Opdateret i tråd med ændringer i Danske Bank-koncernens aflønningspolitik.

Bilaga 3 Material Risk Takers

Claes Carlson - VD

Olof Sandström - CFO

Johanna Danielsson - CRO

Kristina Tamm - Operational Risk Manager

Carl-Henrik Holm - Head of Governance

Fredrik Ohlin - Försäljningschef Bankmarknad