

# **Avlønningspolitikk/Godtgjørelsesordning**

## **Gjelder for: Danica Pensjonsforsikring AS**

**Fastsatt av: Styret**

**Dato: 24.05.2022**

### **1. Formål**

Retningslinjen for godtgjørelsesordning i Danica Pensjonsforsikring AS ("**Danica**", "**foretaket**" eller "**selskapet**") gjelder for alle selskapets ansatte og erstatter tidligere retningslinjer om samme tema. Danske Bank-konsernets generelle godtgjørelsesordning er gjeldende for alle ansatte også i Danica.

Retningslinjen er basert på og hensyntar:

- Finansforetaksloven kapittel 15;
- Finansforetaksforskriften § 15-9;
- Finansforetaksforskriften § 15-10;
- Finanstilsynets rundskriv 2/2020 om godtgjørelsesordninger;
- Artikkel 275 i forordning 2015/35, jf. Solvens II-forskriften § 53; og
- EIOPA "Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector", publisert 7.april 2020.
- EU-Forordning 2019/2088 SFDR - Sustainable Finance Disclosure Regulation - artikkel 5.

Godtgjørelsesordningen er utformet for å støtte forretningsstrategien og risikopolitikken i Danica. Der heter det at god styring og kontroll skal være et konkurransefortrinn for Danica. Danica skal ha en moderat til lav risikoprofil, hvor selskapets inntjening skal være en funksjon av forsikrings- og pensjonsvirksomheten og ikke av vesentlig finansiell risikotaking. Dette krever en tydelig avlønningspolitikk som blant annet setter krav til omfanget og innretningen av resultatbasert lønn. Godtgjørelsesordningen avspeiler målsetningen om en god governanceprosess samt vedvarende og langsiktig verdiskapning for selskapets aksjonær.

I tillegg skal retningslinjene sikre at

- Selskapet kan tiltrekke, utvikle og beholde høyt motiverte og resultatorienterte medarbeidere i et konkurransepreget og internasjonalt marked.
- Medarbeiderne avlønnnes med en konkurransedyktig og markedstilpasset kompensasjonspakke, der den faste lønnen utgjør en vesentlig del.
- Medarbeiderne motiveres til å skape varige og bærekraftige resultater, og at det skapes sammenheng mellom aksjonær-, kunde- og medarbeiderinteresser.

Godtgjørelsesordningen skal sikre sunn og effektiv risikostyring gjennom å:

- Fastholde en stringent governancestruktur for å sette mål og kommunisere disse til ansatte. Avlønningspolitikken skal være lett tilgjengelig for alle ansatte.

- Sikre overensstemmelse med selskapets forretningsstrategi, verdier, viktigste prioriteringer og langsiktige mål.
- Sikre overensstemmelse med prinsippet om å beskytte kunder og investorer for dermed å unngå interessekonflikter.
- Sikre at den samlede avlønning ikke undergraver eller setter selskapets kapitalgrunnlag i fare.
- Sikre at insentiver til risikotaking balanseres med risikostyring og at avlønning skjer i overensstemmelse med risiko og faktiske resultater.

## 2. Løpende oppfølging av denne retningslinjen

**Styrets ansvar for fastsetting og vedlikehold av retningslinjen:** Styret er ansvarlig for å fastsette og vedlikeholde denne retningslinjen. Styret skal godkjenne materielle endringer og/eller unntak fra disse retningslinjene. Styrets leder har fullmakt til å godkjenne ikke-materielle endringer.

Styret i Danica har mulighet til å avvike fra godtgjørelsesordningen dersom det i behandlingen av enkeltsaker oppstår ekstraordinære forhold som kan begrunne dette og dette finnes å være i samsvar med gjeldende regelverk.

**Kontroll:** Styret gjennomfører én gang i året kontroll med at denne retningslinjen overholdes. Kontrollrapporten skal gjennomgå av en uavhengig kontrollfunksjon.

**Godtgjørelsesutvalg:** Selskapet skal ha et eget godtgjørelsesutvalg oppnevnt av styret, som skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret. Godtgjørelsesutvalget skal bestå av;

- Styrets leder
- Et aksjonærvalgt styremedlem
- Et ansattvalgt styremedlem

Administrerende direktør deltar i møtene. For ordens skyld presiseres at Godtgjørelsesutvalget i Danica Pensjon NO ikke håndterer administrerende direktørs variable godtgjørelse/bonus. Denne vurderes av administrerende direktør i Danica Pension DK.

Administrasjonsansvarlig i selskapet deltar i rollen som referent fra møtene.

**Årlige utviklingssamtaler:** Styret skal sørge for at medarbeidere følges opp gjennom en årlig personlig utviklingssamtale, hvor den enkelte ansatte og dens leder evaluerer og dokumenterer den ansattes prestasjoner. Samtidig fastsettes og dokumenteres nye målsetninger for den ansatte. Beslutning om justering av fast godtgjørelse og tildeling av variabel godtgjørelse skal skje på bakgrunn av utviklingssamtalen.

**Informasjon:** Informasjon om tildelt resultatavhengig lønn til administrerende direktør og eventuelle andre offentliggjøres årlig i selskapets årsrapport, dersom dette er påkrevet.

### 3. Godtgjørelseskomponenter

Fem ulike godtgjørelseskomponenter benyttes. Godtgjørelsens forskjellige elementer sammensettes slik at det medfører en hensiktsmessig og balansert kompensasjonspakke. Sammensetningen vil variere på tvers av områder, organisatorisk plassering i selskapet, arbeidets karakter og markedspraksis.

De 5 komponentene er:

- Faste komponenter:
  - Fast lønn (inkl. faste tillegg)
  - Pensjonsordninger
  - Øvrige tilleggsytelser
  - Eventuelle etterlønsordninger
- Variable komponenter
  - Resultatavhengig lønn (bonus)

*Den faste lønnen* fastsettes på bakgrunn av den enkelte medarbeiders stilling, herunder ansvar og kompleksitet i stillingen, erfaring, kompetanse, oppnådde resultater og de lokale markedsbetingelser.

*Pensjonsordninger* sikrer at medarbeiderne har en basisdekning i tilfelle sykdom og død, samt mulighet for en passende pensjonsutbetaling ved alderspensjonering. Selskapet bidrar med følgende innskudd til alderspensjon for alle medarbeidere;

- 7 % av fast lønn mellom 0 – 7,1 G
- 15 % av fast lønn mellom 7,1 – 12 G
- 16 % av fast lønn utover 12 G (driftspensjonsordning)
- 24% av fast lønn for den administrerende direktør (driftspensjonsordning)

*Øvrige tilleggsytelser (telefon, avis, bærbar PC mv.)* tildeles på bakgrunn av den ansattes ansettelsesavtale.

*Etterlønsordninger* kan benyttes i individuelle tilfeller ved oppsigelse. For ansatte utgjør etterlønsordninger ved fratreden/oppsigelse foranlediget av selskapet normalt maksimalt 12 måneders lønn. Sluttvederlag skal være knyttet til resultater i hele virksomhetsperioden og være utformet på en måte som sikrer at svikt ikke belønnes. For øvrig vises til konsernets godtgjørelsesordning.

*Resultatavhengig lønn* benyttes for å motivere og belønne ansatte med gode resultater. Styret vedtar en øvre grense for resultatavhengig lønn i forhold til den faste lønn, som varierer for forskjellige typer av stillinger.

Resultatavhengig lønn kan utbetales i form av kontant bonus, aksjer, aksjebaserte instrumenter, herunder betingede aksjer og andre alminnelig godkjente finansielle instrumenter.

## 4. Fastsettelse av resultatavhengig lønn

### 4.1 Generelle prinsipper

Resultatavhengig lønn tildeles forutsatt at dette er i samsvar med sunn risikostyring og ikke oppmuntrer til overdreven risikotakning. Dette sikres ved at

- Det er en passende balanse mellom fast lønn og resultatavhengig lønn
- Den faste godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen (resultatavhengig lønn).
- Fastsettelsen av resultatavhengig lønn skal hensynta den risiko som ligger bak det oppnådde resultat.
- Tildelt resultatavhengig lønn kan helt eller delvis tapes, hvis den tildeles på bakgrunn av resultater som viser seg ikke å være holdbare

Resultatavhengig lønn fastsettes basert på en kombinasjon av Danske Bank-konsernets resultat, Danica Pension-konsernets resultat, selskapets resultat, forretningsenhetens resultat samt den ansattes individuelle prestasjoner og resultater. Grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være over en periode på to år. Ved måling av foretakets resultater skal det tas hensyn til nåværende og fremtidige risiko samt kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet. Dette skal bidra til at ansatte og andre som er underlagt denne instruksjonen ikke oppfordres til å ta kortsiktige hensyn eller overdrevet risiko mht. bærekraftsrisikoer, men i stedet foreta investeringsbeslutninger med et langsiktig perspektiv.

Når det gjelder vurderingen av den ansattes resultater skal forhåndsdefinerte finansielle (kvantitative) og ikke-finansielle (kvalitative) kriterier hensyntas. De forhåndsdefinerte kriteriene skal så vidt mulig beskrive konsekvensen av å ikke nå kriteriene/målene. Det skal skje individuell tildeling og diskresjonær vurdering av resultatavhengig lønn for å sikre at ikke-finansielle kriterier blir vurdert og hensyntatt før tildeling.

Integrering av bærekraftsrisiko er en del av den totale risikovurderingen og er derfor inkludert i risikoreferanser i retningslinjene om godtgjørelse.

Styret treffer beslutning om størrelsen på samlet resultatavhengig lønn i selskapet. Styrets godtgjørelsesutvalg gis fullmakt til å håndtere dette. Danica-konsernets kontrollfunksjoner tas med på råd for å sikre at målsettinger for risiko, kapital og likviditet etc ikke overskrides. Resultatavhengig lønn skal ikke komme i konflikt med kravet til å yte god kunderådgivning.

### 4.2 Øvre grenser

Den samlede øvre grense i et enkelt år for resultatavhengig lønn til administrerende direktør, ledelse for øvrig og internt ansatte i prosent av selskapets resultat før skatt er fastsatt til 4%.

Ingen ansatte (med unntak av administrerende direktør) kan opptjene mer enn tre månedslønner pr år i variabel godtgjørelse.

## 5. Ansatte omfattet av særskilte krav

### 5.1 Innledning

Foretaket har vurdert ulike grupper ansatte med henblikk på å avgjøre om de er omfattet av særskilte krav til utforming av foretakets godtgjørelsesordninger eller om de kun må følge foretakets generelle retningslinjer for godtgjørelsesordninger. For ansatte omfattet av særskilte krav, gis det føringer for form og disposisjonsrett knyttet til variabel godtgjørelse. Foretaket har videre besluttet at enkelte ansattegrupper ikke skal motta variabel godtgjørelse.

### 5.2 Ansatte uten variabel godtgjørelse

Følgende mottar ikke variabel godtgjørelse:

- Styremedlemmer
- Ansatte i kontrollfunksjoner. Dette omfatter Internrevisjonen, Compliance, Risikostyring, Aktuarfunksjonen samt Økonomi (inkl. CFO) og Aktuar (utøvende).

Når det gjelder styremedlemmer fastsettes honoraret hvert år av selskapets generalforsamling. Det betales ikke styrehonorar til aksjonærvalgte konserninterne styremedlemmer. Øvrige styremedlemmer avlønnes med et fast honorar og er ikke omfattet av noen former for incentiv- eller resultatavhengig lønn. Styrets honorar fastsettes på et markedskonformt nivå og som avspeiler kravene til styremedlemmenes respektive kompetanse og innsats i lys av selskapets kompleksitet, arbeidets omfang og antallet styremøter. Det betales ikke pensjonsbidrag av styrehonorar. Selskapet dekker også utlegg og reisekostnader i forbindelse med styremedlemmenes ivaretagelse av sine forpliktelser som styremedlem. Det konkrete honoraret til styremedlemmene følger av årsregnskapet.

Ansatte i kontrollfunksjoner mottar kun fast lønn. Det skal sikres at slike ansatte mottar konkurransedyktig fast lønn.

### 5.3 Ansatte med variabel godtgjørelse og som er underlagt særskilte krav

Daglig leder, personer i ledergruppen samt vesentlige risikotakere avlønnes etter særlige betingelser.

Dette gjelder

- Daglig leder
- Ledergruppen (ekskl. CFO)
- Ansatte som foretar handel med eller godkjennelse av finansielle instrumenter, og som forøvrig har funksjoner som i det vesentlige er knyttet til kapitalmarkedet.
- Ansatte som investerer selskapets egne midler
- Andre ansatte med vesentlig innflytelse på selskapets risikoprofil

### 5.4 Særskilt om administrerende direktør

Administrerende direktørs honorering skal sikre selskapets fortsatte mulighet for å tiltrekke og fastholde den best kvalifiserte administrerende direktør. I forbindelse med vurderingen av administrerende direktørs honorering foretas en systematisk vurdering av utviklingen i markedspraksis. Styrets leder gis fullmakt fra styret til å fastsette kompensasjon til administrerende direktør.

Administrerende direktørs honorering kan bestå av fast lønn, resultatavhengig lønn, pensjon og fast bilgodtgjørelse. Den resultatavhengige lønnen følger av den til enhver tid gjeldende struktur for bonus i Danske Bank-konsernet. Administrerende direktørs innsats evalueres årlig med understøttelse i en skriftlig performanceavtale, som inneholder både finansielle og ikke-finansielle mål. Avtalens målsettinger avspeiler ønsket om å oppnå verdiskapning både på kort og lang sikt. Den konkrete kompensasjon til administrerende direktør følger av årsregnskapet.

#### 5.5 Øvrige ansatte

Øvrige ansatte som ikke er nevnt i punkt 5.1-5.4 er ikke omfattet av lovpålagte krav. Disse følger foretakets generelle retningslinjer for variabel godtgjørelse, men er ikke underlagt de særskilte krav som er oppstilt i punkt 6.

Styret kan beslutte at øvrige ansatte skal ilegges ytterligere restriksjoner og/eller være omfattet av noen av kategoriene nevnt ovenfor.

#### 5.6 Mangfold og likelønn

Danske Bank-konsernet har lenge hatt en strategi og politikk for mangfold og inkludering (se danskebank.com). Målet med politikken er at medarbeidernes avlønning skal fastsettes uten hensyntagen av kjønn, rase, etniske opprinnelse, politisk overbevisning, seksuell preferanse, alder eller andre diskriminerende faktorer. Konsernet streber konstant etter å fremme likeverd i konsernet både med hensyn til ansettelse, karriereutvikling, utnevnelser, likelønn etc. For å unngå utfordringer med likelønn betyr dette at konsernet ikke kun vil fokusere på lønnen, men mer bredt på diversitet og inkludering for å oppnå en mer lik fordeling av kvinner i ledende stillinger og i stillinger innenfor områder med en høyere avlønning.

#### 5.7 Ikke-ansatte

Ved samarbeid med ikke-ansatte i selskapet såsom agenter, uavhengige konsulenter, midlertidige vikarer fra vikarbyrå etc. skal selskapet sikre at vilkår og betingelser i kontraktene er utarbeidet i overensstemmelse med selskapets forretnings- og risikostrategi, konsernets langsiktige kjerneverdier samt en målsetning om å hindre interessekonflikter, økt risiko eller villedende salg av produkter. Som følge av dette honoreres ikke-ansatte som hovedregel på fast timebasis eller med en fast projektavlønning og mottar fast (ikke variabel) avlønning.

### **6. Særskilte krav for personer nevnt i punkt 5.3 (Ansatte med variabel godtgjørelse og som er underlagt særskilte krav)**

#### 6.1 Utsatt utbetaling av variabel godtgjørelse

Minst 40% av årlig variabel godtgjørelse skal gis i form av betinget kapital som ikke kan disponeres fritt av den ansatte. Nøyaktig fordeling fastsettes av styret. Normalt skal 50% av årlig variabel godtgjørelse gis i form av betinget kapital.

Dersom den variable godtgjørelsen utgjør et særlig høyt beløp skal minst 60 prosent gis i form av betinget kapital som ikke kan disponeres fritt av den ansatte. Med særlig høyt beløp menes variabel godtgjørelse som er lik eller høyere enn fast godtgjørelse.

Betinget kapital frigis over en periode på tre år med 1/3 hvert år.

## 6.2 Justering av variabel godtgjørelse

Før hver frigivelse av betinget kapital skal det gjøres en ex post vurdering av om grunnlaget for tildelingen av variabel godtgjørelse var korrekt. Den resultatavhengige lønnen vil kunne bli vurdert / justert utfra et flerårig resultat. Denne vurderingen utgjør en risikosamordningsmekanisme hvor godtgjørelsen, ved behov, reduseres ved bruk av malus-arrangementer (reduksjon eller bortfall av den utsatte delen av variabel godtgjørelse på grunnlag av etterfølgende risikojusteringer) eller inndragelsesklausuler ("clawback"). Variabel godtgjørelse skal kun utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling.

Dersom det viser seg at grunnlaget for tildelingen ikke var korrekt eller at tildelingen av andre årsaker bør reduseres, kan styret velge å redusere hele eller deler av de betingede midler. Eksempler på grunnlag for en slik reduksjon eller bortfall er at:

- selskapet ikke møter eller er i fare for å ikke møte lovfestede solvenskapitalkrav eller internt satte mål for kapitalkrav;
- det økonomiske resultatet til selskapet eller forretningsenheten er svakt eller negativt;
- det foreligger lovbrudd eller vesentlige brudd på foretakets retningslinjer fra den ansatte;
- det er avdekket vesentlig feil i grunnlag for vurderingen av måloppnåelse;
- den ansatte oppnår negative resultater og/eller ikke når forhåndsdefinerte kriterier.

Allerede foretatte utbetalinger kan kreves tilbake ihht. særskilt fastsatte inndragelsesklausuler dersom det viser seg at grunnlaget for utdelingen var uriktig eller at den var basert på vesentlige uriktige forutsetninger.

## 6.3 Ingen sikringsordninger mv

Ansatte skal ikke benytte personlige sikringsstrategier eller forsikringer mot bortfall eller reduksjon av variabel godtgjørelse (resultatavhengig lønn).

## RAMMER FOR MAKSIMAL VARIABEL GODTGJØRELSE PR STILLINGSTYPE

Kategori	Stillingstype	Antall ansatte	Maks. variabel godtgjørelse ift fast lønn (mnd.lønner)	Herav med grunnlag i selskapets resultater	Herav med grunnlag i person avdeling	Umiddelbar utbetaling	Betinget kapital (fordeles jevnt over 3 år)	Inngår i 4 % -begrensning
Ledende ansatte (gjeldende bonusprogram for ledere i Danske Bank)	CEO	1	6			3	3	Ja
Ledende ansatte	Ledergruppen	4	3	1,5	1,5	1,5	1,5	Ja
Betydning for risikoeksponering	Leder investering	1	1,5	1,5	0	0,75	0,75	Ja
Kontroll-funksjoner	Ansatte innen	10	0	0	0	0	0	N/A
Ikke kategorisert	Ansatte salg/marked ihht egen avtale	12	3	0	3	3	0	Ja
Ikke kategorisert	Øvrige ansatte	54	1		1	1	0	Ja
		90						