

Dokumenttype: Politik		Emne: Aflønning	
Version: 1.10	Dato: 22. februar 2024	Udarbejdet af: KRA	

Indledning

Bestyrelsen udarbejder denne aflønningspolitik i henhold til lov om forsikringsvirksomhed nr. 718 af 13. juni 2023 samt bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringssselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser nr. 16 af 4. januar 2019.

Aflønningspolitikken er udarbejdet under hensyntagen til Solvens II-forordningen (EU) 2015/35 artikel 258 stk. 1, litra I og artikel 275.

Denne lønpolitik regulerer således aflønning, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Selskabets overordnede lønpolitik

Denne lønpolitik har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af bestyrelse, direktion og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets bestyrelse, ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme en sund og effektiv risikostyring af selskabet. Aflønningsformen skal understøtte selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om at beskytte kunder og investorer.

Der betales fast løn for den enkeltes relevante kompetencer, erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Som udgangspunkt betales ikke variable lønde. Ved variable lønde forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Selskabet anvender kun variable lønde i begrænset omfang og kun i et omfang, så den samlede variable lønforpligtelse ikke udhuler selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag. Variable lønde fastsættes på baggrund af en konkret vurdering af opnåede resultater hos modtageren/afdelingen/selskabet. Der skal være tale om vedvarende og risikostyret resultater, samt resultater ud over, hvad der kan forventes i henhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Hvis aflønningen er resultatafhængig, fastsættes den samlede aflønning på grundlag af en kombineret vurdering af den enkelte medarbejders og den pågældende afdelings resultater og af de samlede resultater for selskabet eller den koncern, selskabet indgår i.

I de tilfælde, hvor aflønningen omfatter både faste og variable komponenter, skal der være en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter, så den faste eller garanterede del er tilstrækkelig høj til, at den ansatte ikke bliver for afhængig af de variable komponenter.

Med hensyn til aflønning i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution skal det sikres, at aflønningsstrukturen ikke strider mod selskabets forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, herunder god skik reglerne. Det samme gør sig gældende for den aflønning selskabet modtager med henblik på forsikringsdistribution. Der må ikke

Dokumenttype: Politik		Emne: Aflønning	
Version: 1.10	Dato: 22. februar 2024	Udarbejdet af: KRA	

indføres aflønningsordninger eller salgsmål, som tilskynder ansatte til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, når selskabet udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov.

Hvem er omfattet

Følgende er omfattet af selskabets lønpolitik:

- Bestyrelsen
- Adm. Direktør / Chief Executive Officer / CEO
- Chief Finance Officer / CFO
- Chief Commercial Officer / CCO
- Chief Operating Officer / COO

Bestyrelsens honorar

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Bestyrelsens honorar godkendes på den årlige generalforsamling.

Direktionens aflønning

Direktionen er ansat på en direktørkontrakt med almindelige ansættelsesvilkår. Der sker en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabets fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledende medarbejdere.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og selskabets specifikke behov.

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Direktionens løn er som udgangspunkt fast, men kan dog ud fra en diskretionær vurdering suppleres med en variabel løn i form af bonus på maksimalt 100.000 kr. pr. år. Udbetaling af bonus sker i henhold til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning § 24, hvor bestyrelsen kan fravige kravene til udbetaling i lov om forsikringsvirksomhed § 146, hvis det vurderes forsvarligt.

Aflønning af væsentlige risikotagere

Selskabets væsentlige risikotagere er ansat på almindelig funktionærretlige ansættelsesvilkår og aflønnes som udgangspunkt med fast grundløn. I tillæg til lønnen indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon,

Dokumenttype: Politik		Emne: Aflønning	
Version: 1.10	Dato: 22. februar 2024	Udarbejdet af: KRA	

internet og andre sædvanlige lønsubstitutter (sundhedsforsikring, tandforsikring mv.) kan aftales at indgå i lønnen.

Direktionen bemyndiges til i særlige tilfælde og ud fra en diskretionær vurdering at supplere den faste grundløn med en variabel løndel i form af bonus, som maksimalt må udgøre 100.000 kr. årligt, jf. bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning § 24.

Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner

Selskabets ansatte i kontrolfunktioner er ansat på almindelig funktionærretlige ansættelsesilkår og aflønnes som udgangspunkt med fast grundløn. I tillæg til lønnen indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon, internet og andre sædvanlige lønsubstitutter (sundhedsforsikring, tandforsikring mv.) kan aftales at indgå i lønnen.

Direktionen bemyndiges til i særlige tilfælde og ud fra en diskretionær vurdering at supplere den faste grundløn med en variabel løndel i form af bonus, som maksimalt må udgøre 100.000 kr. årligt, jf. bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning § 24.

Pensionspolitik

Selskabet anvender ikke variabel løn som pensionsydelse.

Fratrædelsesgodtgørelse

Der indgås ikke aftale om eller tildeles fratrædelsesgodtgørelser ud over løn i markedsmæssig opsigelsesperiode.

Nyansættelsesgodtgørelse

Der tildeles som udgangspunkt ikke godtgørelse ved nyansættelse i selskabet. Bestyrelsen kan undtagelsesvis bevilge compensation eller frikøb fra andre kontrakter. I vurderingen af tildelingen og størrelsen af compensationen tager bestyrelsen højde for selskabets interesser på længere sigt og de øvrige bestemmelser om variabel løn i selskabets lønpolitik.

Offentliggørelse

Indholdet af denne lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport.

I årsrapporten offentliggøres det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, samt ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Der gives ikke individuelle lønoplysninger om andre end medlemmer af selskabets bestyrelse og direktion.

Formandens beretning på selskabets generalforsamling vil indeholde en omtale af denne lønpolitik samt en redegørelse for aflønning til bestyrelse og direktion samt eventuelle ansatte, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, hvis dette kan oplyses uden at oplyse om disses individuelle løn. Redegørelsen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Dokumenttype: Politik		Emne: Aflønning	
Version: 1.10	Dato: 22. februar 2024	Udarbejdet af: KRA	

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

På selskabets hjemmeside offentliggøres oplysninger om, hvordan selskabet opfylder de til lønpolitikken relevante krav.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. Dette skal ske inden selskabets ordinære generalforsamling, så eventuel ændring kan fremlægges til godkendelse.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 22. februar 2024

Lars Dahl-Nielsen
Bestyrelsesformand

Michael Busck
Næstformand

Henri Klaaborg

Peter Rosenkrands

Berit Larsen
Medarbejdervalgt

Rene Højgaard Berthelsen
Medarbejdervalgt