

Dokumenttype: <i>Politik</i>		Emne: <i>Lønpolitik for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner</i>	
Udarbejdet af: <i>Bestyrelsen</i>	Version: <i>01.23</i>	Dato: <i>01-12-2023</i>	Side: <i>Side 1 af 3</i>

Indledning

Jævnfør EU Kommissionens delegerede Forordning 2015/35 artikel 258 stk. 1 litra 1 og artikel 275 skal forsikringselskaber have en skriftlig aflønningspolitik og i følge Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser nr. 16 af 4. januar 2019, udstedt i henhold til Lov om Finansiell virksomhed, skal et forsikringselskab have en lønpolitik og -praksis der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

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

Aflønningsudvalg

Selskabet behøver pga. sin størrelse ikke at etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at nedsætte et sådan udvalg.

Selskabets overordnede lønpolitik

Selskabets lønpolitik har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af ledelse og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet.

Lønnen skal være i overensstemmelse med 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.

Selskabet anvender ikke variable lønde.

Hvem er omfattet

- Selskabets bestyrelse
- Selskabets direktion
- Øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Bestyrelsen anser følgende personer for at have væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil og dermed omfattet af lønpolitikken:
 - Nøgleperson for intern auditfunktionen Ole Jessen
 - Nøgleperson for aktuarfunktionen Niels Lehde Pedersen

Dokumenttype: <i>Politik</i>		Emne: <i>Lønpolitik for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner</i>	
Udarbejdet af: <i>Bestyrelsen</i>	Version: <i>01.23</i>	Dato: <i>01-12-2023</i>	Side: <i>Side 2 af 3</i>

Bestyrelsens honorar

Selskabets bestyrelse modtager ikke noget honorar.

Direktionens aflønning

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår, og der sker en årlig vurdering af aflønningen. Aflønningen fastsættes i forhold til selskabets kompleksitet og struktur, og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet.

Direktionens aflønning vurderes årligt i forhold til udviklingen i markedspraksis. Aflønningen kan bestå af fast løn og pension, men ikke nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Fastholdelsesbonus kan tildeles, hvor selskabets interesser tilsiger dette, og kan ikke overstige 12 måneders fast løn og pension.

Direktionen er ikke berettiget til nogen ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse ud over, hvad direktionen i henhold til sin kontrakt er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel. Opsigelse fra selskabets side skal ske med 12 måneders varsel og fra direktionens side med 6 måneders varsel.

Nyansættelsesgodtgørelse

Medlemmer af direktionen tildeles som udgangspunkt ingen godtgørelse ved ansættelse i selskabet.

Kompensation eller frikøb fra andre kontrakter

Direktionen tildeles, ved ansættelse hos selskabet, ingen kompensation for, eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn.

Øvrige ansattes aflønning

Øvrige ansatte, herunder væsentlige risikotagere, aflønnes som udgangspunkt med et årligt, fast honorar.

Offentliggørelse af lønoplysninger

Selskabet skal efter hvert regnskabsår offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen. Oplysningerne offentliggøres på selskabets hjemmeside, og selskabet henviser hertil i selskabets årsrapport.

Lønpolitikken vil ligeledes blive omtalt i formandens beretning på selskabets generalforsamling. Beretningen vil indeholde en redegørelse for aflønningen til bestyrelse og direktion samt ansatte, hvis

Dokumenttype: <i>Politik</i>		Emne: <i>Lønpolitik for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner</i>	
Udarbejdet af: <i>Bestyrelsen</i>	Version: <i>01.23</i>	Dato: <i>01-12-2023</i>	Side: <i>Side 3 af 3</i>

aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, hvis dette kan oplyses uden af oplyse om disses individuelle løn. Redegørelsen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

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

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen foretager kontrol med overholdelsen af denne lønpolitik mindst én gang årligt. Kontrollen udføres i forbindelse med revision af lønpolitikken.

Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger og foretage fornyet forelæggelse for generalforsamlingen. Lønpolitikken skal dog tages op til revision mindst én gang årligt inden selskabets generalforsamling, så eventuelle ændringer kan fremlægges til godkendelse.

Vedtaget på bestyrelsesmøde den 1. december 2023.