

Dokumenttype: POLITIK	Emne: Lønpolitik				
Udstedt af Bestyrelsen	Version: 1.2	Udarbejdet af: KN/MAJ	Udarbejdet - Dato: 15.3.2017	Ændret - Dato: 14.02.2024	Side: Side 1 af 2

Lovhjemmel.

Med henvisning til Lov nr. 718 af 13/6-2023 (Lov om forsikringsvirksomhed) §§ 142-144.

Aflønningsudvalg.

Selskabet behøver pga. sin størrelse ikke etablere et aflønningsudvalg og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere et ansættelsesudvalg.

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.

Den samlede løn må ikke udhule selskabets kapitalgrundlag.

Væsentlige risici.

Selskabet har defineret følgende områder som værende væsentlige i relation til selskabets risikoprofil:

- Medarbejdere som foretager handel med, eller godkender selskabets investeringer.
- Medarbejdere som har ansvaret for selskabets reassurance, som kan tage en væsentlig risiko på selskabets vegne.
- Medarbejdere som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning i relation til selskabets indtegningspolitik/acceptpolitik.
- Medarbejdere som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici.

Hvem er omfattet.

Der ikke er væsentlige risikotagere ud over direktionen og bestyrelsen, da direktion eller bestyrelse på grund af selskabets størrelse, altid er involveret i beslutninger vedrørende væsentlige risici.

Bestyrelsens honorar.

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast årligt honorar, samt mødehonorar, men er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

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

Bestyrelsens honorarer besluttet i øvrigt af generalforsamlingen jf. vedtægternes § 12.

Direktionens aflønning.

Dokumenttype: POLITIK	Emne: Lønpolitik				
Udstedt af Bestyrelsen	Version: 1.2	Udarbejdet af: KN/MAJ	Udarbejdet - Dato: 15.3.2017	Ændret - Dato: 14.02.2024	Side: Side 2 af 2

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Der foretages en vurdering af aflønningen hvert andet år (ulige år) i.h.t. direktørkontrakten.

Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabet stabile resultater og 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 vurderingen af direktionens aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis. Direktionens aflønning kan bestå af fast løn og pension. Direktionen er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

I tilfælde af store arbejdsbyrder m.v. kan der ekstraordinært tildeles éngangsbeløb. Bestyrelsen bemyndiges til at bevilge op til kr. 100.000 i særlige tilfælde, indenfor et og samme regnskabsår.

Udover den faste løn inkl. pension oppebærer direktionen fri telefon og internetopkobling.
Direktionen oppebærer ikke fri bil.

I forbindelse med en direktørs fratreden tildeles en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse, såfremt direktøren opsiges af selskabet uden at direktøren har givet rimelig anledning hertil. Såfremt dette sker, har direktøren ret til en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders vederlag ud over, hvad direktøren 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 direktørens side med 6 måneder.

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

Offentliggørelse af lønpolitik og -oplysninger.

Lønpolitikken er offentliggjort på selskabets hjemmeside.

Løn for direktion og bestyrelse fremgår af årsrapporten (på totalniveau) og på individuel basis i selskabets vederlagsrapport som tillige er offentliggjort på selskabets hjemmeside.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken.

Bestyrelsen påser, at der mindst en gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af selskabets generalforsamlingsvalgte revisor og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen og indføres tillige i revisionsprotokollatet.

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst en gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. Ændringer i selskabets lønpolitik, f.s.v. angår den omfattede personkreds, som nævnt ovenfor, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser skal godkendes af selskabets øverste organ (generalforsamlingen).