

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Foldager	Version: 14.00	Dato: 24. marts 2022	Side: 1 af 4

LØNPOLITIK

Lovhjemmel

Bestyrelsen udarbejder denne aflønningspolitik i henhold til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, 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 l og artikel 275.

Købstædernes Forsikrings overordnede lønpolitik

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

Købstædernes Forsikrings aflønning skal være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og mål, herunder en holdbar forretningsmodel og må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om at beskytte kunderne.

Købstædernes Forsikring anvender ikke variabel aflønning til direktion, bestyrelse og væsentlige risikotagere, dog kan bekendtgørelsens bagatelgrænse finde anvendelse under behørig hensyntagen til reglerne herfor.

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 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

Lønpolitikken omfatter bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, samt medarbejdere i kontrolfunktioner og intern revision.

Bestyrelsen tager minimum en gang årligt stilling til, hvilke medarbejdere, der er omfattet af denne afgrænsning, og som på denne baggrund omfattes af nærværende lønpolitik.

Denne stillingtagen sker på baggrund af en vurdering af følgende kriterier:

- Bekendtgørelsens § 3, og herunder
- Den pågældende medarbejders bemyndigelse og/eller bevillingskompetence, idet det vurderes, at disse personer vil kunne påføre selskabet en økonomisk risiko, som vil kunne være af en karakter, så den vurderes at kunne være væsentlig.

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Foldager	Version: 14.00	Dato: 24. marts 2022	Side: 2 af 4

- Den pågældende medarbejders ledende rolle i kontrolfunktioner eller risikobegrænsende funktioner.

På denne baggrund er det besluttet, at følgende ansatte har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil:

- Økonomidirektøren, både i rollen som økonomidirektør og nøgleperson for risikostyrings- og aktuarfunktionen
- UW-direktøren
- Afdelingsdirektør for HR & Jura i rollen som nøgleperson for compliance
- Intern revisionschef

Nærværende lønpolitik finder alene anvendelse på ansættelsesforhold, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Lønpolitikken finder kun anvendelse på aftaler om variable løndelev for personer i ansættelsesforhold, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis aftalen om variabel løn ikke er fastsat i overenskomsten.

Bestyrelsens honorar

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

Bestyrelsens basishonorar 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.

Ud over basishonoraret ydes et udvalghonorar til medlemmerne af bestyrelsens udvalg. Udvalghonoraret fastlægges efter samme principper som basishonoraret.

Samtlige honorarer godkendes af generalforsamlingen.

Direktionens aflønning

Direktionen er ansat på kontrakt. Direktionen oppebærer en fast grundløn, som afspejler ønsket om at sikre selskabets fortsatte mulighed for vækst og direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet. Direktionen er selv ansvarlig for en evt. pensionsordning, og der tilkommer derfor ikke direktionen et særligt pensionsbidrag. I tillæg til lønnen betaler selskabet en firmabil af passende størrelse, fri telefon, internet og andre sædvanlige lønsubstitutter (sundhedsforsikring, avis mv.).

Medlemmer af direktionen kan modtage variabel løn i form af (i) engangsvederlag på maksimalt 100.000 kr. pr. år og (ii) fastholdelsesbonus. Udbetaling af engangsvederlag sker i henhold til loven, hvortil bestyrelsen kan fravige kravene til udbetaling i henhold til bekendtgørelsens § 18, hvis det vurderes forsvarligt. Fastholdelsesbonus kan tildeles, hvor Selskabets interesser tilsiger det og kan ikke overstige 6 måneders fast løn inklusive pension.

Der sker en årlig vurdering af aflønningen, og der foretages i den forbindelse en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Foldager	Version: 14.00	Dato: 24. marts 2022	Side: 3 af 4

Aflønning af væsentlige risikotagere

Selskabets væsentlige risikotagere er ansat på almindelige funktionærretlige ansættelsesvilkår og oppebærer en fast grundløn. I tillæg til lønnen indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon, internet og andre sædvanlige lønsubstitutter (sundhedsforsikring, avis mv.) kan aftales at indgå i lønnen.

Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner

Selskabets ansatte i kontrolfunktioner er ansat på almindelige funktionærretlige ansættelsesvilkår og oppebærer en fast grundløn. I tillæg til lønnen indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom, fri telefon, internet og andre sædvanlige lønsubstitutter (sundhedsforsikring, avis mv.) kan aftales at indgå i lønnen.

Variabel løn for væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner kan modtage variabel løn, som dog ikke må overstige kr. 100.000 kr. pr. år. Udbetaling sker i henhold til loven, hvortil bestyrelse og direktion kan fravige kravene til udbetaling i bekendtgørelsens § 18, hvis det vurderes forsvarligt.

Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse

Der er ikke aftalt tildeling af ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med opsigelse og fratrædelse i Købstædernes Forsikring. Almindelige fratrædelsesgodtgørelser, der ikke har karakter af ”gyldne håndtryk” og som aftales i forbindelse med besættelse af stillingen eller i forbindelse med fratræden, og som ikke er afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen, men som er tiltænkt som et sikkerhedsnet, betragtes ikke som variabel løndel og er derfor ikke omfattet af nærværende lønpolitik.

Generalforsamlingens godkendelse

Eventuelle ændringer i lønpolitikken skal godkendes på selskabets førstkomende generalforsamling.

Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport samt på selskabets hjemmeside. I årsrapporten offentliggøres vederlaget til direktion og bestyrelse efter de til enhver tid gældende regler herfor.

Formandens beretning på selskabets generalforsamling vil indeholde en omtale af nærværende lønpolitik samt en redegørelse for beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken, herunder om sammensætningen af evt. aflønningsudvalg og dets mandat.

Offentliggørelse af lønoplysninger sker i overensstemmelse med bekendtgørelsens §§ 26-28 om oplysnings- og indberetningspligt.

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Foldager	Version: 14.00	Dato: 24. marts 2022	Side: 4 af 4

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen påser, at der mindst en gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes, jf. bekendtgørelsens § 16.

Dato: 24. marts 2022

Anders Hestbech
Adm. direktør

Godkendt på bestyrelsesmødet den 24. marts 2022

Jens Munk Jensen
Formand

Thomas Olsen
Næstformand

Helle Schjødt-Bruhn

Ken Torpe Christoffersen

Martin Rudolf Leonhard

Allan Bisgaard

Kasper Toftkær Hansen

Claudia Marquard Sønderskov

Martin Ziegler Øding