

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Fleckenstein	Version: 18.00	Dato: 4. februar 2026	Side: 1 af 6

LØNPOLITIK

Lovhjemmel

Bestyrelsen udarbejder denne aflønningspolitik i henhold til lov om forsikringsvirksomhed, som fastsætter nærmere regler om aflønning og lønpolitik i forsikringselskaber.

Aflønningspolitikken er ligeledes udarbejdet under hensyntagen til Solvens II-forordningen (EU) 2015/35 artikel 258 stk. 1 litra I 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. Ligeledes må aflønningen ikke udhule selskabets kapitalgrundlag eller muligheden for at styrke kapitalgrundlaget.

Købstædernes Forsikring anvender som absolutte udgangspunkt ikke variabel aflønning til direktion, bestyrelse og væsentlige risikotagere. Samtidig skal aflønningen afspejle kvalifikationer og værdier for selskabet og være markedskonform, så det til enhver tid er muligt at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere, og derfor kan det besluttes at anvende variabel aflønning under hensyntagen til gældende regler.

Aflønningen til alle omfattet af nærværende lønpolitik skal være kønsneutral og baseret på lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi uanset medarbejdernes køn.

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.

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Fleckenstein	Version: 18.00	Dato: 4. februar 2026	Side: 2 af 6

Lønelementer

Selskabet anvender følgende lønelementer:

- Fast løn
- Variabel løn
- Pension
- Personalegoder

Den faste løn skal fastsættes på et niveau, der er markedskonformt og afspejler medarbejderens relevante uddannelse, erhvervs erfaring og organisatoriske niveau og hvis påkrævet er i overensstemmelse med de overenskomster, som selskabet til enhver tid har tiltrådt.

Den faste løn skal udgøre en så høj andel, at det sikres, at medarbejderen ikke bliver afhængig af en eventuel variabel løndel.

Variable løndele omfatter alle elementer, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder engangsvederlag, kollektive og individuelle bonusordninger, fastholdelsesbonus mv.

Den variable løn udbetales som kontant vederlag. Der kan ikke tildeles variable løndele i form af udbetaling i instrumenter eller som i henhold til lovgivningen vil medføre krav om udbetaling i instrumenter.

Selskabet betaler til alle medarbejdere et pensionsbidrag, som for overenskomstansatte medarbejdere følger overenskomst mellem arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, mens ledere har mulighed for at aftale et individuelt pensionsbidrag, men dog således, at der skal betales et bidrag, der minimum modsvarer en ordentlig forsikringsdækning.

Selskabet anvender derudover sædvanlige personalegoder, som stilles til rådighed for medarbejdere og eventuelt medfører beskatning afhængig af godets karakter.

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:

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Fleckenstein	Version: 18.00	Dato: 4. februar 2026	Side: 3 af 6

- 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.
- 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
- Direktøren for Pris & Produkt
- Nøglepersonerne for compliance-, risikostyrings- og aktuarfunktionen
- 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 løndele 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 udvalgshonorar til medlemmerne af bestyrelsens udvalg. Udvalgshonoraret fastlægges efter samme principper som basishonoraret.

Samtlige honorarer godkendes af generalforsamlingen efter indstilling fra aflønningsudvalget.

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.).

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Fleckenstein	Version: 18.00	Dato: 4. februar 2026	Side: 4 af 6

Medlemmer af direktionen kan modtage variabel løn i form af (i) engangsvederlag på maksimalt 100.000 kr. pr. år og (ii) fastholdelsesbonus. Fastholdelsesbonus kan tildeles, hvor Selskabets interesser tilsiger det og kan ikke overstige 6 måneders fast løn inklusive pension årligt i hvert år af fastholdelsesperioden. Udbetaling af engangsvederlag på op til 100.000 kr. til direktionen kan ske, hvis bestyrelsen vurderer, at fravigelse af udbetalingskriterierne for variabel aflønning er forsvarlig.

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

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.

For medarbejdere ansat i kontrolfunktioner og revision, herunder ansatte, der arbejder med compliance, risikostyring og intern revision, må eventuelle variable løndele ikke være afhængige af resultatet i den afdeling eller i det område, som den ansatte fører kontrol med.

Hvis en ansat, der fungerer som aktuar, modtager variable løndele, må de variable løndele alene afhænge af dennes rolle, og de variable løndele må ikke være afhængige af afdelingens resultater.

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

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Fleckenstein	Version: 18.00	Dato: 4. februar 2026	Side: 5 af 6

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 vederlagsrapport samt på selskabets hjemmeside. I års- og vederlagsrapporten 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 reglerne herfor.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

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

Dato: 4. februar 2026

Anders Hestbech
Adm. direktør

Godkendt på bestyrelsesmødet den 4. februar 2026

Jens Munk Jensen
Formand

Thomas Olsen
Næstformand

Helle Schjødt-Bruhn

Dokumenttype: Politik		Emne: Lønpolitik for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	
Udarbejdet af: Louise Fleckenstein	Version: 18.00	Dato: 4. februar 2026	Side: 6 af 6

Brian Rothemejer Jacobsen

Martin Rudolf Leonhard

Allan Bisgaard

Kasper Toftkær Hansen

Claudia
Sønderskov

Marquard

Martin Ziegler Øding