

# Lønpolitik

Gældende fra 28. april 2022

## Lovgrundlag

Lønpolitikken for "danmark" er udarbejdet på grundlag af gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder, herunder art. 258, stk. 1, litra l og art. 275 i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF om adgang til og udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II), og bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser ("Lønbekendtgørelsen"), selskabsloven m.v.

## Vederlagsudvalg

Da "danmark" ikke har kapitalandele optaget til handel på et reguleret marked og i de seneste 2 regnskabsår i gennemsnit har haft under 1.000 fuldtidsansatte, er Sygeforsikringen "danmark" ikke forpligtet til at nedsætte et aflønningsudvalg.

"danmark"s bestyrelse har valgt at nedsætte et vederlagsudvalg, som består af formanden, næstformanden og yderligere et medlem af bestyrelsen. Udvalget har til formål at udarbejde oplæg om vederlag for direktion, bestyrelse, lokalbestyrelse og repræsentanter til behandling i bestyrelsen. Udvalget skal sikre, at der er en klar og gennemsigtig politik om aflønning gældende for bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere.

## "danmark"s overordnede lønpolitik

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

Lønnen skal være i overensstemmelse med "danmark"s værdier, forretningsstrategi og langsigtede mål. Lønnen må ikke indebære risiko for interessekonflikter.

## Fast løn vs. variabel løn

Selskabet skelner imellem, hvornår der benyttes fast løn, og hvornår der benyttes variabel løn.

Der udbetales kun fast løn for den enkeltes relevante kompetencer, erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

"danmark" anvender som udgangspunkt ikke individuel performanceafhængig variabel løn, men i tilfælde af opnåede resultatmål for virksomheden, store arbejdsbyrder m.v. kan der ekstraordinært tildeles engangsbeløb på maksimalt 100.000 kr. årligt, hvilket sker i overensstemmelse med Lønbekendtgørelsens krav.

## Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelse

Der tildeles som udgangspunkt ikke nyansættelses- eller fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med ansættelse og fratrædelse. Der kan dog undtagelsesvis indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse på ansættelsestidspunktet eller ved genforhandling af ansættelseskontrakten, som kan sidestilles med ny kontrakt, svarende til de sidste 2 års samlede løn inkl. pension.

Bestyrelsen kan undtagelsesvis ved nyansættelse af direktionen eller en væsentlig risikotager bevillige kompensation eller frikøb fra andre kontrakter. I vurderingen af tildelingen og størrelsen af kompensationen tager bestyrelsen højde for selskabets interesser på længere sigt og de øvrige bestemmelser om variabel løn i lønpolitikken.

Hvis personer, som er ansat af bestyrelsen, fratræder deres stilling, kan der med bestyrelsens godkendelse aftales en fratrædelsesgodtgørelse på op til værdien af det sidste års samlede vederlag inkl. pension.

Direktionen fastsætter inden for lønpolitikens rammer de øvrige ansattes lønpakker, inkl. nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser.

Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er aftalt ved ansættelsen, skal baseres på personens resultater i hele ansættelsesperioden. Fratrædelsesgodtgørelser skal være udformet på en måde, så det sikres, at fejl ikke belønnes.

## **Pension**

Pensionen fastsættes markedskonformt eller i henhold til indgåede overenskomster og må ikke indeholde elementer, der har karakter af variabel løn.

### **Hvem er omfattet**

Lønpolitikken finder anvendelse på alle ansatte, herunder:

- "danmark"s bestyrelse
- "danmark"s direktion
- andre ansatte hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("risikotagere") og

Bestyrelsen anser følgende andre ansatte for at have væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil ("risikotagere"):

- den interne revisionschef
- de ansvarlige nøglepersoner for risikostyrings-, compliance- og aktuarfunktionen

Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på "danmark"s risikoprofil. Baggrunden for denne vurdering er "danmark"s størrelse, men også opbygningen af den interne kontrol i "danmark", hvor det er fastlagt, at direktionen skal godkende alle dispositioner, der medfører en væsentlig risiko. Hertil kommer, at direktionen foretager daglig kontrol af overholdelse af grænser for "danmark"s risikotagning.

## **Bestyrelsens honorar**

"danmark"s bestyrelse fastlægger – under ansvar for generalforsamlingen – honorar for bestyrelsen og revisionsudvalget.

"danmark"s bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitaments- eller præstationsafhængig aflønning.

Bestyrelsens, herunder formandens og næstformandens, honorar fastsættes på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes indsats set i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Ud over basishonoraret ydes et fast udvalgshonorar til medlemmerne af revisionsudvalget. Dette gælder dog ikke bestyrelsesformanden, der honoreres gennem sit formandshonorar.

Formand og næstformand oppebærer et fast tillæg til bestyrelseshonoraret. Flere af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer oppebærer også et honorar som lokalformænd.

Ændring af bestyrelsens honorar skal forelægges generalforsamlingen til godkendelse som selvstændigt punkt på generalforsamlingens dagsorden.

## **Direktionens aflønning**

Vederlagsudvalget foretager på bestyrelsens vegne en årlig vurdering af aflønningen. Det er bestyrelsen, der fastsætter den endelige aflønning af direktionen under ansvar for generalforsamlingen.

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.

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

Direktionens aflønning består af fast løn og pension. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen form for individuel incitaments- eller præstationsafhængig aflønning. Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon og avishold og har ret til fri bil.

### **Øvrige ansattes aflønning**

Øvrige ansatte, herunder de væsentlige risikotagere, aflønnes med en fast løn og pension og er ikke omfattet af nogen form for individuel incitaments- eller præstationsafhængig aflønning. Der er ikke lavet særskilte aftaler om fratrædelsesgodtgørelse.

### **Offentliggørelse af lønoplysninger**

I årsrapporten offentliggøres det samlede optjente vederlag i "danmark" for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen samt ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Oplysninger vedr. ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, udelades i tilfælde af, at dette indebærer, at der gives oplysninger om enkeltpersoners individuelle løn.

Formandens beretning på generalforsamlingen i april, hvor årsregnskabet godkendes, vil indeholde en omtale af lønpolitikken samt en redegørelse for aflønningen til bestyrelse og direktion samt eventuelle ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens 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.

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

På selskabets hjemmeside offentliggøres oplysninger om lønpolitik og -praksis for bestyrelse, direktion og risikotagere, og hvordan selskabet opfylder de til "danmark"s lønpolitik relevante krav.

### **Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken**

Bestyrelsen fører i henhold til Lønbekendtgørelsens § 16, stk. 2, kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne auditfunktion.

Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af ekstern revision. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

### **Bestyrelsens revurdering**

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