

# "danmark" Erhvervs lønpolitik

## Indledning

"danmark" Erhvervs lønpolitik følger Sygeforsikringen "danmark"s lønpolitik, og omfatter alle medarbejdere, direktionen og bestyrelsen. Lønpolitikken skal fremme en sund og effektiv risikostyring og har til formål at sikre, at aflønningen af ledelsen og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd, jf. vedlagte bilag.

Lønpolitikken har også til formål at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, der kan være med til at understøtte "danmark" Erhvervs strategiske udviklingsområder.

Lønnen skal være i overensstemmelse med "danmark" Erhvervs værdier, forretningsstrategi og langsigtede mål, herunder "danmark" Erhvervs strategimål for 2026 – 2028 om bl.a. høj medarbejdertilfredshed, fokus på ESG-målsætninger, ønske om fastholdelse af nuværende kunder, at øge kundetilgangen og udviklingen af nye produkter

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer risiko for interessekonflikter.

Lønpolitikken er fastsat i henhold til de gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder og øvrig ansættelsesretlig lovgivning, herunder ligelønsloven.

## Aflønningsudvalg

"danmark" Erhverv er på grund af sin størrelse ikke omfattet af bestemmelserne om etablering af et aflønningsudvalg. Da "danmark" Erhverv har en lille og veldefineret ledelse, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et aflønningsudvalg.

## Væsentlige risikotagere

Der foretages årligt en vurdering af, hvem der anses for at have væsentlig indflydelse på "danmark" Erhvervs risikoprofil. HR understøtter den konkrete vurdering med relevante oplysninger om bl.a. ansvarsområder og økonomiansvar.

Følgende anses for at have væsentlig indflydelse på "danmark" Erhvervs risikoprofil ("risikotagere"):

- "danmark" Erhvervs bestyrelse
- "danmark" Erhvervs direktion
- den interne revisionschef
- de ansvarlige nøglepersoner for risikostyrings-, compliance- og aktuarfunktionen

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

### **Splitkontrakter for personer, der både er ansat i Sygeforsikringen "danmark" og i "danmark" Erhverv, som er omfattet af denne politik**

Personer, som er ansat i såvel Sygeforsikringen "danmark" som "danmark" Erhverv, aflønnes forholdsmæssigt af de to respektive selskaber på baggrund af en anslået forholdsmæssig fordeling af de pågældendes arbejdstid mellem de to selskaber, som skal fremgå af ansættelseskontrakterne for de respektive ansættelser. Fordeling af arbejdstiden vurderes og justeres løbende, så den er tilpasset de faktiske forhold.

Lønnen forhandles og afregnes af Sygeforsikringen "danmark" og refunderes via et aftalt transaktionshonorar, som "danmark" Erhverv betaler til Sygeforsikringen "danmark" i henhold til Outsourcingaftale om forsikringsadministration. Transaktionshonoraret justeres årligt i forhold til de faktiske, beregnede administrationsomkostninger.

### **Offentliggørelse af lønoplysninger**

Bestyrelsens honorar skal hvert år forelægges generalforsamlingen til godkendelse som selvstændigt punkt på generalforsamlingens dagsorden.

I årsrapporten angives det, hvor oplysningerne om det samlede optjente vederlag i "danmark" Erhverv for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen findes. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for den seneste årsrapports offentliggørelse. Samme sted offentliggøres oplysninger om aflønning af ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, medmindre dette indebærer, at der gives oplysninger om enkeltpersoners individuelle løn.

Formandens beretning på selskabets generalforsamling vil indeholde en omtale af nærværende lønpolitik 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, [danmarkerhverv.dk](http://danmarkerhverv.dk), offentliggøres oplysninger om lønpolitik og -praksis for bestyrelse, direktion og risikotagere, og hvordan "danmark" Erhverv opfylder de relevante krav til lønpolitikken.

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

Bestyrelsen fører i henhold til Lønbekendtgørelsens § 8, stk. 2, kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning og kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne auditfunktion.

Kontrollen består i, at bestyrelsen mindst én gang årligt påser, at der er foretaget en tilfredsstillende kontrol af, at lønpolitikken for Sygeforsikringen "danmark" og dermed for "danmark" Erhverv, overholdes. Kontrollen foretages af "danmark" Erhvervs generalforsamlingsvalgte revisor, og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

### **Bestyrelsens revurdering**

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken når det skønnes relevant og minimum én gang årligt. Dette skal ske inden selskabets ordinære generalforsamling, så en eventuel ændring kan fremlægges til generalforsamlingen til godkendelse.