

Politikker:

Lovhjemmel

Lønpolitikken for "danmark" er udarbejdet på grundlag af gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder, herunder 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), bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber og forsikringsholdingvirksomheder ("Lønbekendtgørelsen"), selskabsloven m.v.

Aflønningsudvalg

Sygeforsikringen "danmark" har en lille og veldefineret ledelse. Bestyrelsen har derfor ikke fundet anledning til at nedsætte et aflønningsudvalg.

"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 organisatorisk ansvar.

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

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelse

Der tildeles ikke nyansættelses- eller fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med ansættelse og fratrædelse, bortset fra det nedenfor anførte for den administrerende direktør.

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
- ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("risikotagere") og
- ansatte i kontrolfunktioner og nøglefunktioner

Bestyrelsen har udpeget den interne revisionschef som væsentlig risikotager og 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 engagementer, der

medfører en væsentlig risiko. Hertil kommer, at direktionen foretager daglig kontrol af overholdelse af grænser for "danmark"s risikotagning.

Bestyrelsen fører i henhold til Løn bekendtgørelsens § 14, stk. 2, kontrol med aflønningen af den complianceansvarlige og den interne auditfunktion.

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.

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

Formanden for bestyrelsen foretager på bestyrelsens vegne en årlig vurdering af aflønningen. 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 bil svarende til deres stilling, fri telefon og avishold.

I forbindelse med den administrerende direktørs fratrædelse efter det fyldte 63. år er aftalt en fratrædelsesgodtgørelse på maksimalt en værdi svarende til de sidste 2 års samlede løn inkl. pension. For de øvrige direktionsmedlemmer er der ikke lavet særskilte aftaler om fratrædelsesgodtgørelser.

Aflønning af væsentlige risikotagere, den complianceansvarlige og revisionsassistenten

Revisionschefen, den complianceansvarlige og den interne revisionsassistent 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 påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af ekstern revision.

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.

Bestyrelsens revurdering

Politikken og forretningsgangen revurderes, når det skønnes relevant og minimum én gang årligt. Eventuelle ændringer af lønpolitikken fremlægges generalforsamlingen til godkendelse.