

Politik for	Løn
-------------	-----

Gældende for	ETU-Forsikring A/S
Referencenr.	
Gældende pr.	30.08.2023
Godkendt af	Bestyrelsen
Godkendt pr.	30.08.2023
Versions nr.	2.0

## Indhold

1. Indledning.....	2
2. Baggrund.....	2
3. Lovgrundlag .....	2
4. Aflønning generelt.....	3
5. Bestyrelsen .....	3
6. Direktionen .....	3
7. Risikotagere.....	4
8. Kontrolfunktioner og nøgelfunktioner .....	4
9. Pension .....	4
10. Fratrædelsesgodtgørelse .....	4
11. Oplysnings- og indberetningspligt .....	5
12. Kontrol mv. ....	5
13. Opdatering.....	5
14. Historik.....	5

## 1. Indledning

- 1.1. Lønpolitikken for ETU Forsikring A/S (herefter Selskabet) er udarbejdet under hensyntagen til Selskabets størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af Selskabets aktiviteter.

## 2. Baggrund

- 2.1. Lønpolitikken er udarbejdet til opfyldelse af gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder, herunder bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder jfr. lov om finansiell virksomhed, 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) mv.
- 2.2. Lønpolitikken omfatter bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil (herefter benævnt ”risikotagere”) samt ansatte i kontrolfunktioner og nøglefunktioner.
- 2.3. Bestyrelsen vurderer og træffer beslutning om, hvilke ansatte, der skal anses som omfattet af afgrænsningen vedrørende risikotagere, kontrolfunktioner og nøglefunktioner.
- 2.4. Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Desuden skal den fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- 2.5. Lønpolitikken skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter. Desuden skal den sikre, at den samlede variable løn, som Selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

## 3. Lovgrundlag

- 3.1. 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).
- 3.2. Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, BEK nr. 16 af 04/01/2019.

## 4. Aflønning generelt

- 4.1. Aflønning i Selskabet skal være konkurrencedygtig og markedskonform og dermed tilstrækkelig attraktiv for at kunne tiltrække og fastholde de rette medarbejdere på alle niveauer. Aflønning er baseret på individuel aftale.
- 4.2. Den faste løn fastsættes ud fra medarbejderens organisatoriske ansvar, relevante erhvervs erfaring, individuelle præstationer og under hensyntagen til markedsvilkårene, men må ikke lede til u hensigtsmæssig accept af risiko.

## 5. Bestyrelsen

- 5.1. Selskabet aflønner bestyrelsen med et fast vederlag i form af et honorar. Honoraret er ikke på nogen måde resultatafhængigt eller pensionsgivende.
- 5.2. Bestyrelsesmedlemmernes honorar afpasses efter bestyrelsesarbejdets omfang og tilstræbes at harmonere med markedsniveauet for sammenlignelige virksomheder.
- 5.3. Bestyrelsen udgør Risiko - og Revisionsudvalget og modtager ikke særskilt vederlag for deltagelse i dette udvalgs arbejde.
- 5.4. Udbetalte bestyrelseshonorar for afsluttede regnskabsår godkender generalforsamlingen som en del af selskabets årsrapport.

## 6. Direktionen

- 6.1. Direktion består af den direktør, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør for Selskabet (herefter benævnt "Direktionen").
- 6.2. Direktionens løn fastsættes inden for rammerne af nærværende lønpolitik af bestyrelsen og vurderes en gang årligt af bestyrelsen.
- 6.3. Fast løn
  - Direktionen aflønnes med en fast bruttoløn, der tilstræbes at stå i rimeligt forhold til de stillede opgaver og direktørens ansvar. Lønnen skal være konkurrencedygtig og markedskonform.
- 6.4. Variabel løn
  - Direktionen modtager ikke variabel løn eller løndelev, ligesom der ikke aflønnes med incitamentsprogrammer af nogen art. Hvis det på et tidspunkt findes formålstjenligt, vil Selskabet kunne tilbyde direktionen en variabel løn efter godkendelse af bestyrelsen.

## 7. Risikotagere

- 7.1. Det er Selskabets nærmeste leder som fastsætter den enkelte medarbejders løn i overensstemmelse med rammerne i nærværende lønpolitik.
- 7.2. Fast løn  
Risikotagere aflønnes i henhold til kontrakt med fast løn samt faste løndelev som pension, forsikringsordninger og andre sædvanlige løndelev/medarbejdergoder.
- 7.3. Variabel løn  
Der gives ikke variabel løn eller løndelev, ligesom der ikke aflønnes med incitamentsprogrammer af nogen art. Hvis det på et tidspunkt findes formålstjenligt, vil Selskabet kunne tilbyde risikotagere en variabel løn efter godkendelse af bestyrelsen.

## 8. Kontrolfunktioner og nøglefunktioner

- 8.1. Direktionen fastsætter alle vilkår for medarbejdere i Selskabets kontrolfunktioner og nøglefunktioner.
- 8.2. Fast løn  
Ansatte i kontrolfunktioner og nøglefunktioner aflønnes i henhold til kontrakt med fast løn samt faste løndelev som pension, forsikringsordninger og andre sædvanlige løndelev/medarbejdergoder.
- 8.3. Variabel løn  
Der gives ikke variabel løn eller løndelev, ligesom der ikke aflønnes med incitamentsprogrammer af nogen art.

## 9. Pension

- 9.1. Pensionsbidragsniveauet fastsættes markedskonformt.
- 9.2. Selskabet tildeler ikke pensionsydelse, som helt eller delvis kan sidestilles med variabel løn.

## 10. Fratrædelsesgodtgørelse

- 10.1. Enhver aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal være i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.
- 10.2. Lønbekendtgørelsens regler om fratrædelsesgodtgørelse er i øvrigt gældende.
- 10.3. Der indgås ikke aftale om fratrædelsesgodtgørelse mellem direktionen og bestyrelsen i Selskabet.

## 11. Oplysnings- og indberetningspligt

11.1. Aflønning af bestyrelsen og direktionen fremgår af årsrapporten.

11.2. Indberetning til Finanstilsynet skal finde sted én gang årligt senest 1. maj.

## 12. Kontrol mv.

12.1. Compliancefunktionen reviderer lønpolitikken.

## 13. Opdatering

13.1. Politikken gennemgås når det af bestyrelsen skønnes nødvendigt, dog mindst én gang årligt.

Godkendt af bestyrelsen:

Bestyrelsen: Martin Bøge Mikkelsen (formand), Michael Albrechtslund (næstformand), Lise Bøgelund Jensen og Frank Heitmann Madsen

Direktionen: Steen Gram-Hanssen

## 14. Historik

Version	Hjemmel	Godkendt	Ændringer
1.0			
2.0		30.08.2023	