

## LØNPOLITIK.

### Indledning

Lønpolitikken for ETU Forsikring A/S er udarbejdet under hensyntagen til selskabets størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af selskabets aktiviteter.

### Baggrund og formål

Lønpolitikken er udarbejdet til opfyldelse af gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder, herunder bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder jfr. lov om finansiell virksomhed, Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europaparlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF om adgang til og udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II) mv.

Lønpolitikken omfatter bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil (herefter benævnt "risikotagere") samt ansatte i kontrolfunktioner og nøglefunktioner.

Bestyrelsen vurderer og træffer beslutning om, hvilke ansatte, der skal anses som omfattet af afgrænsningen vedrørende risikotagere, kontrolfunktioner og nøglefunktioner.

Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Endvidere skal den fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Lønpolitikken skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter. Endvidere skal den sikre, at den samlede variable løn, som selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

### Aflønning generelt

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 eller kollektiv overenskomst.

Den faste løn fastsættes ud fra medarbejderens organisatoriske ansvar, relevante erhvervs erfaring, individuelle præstationer og under hensyntagen til markedsvilkårene, men må ikke lede til uhensigtsmæssig accept af risiko.

### Bestyrelsen

Selskabet aflønner bestyrelsen med et fast vederlag i form af et honorar. Honoraret er ikke på nogen måde resultatafhængig eller pensionsgivende.

Bestyrelsesmedlemmernes honorar afpasses efter bestyrelsesarbejdets omfang og tilstræbes at harmonere med markedsniveau for sammenlignelige virksomheder.

Bestyrelsen udgør Revisionsudvalget og modtager ikke særskilt vederlag for deltagelse i Revisionsudvalget.

Udbetalte bestyrelseshonorar for afsluttet regnskabsår godkender generalforsamlingen som en del af selskabets årsrapport.

## **Direktionen**

Direktion består af den direktør, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør for selskabet (herefter benævnt "Direktionen").

Direktionens løn fastsættes inden for rammerne af den vedtagne lønpolitik af bestyrelsen og vurderes en gang årligt af bestyrelsen.

### *Fast løn*

Direktionen aflønnes med fast løn, der tilstræbes fastsat at denne står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og direktørens ansvar. Lønnen skal være konkurrencedygtig og markedskonform.

I tillæg til lønnen indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon og andre sædvanlige løndelev/medarbejdergoder (sundhedsforsikring og alarm) indgår i vederlaget.

### *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.

## **Risikotagere**

Nærmeste leder fastsætter den enkeltes løn.

### *Fast løn*

Risikotagere aflønnes i henhold til kontrakt med fast løn samt faste løndelev som pension, forsikringsordninger og andre sædvanlige løndelev/medarbejdergoder

### *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.

## **Kontrolfunktioner og nøglefunktioner**

Direktionen fastsætter alle vilkår for ansatte i kontrolfunktioner og nøglefunktioner.

### *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

### *Variabel løn*

Der gives ikke variabel løn eller løndelev, ligesom der ikke aflønnes med incitamentsprogrammer af nogen art.

## **Pension**

Pensionsbidragsniveauet fastsættes markedskonformt.

Selskabet tildeler ikke pensionsydelse, som helt eller delvis kan sidestilles med variabel løn.

**Fratrædelsesgodtgørelse**

Enhver aftale om fratrædelsesgodtgørelse skal være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.

Lønbekendtgørelsens regler om fratrædelsesgodtgørelse er i øvrigt gældende.

Der indgås ikke aftale om fratrædelsesgodtgørelse mellem selskabet og bestyrelsen.

**Oplysnings- og indberetningspligt.**

Aflønning af bestyrelsen og direktionen fremgår af årsrapporten.

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

**Kontrol mv**

Intern Audit reviderer lønpolitikken og rapporterer en gang årligt til bestyrelsen om resultatet.

Lønpolitikken skal årligt indstilles til bestyrelsens godkendelse.

Senest godkendt af bestyrelsen den 4. februar 2020