

L Ø N P O L I T I K

Kongeriget Danmarks Hesteforsikring g/s

1. Generelt

1.1 Gyldighed

Politikken og retningslinjerne for løn er gældende for alle forretningsområder i Kongeriget Danmarks Hesteforsikring (KDH) og er gældende fra 1. januar 2015, hvor bestyrelsen i KDH har godkendt disse. Politik og retningslinjer er løbende opdateret og senest godkendt d. 19. april 2022.

Direktionen skal til enhver tid sikre, at politikken med tilhørende retningslinjer overholdes, medmindre andet er bestemt af bestyrelsen.

Politikken definerer de rammer, som direktionen og bestyrelsen har til ansvar at efterleve i forhold til løn. Det er KDHs bestyrelse, der definerer rammerne, og direktionen der har ansvaret for, at politikken og retningslinjerne efterleves.

Politikken er udarbejdet med udgangspunkt i bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder.¹

1.2 Opdatering

Politikken med tilhørende retningslinjer skal ajourføres og godkendes mindst én gang årligt eller oftere ved væsentlige forandringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken og retningslinjerne. Direktionen skal udarbejde en fast godkendelsesproces for ændringer inkl. en eventuel implementeringsplan til politik/retningslinje, inden et ændringsforslag fremlægges for bestyrelsen.

2. Generelt om politik for løn

2.1 Formål

Formålet med denne politik er at understøtte KDH ved at sikre faste roller og ansvar for lønfastlæggelse for bestyrelsen, direktøren og medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil samt retningslinjer for lønpakkens indhold.

Lønpolitikken gennemføres og opretholdes i overensstemmelse med KDHs forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, mål og risikostyringspraksis, langsigtede interesser og resultater som helhed samt at forhindre interessekonflikter. Desuden skal lønpolitikken sikre, at den samlede variable løn, som KDH forpligter sig til at udbetale, ikke begrænser muligheden for at styrke sit kapitalgrundlag.

Lønpolitikken har til formål at fremme god og effektiv risikostyring og tilskynder ikke til risikotagning, som overstiger KDHs risikotolerance.

¹ <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2019/16>

Denne lønpolitik er vedtaget af selskabets bestyrelse. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage de nødvendige tilpasninger og foretage fornyet forelæggelse for generalforsamlingen.

3. Politik og retningslinjer for løn

3.1 Fast løn

Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt honorar, der fastsættes af generalforsamlingen.

Bestyrelsen fastsætter direktørens gage. Direktionen fastsætter kontorpersonalets lønninger i henhold til overenskomst med Forsikringsforbundet.

Bestyrelsen har ikke identificeret yderligere medarbejdere end direktøren, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Øvrige medarbejdere:

Ved fastsættelsen tages udgangspunkt i lønniveauet på arbejdsmarkedet i forbindelse med de funktioner, de pågældende ansatte skal varetage. De ansattes løn er sammensat af en månedsløn, sundhedsforsikring, tilskud til fitness og et pensionsbidrag.

Der tilkommer medarbejderne ferie med løn/feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven.

3.2 Variabel løn

Beregning og udbetaling af variable løndelev skal til enhver tid overholde reglerne herom i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdigvirksomheder og firmapensionskasser.

For direktøren:

Der kan indgås aftaler om variabel løn, hvor bestyrelsen måtte finde, at en variabel lønordning findes velegnet til at understøtte en afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i selskabets og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling i overensstemmelse med principperne om aflønning.

Tildelingen samt efterfølgende overdragelse af variabel løn sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler angående tildeling af variabel løn.

Direktørens samlede aflønning fastsættes på grundlag af en kombineret vurdering af Direktørens resultater og de samlede resultater i KDH. Resultatmålingen skal afspejle den nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til resultaterne samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

Da KDHs aflønningsordning omfatter både faste og variable løndelev, skal der være en passende balance mellem disse, således at den faste løndel udgør en andel af den samlede aflønningen, der er tilstrækkelig høj til, at direktøren ikke bliver afhængige af de variable løndelev.

Når variable løndelev tildeles, må den variable løndel på tidspunktet for beregningen højst udgøre 50 pct. af henholdsvis honoraret og den faste grundløn inklusive pension.

Udgør den variable løn mindre end 100.000 kr. kan bestyrelsen, hvis det vurderes forsvarligt ud fra selskabets størrelse, vælge at den variable løn udbetales med det samme. Bestyrelsens vurdering skal dokumenteres.

Er den variable løn større end 100.000 kr., skal den variable løn omfatte en fleksibel udskudt løndel, som tager højde for KDHs forretnings- og tidshorisont. Den udskudte løndel skal udgøre mindst 40% af den variable løn.

Den udskudte variable løndel skal udbetales over mindst fire år og tilpasses til KDHs virksomhed og risici. Udbetaling kan tidligst starte 1 år efter tildelingen og udbetales lineært over de 4 år.

Øvrige medarbejdere: Personalet, udover direktøren, modtager efter godkendelse af direktøren overarbejdsbetaling i henhold til ansættelseskontrakt, dette defineres ikke som variabel løn.

3.3 Fratrædelsespolitik

Fratræder direktøren i løbet af et regnskabsår, ydes der en forhåndsmæssig bonus, efter vedtagelsen af regnskabet for det pågældende regnskabsår.

Fratrædelsesgodtgørelse i øvrigt skal afspejle resultaterne som er opnået ved varetagelse af stillingen i perioden. Fratrædelsesgodtgørelsen belønner ikke forseelser eller manglende resultater.

4. Retningslinjer for årlig lønkontrol

Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst én gang årligt føres kontrol med aflønning efter denne lønpolitik for den omfattede personkreds. Den udførende af kontrollen skal være uafhængig af selskabet. Resultatet af kontrollen skal rapporteres til bestyrelsen.

5. Retningslinjer for spekulation

5.1 Spekulationsforbuddet

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 77² må personer, der ifølge lov eller vedtægtsbestemmelse er ansat af selskabets bestyrelse og medarbejdere, for hvilke der er en væsentlig risiko for konflikter mellem egne og selskabets interesser, ikke for egen regning eller gennem selskaber, som de kontrollerer:

- Optage lån eller trække på allerede bevilgede kreditter til køb af værdipapirer, når de købte værdipapirer stilles til sikkerhed for lånet eller kreditten,
- Erhverve, udstede eller handle med afledte finansielle instrumenter, medmindre formålet er risikoafdækning,
- Erhverve kapitalandele, bortset fra andele i investeringsforeninger, specialforeninger, og udenlandske investeringsinstitutter omfattet af lov om investeringsforening og specialforeninger, med henblik på salg af disse tidligere end 6 måneder efter erhvervelsen, eller
- Erhverve positioner i fremmed valuta, bortset fra euro, når positionstagningen sker med henblik på andet end betaling for køb af værdipapirer, varer eller tjenesteydelser, køb eller drift af fast ejendom eller til brug for rejser.

De personer må ikke erhverve kapitalandele i selskaber, der udøver virksomhed som nævnt ovenfor. Dette gælder dog ikke køb af aktier i pengeinstitutter, forsikringsselskaber, realkreditinstitutter eller fondsmæglerselskaber samt andele i investeringsforeninger, specialforeninger og udenlandske investeringsinstitutter omfattet af lov om investeringsforeninger.

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 77, stk. 3 skal bestyrelsen tage stilling til, for hvilke medarbejdere der er en væsentlig risiko for konflikter mellem egne og selskabets interesser, og som derfor skal være omfattet af forbuddet. Bestyrelsen skal sikre, at de pågældende er vidende herom. Bestyrelsen har udpeget direktøren som værende omfattet heraf.

² <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1447>

5.2 Indberetning til bestyrelsen

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 77, stk. 4 skal bestyrelsen udarbejde retningslinjer for kontrol med overholdelse af ovennævnte forbud, herunder om indberetning af formuedispositioner.

De af punkt 5.1 omfattede personer skal hvert år indberette de finansielle transaktioner, som de pågældende har foretaget til bestyrelsesformanden. Indberetningen skal være ledsaget af fornøden dokumentation i form af konto- eller depotudskrifter.

Bestyrelsen kan beslutte, at en tredjemand foretager kontrollen på bestyrelsens vegne.

Der skal dog ikke ske indberetning af enkeltstående finansielle transaktioner til en værdi af under 25.000 kr., medmindre den finansielle transaktion er et led i en række af tilsvarende finansielle transaktioner, der overstiger det nævnte beløb.

Bestyrelsen har beføjelse til at rette forespørgsel til fremmede pengeinstitutter om den i punkt 5.1 nævnte personkreds' konti og depoter som led i bestyrelsens undersøgelse af, om der er sket en overtrædelse af forbuddet.

5.3 Engagement med ledelsen mv.

Uden bestyrelsens godkendelse må selskabet i henhold til lov om finansiel virksomhed § 78 ikke bevilge engagement til eller modtage sikkerhedsstillelse fra:

- Bestyrelsesmedlemmer og direktør i selskabet, eller
- Selskaber, hvori den ovennævnte personkreds er direktører eller bestyrelsesmedlemmer.

De nævnte engagementer mv. skal bevilges i henhold til selskabets sædvanlige forretningsbetingelser og på markedsbaserede vilkår. Revisor skal i revisionsprotokollatet vedrørende årsrapporten afgive erklæring om, hvorvidt kravene i henhold til denne bestemmelse er opfyldt.

Direktøren og bestyrelsen skal i særlig grad overvåge forsvarligheden og forløbet af de nævnte engagementer. Bestemmelserne gælder også engagementer med personer, der er knyttet til direktører ved ægteskab, samliv i mindst 2 år eller slægtskab i ret op- eller nedadstigende linje eller som søskende, og med virksomheder, for hvilke sådanne personer er direktører.