



## Aflønning af bestyrelsen, den adm. direktør og andre ansatte

Efter § 25 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder skal Gartnernes Forsikring GS redegøre for, hvordan selskabet lever op til kravene i bekendtgørelsen.

Selskabet har udarbejdet en lønpolitik, der gælder for bestyrelsen, den adm. direktør og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Bestyrelsen har udpeget de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Selskabets lønpolitik har til formål at sikre, at selskabets aflønning af ledelsen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til risikotagning, som overstiger selskabets risikotolerancer, men derimod fremmer god og effektiv risikostyring.

Selskabets aflønning skal være i overensstemmelse med selskabets forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, mål og risikostyringspraksis samt selskabets langsigtede interesser og resultater som helhed.

Endelig må aflønningen ikke være af en sådan størrelse eller sammensætning, som indebærer risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om særligt at beskytte kunderne.

Bestyrelsen har valgt, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar samt et honorar for mødedeltagelse til bestyrelsesmedlemmer, som er valgt af generalforsamlingen.

Den adm. direktør og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, oppebærer alene en fast løn og pension, som fastsættes med udgangspunkt i almindelige ansættelsesvilkår. Selskabet benytter sig ikke af lønelementer eller godtgørelser, der kan sidestilles med variabel løn.

Lønpolitikken fremlægges til godkendelse for selskabets delegeretforsamling, som er selskabets øverste myndighed. Dette sker på selskabets ordinære generalforsamling i april måned.

Bestyrelsen vurderer løbende og mindst én gang om året lønpolitikken med henblik på at tilpasse politikken til selskabets udvikling. I den forbindelse føres der kontrol med, at aflønningen af den omfattede personkreds er i overensstemmelse med den vedtagne politik.

Selskabets complianceansvarlige har været involveret i udarbejdelsen af lønpolitikken, og den pågældende har den nødvendige og tilstrækkelige sagkundskab hertil. Da kontrollen udføres af bestyrelsesformanden, er der endvidere uafhængighed mellem kontrollanten og de personer, der føres kontrol med.

