

|                                    |   |  |                                 |                                       |                             |
|------------------------------------|---|--|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Dokumenttitel:</b><br>Aflønning |   |  |                                 | <b>Version:</b><br>05-11              |                             |
| <b>Dokumenttype:</b><br>Politik    | <b>Dokumentudsteder:</b><br>Bestyrelsen | <b>Dokumentansvarlig:</b><br>Den adm. direktør | <b>Ikræfttræden</b><br>7.2.2024 | <b>Fortrolighedsniveau:</b><br>Intern | <b>Side:</b><br>Side 1 af 4 |

## 1. Indledning

Nærværende politik skal sikre, at selskabet lever op til reglerne om aflønning i den finansielle lovgivning, herunder den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringssselskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

## 2. Lønpolitik

Lønpolitikken 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, risikostyringspraksis samt selskabets langsigtede interesser og resultater som helhed. Aflønningen må ikke føre til overdreven risikovillig adfærd, herunder i form af en aflønningspraksis, der belønner kortsigtede gevinster og tilskynder den omfattede personkreds til risikofyldte aktiviteter, som giver mulighed for en høj indtjening på kort sigt og gør selskabet sårbart over for store tab på længere sigt.

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

Lønpolitikken skal være kønsneutral, dvs. den skal være baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset den ansattes køn. Enhver form for kønsdiskrimination eller andre former for forskelsbehandling tolereres ikke.

Lønpolitikken omfatter ikke forhold omfattet af en kollektiv overenskomst.

Det er selskabets politik ikke at benytte variabel performanceafhængig løn eller pension.

Selskabets aflønningsstrukturer i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution må ikke stride mod selskabets forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, herunder reglerne om god skik. Der må endvidere ikke indføres aflønningsordninger eller salgsmål, som tilskynder selskabet eller dets ansatte til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, når selskabet tilbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre.

## 3. Aflønningsudvalg

Da selskabet ikke har kapitalandele optaget til handel på et reguleret marked eller i de seneste to regnskabsår har haft i gennemsnit 1.000 eller flere fuldtidsansatte, stilles der ikke krav om, at selskabet skal nedsætte et aflønningsudvalg.

Bestyrelsen har endvidere under hensyn til selskabets størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af selskabets aktiviteter ikke fundet anledning til at nedsætte et aflønningsudvalg.

## 4. Personkreds

Lønpolitikken omfatter bestyrelsen, den adm. direktør og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

|                                    |   |  |                                 |                                       |                             |
|------------------------------------|---|--|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Dokumenttitel:</b><br>Aflønning |   |  |                                 | <b>Version:</b><br>05-11              |                             |
| <b>Dokumenttype:</b><br>Politik    | <b>Dokumentudsteder:</b><br>Bestyrelsen | <b>Dokumentansvarlig:</b><br>Den adm. direktør | <b>Ikræfttræden</b><br>7.2.2024 | <b>Fortrolighedsniveau:</b><br>Intern | <b>Side:</b><br>Side 2 af 4 |

Bestyrelsen har vurderet, at de ansvarlige for risikostyrings-, compliance- og aktuarfunktionen samt den ansvarlige for den interne auditfunktion er omfattet af nærværende lønpolitik.

Det er bestyrelsens vurdering, at der ikke er andre ansatte i selskabet, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, og som dermed skal omfattes af lønpolitikken.

Bestyrelsen vurderer løbende og minimum én gang årligt, hvilke andre ansatte der er omfattet af nærværende lønpolitik.

## 5. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsen aflønnes med et fast vederlag i form af et honorar, som pristalsreguleres i overensstemmelse med de i overenskomsten mellem FA og DFL angivne satser. Honoraret er ikke pensionsgivende. Der ydes endvidere diæter for mødedeltagelse til bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af generalforsamlingen.

Honoraret fastsættes på et niveau, som afspejler markedsniveauet for mindre selskaber samt bestyrelsesarbejdets omfang.

Der ydes ikke nogen variabel løn, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

## 6. Revisionsudvalgets aflønning

Formanden for Revisionsudvalget aflønnes med et fast vederlag i form af et honorar. Honoraret er ikke pensionsgivende.

Honoraret fastsættes på et niveau, som afspejler markedsniveauet for mindre selskaber samt arbejdsomfang.

Der ydes ikke nogen variabel løn, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Den resterende del af Revisionsudvalget aflønnes ikke.

## 7. Den adm. direktørs aflønning

Bestyrelsen fastlægger lønnen for den adm. direktør. Aflønningen skal sikre attraktive vilkår, som afspejler de krav, der stilles til den adm. direktørs indsats for at nå selskabets strategiske mål og skal således afspejle den adm. direktørs selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

Den adm. direktørs løn skal fastsættes med udgangspunkt i almindelige ansættelsesvilkår, hvor der indgår eller kan indgå følgende elementer:

- Fast løn
- Selskabsbetalt pensionsbidrag
- Bilordning
- Fri telefon, PC, internetopkobling og relevante tidsskrifter
- Sundhedsforsikring, tandforsikring og ulykkesforsikring
- Andre sædvanlige personalegoder, jf. gældende skatteregler
- Opsigelsesvarsel på indtil 12 måneder fra selskabets side og 6 måneder fra den adm. direktørs side

|                                    |   |  |                                 |                                       |                             |
|------------------------------------|---|--|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Dokumenttitel:</b><br>Aflønning |   |  |                                 | <b>Version:</b><br>05-11              |                             |
| <b>Dokumenttype:</b><br>Politik    | <b>Dokumentudsteder:</b><br>Bestyrelsen | <b>Dokumentansvarlig:</b><br>Den adm. direktør | <b>Ikrafttræden</b><br>7.2.2024 | <b>Fortrolighedsniveau:</b><br>Intern | <b>Side:</b><br>Side 3 af 4 |

- Fratrædelsesgodtgørelse på indtil 12 måneders løn, hvis selskabet opsiger ansættelsesforholdet, uden at dette skyldes den adm. direktørs misligholdelse

Den aftalte løn og pension reguleres efter samme principper, som gælder for selskabets øvrige medarbejdere. Aflønningen tages i øvrigt op til vurdering mindst hvert andet år.

Selskabet benytter sig ikke af lønelementer eller godtgørelser, der kan sidestilles med variabel løn.

## 8. Andre ansattes aflønning

Den adm. direktør fastlægger lønnen for andre ansatte, som er omfattet af nærværende lønpolitik.

Aflønningen skal fastsættes med udgangspunkt i almindelige ansættelsesvilkår, hvor der indgår en fast løn og selskabsbetalt pension, eventuel bilordning og personalegoder.

Lønaf-talen tilstræbes fastsat, således at den afspejler den ansattes relevante kompetencer, erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar, og således at den er konkurrencedygtig med aflønning af tilsvarende hverv i den finansielle sektor.

Selskabet benytter sig ikke af lønelementer eller godtgørelser, der kan sidestilles med variabel løn.

## 9. Bestyrelsens kontrol

Bestyrelsen foretager som led i tilsynet med lønpolitikken én gang om året kontrol af, om lønpolitikken overholdes i forbindelse med godkendelse af årsrapporten.

Den adm. direktør forelægger én gang om året lønsedler mv. for personer omfattet af denne lønpolitik for bestyrelsesformanden. Bestyrelsesformanden redegør mundtligt for resultatet af kontrollen for bestyrelsen på bestyrelsesmødet i februar måned.

Selskabets complianceansvarlige har været involveret i udarbejdelsen af lønpolitikken, og bestyrelsen vurderer, at 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.

## 10. Godkendelse af lønpolitikken

Lønpolitikken fremlægges til godkendelse for selskabets delegeretforsamling, som er selskabets øverste myndighed.

Dette sker på selskabets ordinære generalforsamling i marts måned hvert år.

## 11. Offentliggørelse af lønoplysninger

Formanden for bestyrelsen redegør hvert år i sin beretning på den ordinære generalforsamling for selskabets aflønning af bestyrelsen, Revisionsudvalget og den adm. direktør. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende regnskabsår og det kommende regnskabsår.

|                                    |   |  |                                 |                                       |                             |
|------------------------------------|---|--|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Dokumenttitel:</b><br>Aflønning |   |  |                                 |                                       | <b>Version:</b><br>05-11    |
| <b>Dokumenttype:</b><br>Politik    | <b>Dokumentudsteder:</b><br>Bestyrelsen | <b>Dokumentansvarlig:</b><br>Den adm. direktør | <b>Ikræfttræden</b><br>7.2.2024 | <b>Fortrolighedsniveau:</b><br>Intern | <b>Side:</b><br>Side 4 af 4 |

Selskabet skal i årsrapporten offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen, Revisionsudvalget og den adm. direktør, som vedkommende som led i dette hverv har optjent fra selskabet i det pågældende regnskabsår.

## 12. Bestyrelsens revurdering

Bestyrelsen vurderer løbende, dog mindst én gang om året, om denne politik er betryggende i forhold til selskabets forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer samt de markedsforhold, som selskabets aktiviteter drives under.