

# Lønpolitik

Gældende fra 20. april 2023

## **Lovgrundlag**

Lønpolitikken for "danmark" Erhverv er udarbejdet på grundlag af gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder, herunder art. 258, stk. 1, litra I, og art. 275 i 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) og bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber, forsikringsholding-virksomheder og firmapensionskasser, som ændret ved bekendtgørelse nr. 360 af 23. marts 2022 ("Lønbekendtgørelsen"), selskabsloven m.v. § 6.

## **Aflønningsudvalg**

"danmark" Erhverv er på grund af sin størrelse ikke omfattet af bestemmelserne om etablering af et aflønningsudvalg. Da "danmark" Erhverv har en lille og veldefineret ledelse, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et aflønningsudvalg.

## **Hvem er omfattet?**

Lønpolitikken finder anvendelse på alle ansatte, herunder:

- "danmark" Erhvervs bestyrelse
- "danmark" Erhvervs direktion
- andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("risikotagere")

Bestyrelsen træffer beslutning om, hvilke medarbejdere der skal anses som risikotagere. Bestyrelsen anser følgende andre ansatte for at have væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil ("risikotagere"):

- den interne revisionschef
- de ansvarlige nøglepersoner for risikostyrings-, compliance- og aktuarfunktionen

Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Baggrunden for denne vurdering er dels selskabets størrelse, men også opbygningen af den interne kontrol i selskabet, hvor det er fastlagt, at direktionen skal godkende alle engagementer, der medfører en væsentlig risiko for selskabet. Hertil kommer, at direktionen foretager kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning.

## **"danmark" Erhvervs overordnede lønpolitik**

"danmark" Erhverv følger Sygeforsikringen "danmark"s lønpolitik, der har til formål at medvirke til, at aflønning af ledelsen og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd, jf. vedlagte bilag. Lønpolitikken skal medvirke til, at "danmark" Erhvervs ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme en sund og effektiv risikostyring.

Lønnen skal være i overensstemmelse med "danmark" Erhvervs værdier, forretningsstrategi og langsigtede mål.

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning som indebærer risiko for interessekonflikter.

### **Splitkontrakter for personer, der både er ansat i Sygeforsikringen "danmark" og i "danmark" Erhverv, som er omfattet af denne politik**

Personer, som er ansat i såvel Sygeforsikringen "danmark" som "danmark" Erhverv, aflønnes forholdsmæssigt af de to respektive selskaber på baggrund af en anslået forholdsmæssig fordeling af de pågældendes arbejdstid mellem de to selskaber, som skal fremgå af ansættelseskontrakterne for de respektive ansættelser. Fordeling af arbejdstiden vurderes og justeres løbende, så den er tilpasset de faktiske forhold.

Lønnen forhandles og afregnes af Sygeforsikringen "danmark" og refunderes via et aftalt transaktionshonorar, som "danmark" Erhverv betaler til Sygeforsikringen "danmark" i henhold til Outsourcingaftale om forsikringsadministration. Transaktionshonoraret justeres årligt i forhold til de faktiske, beregnede administrationsomkostninger.

### **Offentliggørelse af lønoplysninger**

Bestyrelsens honorar skal hvert år forelægges generalforsamlingen til godkendelse som selvstændigt punkt på generalforsamlingens dagsorden.

I årsrapporten angives det, hvor oplysningerne om det samlede optjente vederlag i "danmark" Erhverv for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for den seneste årsrapports offentliggørelse. Samme sted offentliggøres oplysninger om aflønning af ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, medmindre dette indebærer, at der gives oplysninger om enkeltpersoners individuelle løn.

Formandens beretning på selskabets generalforsamling vil indeholde en omtale af nærværende lønpolitik samt en redegørelse for aflønningen til bestyrelse og direktion samt eventuelle ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, hvis dette kan oplyses uden at oplyse om disses individuelle løn. Redegørelsen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

På selskabets hjemmeside, [danmarkerhverv.dk](http://danmarkerhverv.dk), offentliggøres oplysninger om lønpolitik og -praksis for bestyrelse, direktion og risikotagere, og hvordan "danmark" Erhverv opfylder de relevante krav til lønpolitikken.

### **Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken**

Bestyrelsen fører i henhold til Lønbekendtgørelsens § 16, stk. 2, kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning og kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne auditfunktion.

Kontrollen består i, at bestyrelsen mindst én gang årligt påser, at der er foretaget en tilfredstillende kontrol af, at lønpolitikken for Sygeforsikringen "danmark" og dermed for "danmark" Erhverv, overholdes. Kontrollen foretages af "danmark" Erhvervs generalforsamlingsvalgte revisor, og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

### **Bestyrelsens revurdering**

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken når det skønnes relevant og minimum én gang årligt. Dette skal ske inden selskabets ordinære generalforsamling, så en eventuel ændring kan fremlægges til generalforsamlingen til godkendelse.