



## 1. Lovgrundlag

Artikel 258, stk. 1, litra l) i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 (Solvens 2) samt §§ 10-15 i bekendtgørelse om aflønning i forsikringsselskaber m.v.

## 2. Formål

Lønpolitikken skal sikre at:

- Principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring
- Aflønningen er i overensstemmelse med GF Forsikrings strategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel

Derudover skal lønpolitikken indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter i relation til virksomhedens overordnede risikostyring.

## 3. GF Forsikrings overordnede lønpolitik

GF Forsikrings lønpolitik har til formål at medvirke til, at GF Forsikrings aflønning af direktion, ledelse og ansatte, der har væsentlig indflydelse på GF Forsikrings risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal således medvirke til, at GF Forsikrings ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af GF Forsikring.

Når en individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer GF Forsikring bl.a. følgende faktorer:

- Funktionens ansvar og beføjelse
- Resultater
- Indsats
- Forretningsmæssige, faglige og personlige kompetencer.
- Markedsvilkår

Virksomheden bruger alene fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder.

Som udgangspunkt ydes ikke ekstraordinære engangsvederlag(bonus). Dog er det efter en konkret vurdering mulighed for at yde et kontant engangsvederlag i tilfælde af en ekstraordinær arbejdsindsats m.v. Den variable aflønning må maksimalt udgøre 100.000 kr. årligt.

## 4. Personkreds

Udgangspunktet er at følgende personkreds er omfattet af lønpolitikken

- Bestyrelse
- Direktion
- Intern revision/intern audit
- Væsentlige risikotager og ansatte i særlige funktioner m.v.

### 4.1. Bestyrelse

GF Forsikrings bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.



Ud over basishonoraret ydes et udvalgshonorar til medlemmerne af revisionsudvalget, risikoudvalget, kompetenceudvalget, vækst- og klubudvalget og marketing- og kommunikationsudvalget, herunder de bestyrelsesmedlemmer, som er udpeget til at sidde i disse udvalg.

#### **4.2. Direktion**

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning under hensyn til, resultater, indsatser og kvalifikationer samt branchens generelle niveau på området. Bestyrelsens formandskab indstiller ramme til aflønning af direktionen til bestyrelsens godkendelse.

Direktionens aflønning består af fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Ved en direktørs fratrædelse, betales løn ifølge kontrakten og særligt i forbindelse med opsigelse fra GF Forsikrings side betales herudover aftalt fratrædelsesgodtgørelse ifølge kontrakten. Herudover betales ikke fratrædelsesgodtgørelse.

#### **4.3. Intern revision/intern audit**

Intern revisionschef aflønnes med en fast månedlig gage, som består af en fast løn og pension og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

#### **4.4. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner**

Bestyrelsen har vurderet kredsen af væsentlige risikotagere, herunder medarbejdere, der ud over bestyrelse og direktion reelt driver GF Forsikring samt øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Ved gennemgangen har bestyrelsen lagt vægt på, hvilke medarbejdere, der på GF Forsikrings vegne kan påtage væsentlige risici samt i øvrigt kan udøve væsentlig indflydelse på GF Forsikrings resultat og/eller balance.

På baggrund heraf har bestyrelsen fastsat kredsen af væsentlige risikotagere som følger:

- Ledende medarbejdere på lederniveau 2
- Den ansvarlige medarbejder for compliancefunktionen
- Den ansvarlige medarbejder for risikostyringsfunktionen
- Chefaktuar
- Investeringschef
- Policechef
- Produktudviklingschef

Ledende medarbejdere modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder.

Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner er ansat med afsæt i funktionærloven, hvor deres ansættelsesvilkår sammensættes med udgangspunkt i kvalifikationer og under hensyn til branchens generelle niveau for aflønning af medarbejdere i tilsvarende stillinger/funktioner.

For ansatte i særlige funktioner (risikostyringsfunktion, compliancefunktion, aktuarfunktion, intern audit funktion) er aflønningen ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

#### **5. Pensionspolitik**

GF Forsikring yder ikke variabel pensionsudbetalinger.

#### **6. Tildeling af fratrædelsesgodtgørelser**

Ved fratræden af de under punkt 4.4. omtalte personer betales løn og fratrædelsesgodtgørelsen i henhold til gældende opsigelsesvarsel, funktionærloven og overenskomsten.

Det er derudover muligt at indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse inkl. outplacementforløb ved fratræden.



## **7. Kontrol og rapportering**

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

Bestyrelsen skal kontrollere at aflønning hhv. honorering sker i overensstemmelse med nærværende lønpolitik. Kontrollen foretages af ekstern revision i løbet af 1. kvartal, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen i revisionsprotokollen.

## **8. Godkendelse**

Lønpolitikken fremlægges til godkendelse på GF Forsikrings ordinære generalforsamling.

Lønpolitikken er godkendt på generalforsamlingen i GF Forsikring a/s d. 21. april 2018.