

# List of Signatures

Page 1/1

## 2.5 Lønpolitik for Lokal Forsikring - version 2.7.pdf

Name	Method	Signed at
Kirsten Eilkær Nielsen	MitID	2024-03-05 15:16 GMT+01
Hans Jørgen Rasmussen	MitID	2024-03-02 11:19 GMT+01
Linda Marie Hartsø	MitID	2024-02-29 18:00 GMT+01
Christian Bang	MitID	2024-02-29 15:14 GMT+01
Hans Kristian Nielsen	MitID	2024-02-29 14:46 GMT+01
Niels Jesper Østergaard Hansen	MitID	2024-03-06 16:00 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 9E884D92A49D4859A5363B5AEA1D90D7

Confidential, Nørgaard Larsen, Michael, 11-04-2024 11:11:37

<b>Nummer:</b> 2.5	<b>Dokumenttype:</b> Lønpolitik for Lokal Forsikring	<b>Udstedt af:</b> Bestyrelsen	
<b>Ansvarlig for dokumentet:</b> MNL/HDBL/mipa	<b>Version:</b> 2.7	<b>Dato:</b> 29.02.2024	<b>Side:</b> Side 1 af 6

## 1. Indledning

Ifølge bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser<sup>1</sup> udstedt i henhold til lov om finansiel virksomhed § 77 i, skal en finansiel virksomhed have en lønpolitik og lønpraksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Politikken er samtidigt udarbejdet under hensyntagen til Solvens II-forordningen (EU) 2015/35 artikel 258, stk. 1, litra I og artikel 275.

## 2. Afgrænsning

Der er ved udarbejdelsen af denne lønpolitik taget hensyn til det generelle proportionalitetsprincip, så virksomhedens størrelse og organisation, samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter er taget i betragtning.

Denne lønpolitik regulerer aflønning, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst og gælder for alle medarbejdere i selskabet.

## 3. Aflønnings- og ansættelsesudvalg

Selskabet behøver på grund af sin størrelse ikke at etablere et aflønningsudvalg. Bestyrelsen har grundet selskabets forretningsmodel, størrelse, kompleksitet, samt indholdet af nærværende lønpolitik ikke fundet anledning til at nedsætte et sådant udvalg.

Bestyrelsen har også besluttet ikke at etablere et ansættelsesudvalg. Det nedsættes i givet fald ad hoc med et passende antal repræsentanter fra bestyrelsen.

## 4. Selskabets overordnede lønpolitik

Selskabets lønpolitik har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet.

Lønnen skal være i overensstemmelse med selskabets mission, vision, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønske om at beskytte sine kunder.

<sup>1</sup> Bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019



<b>Nummer:</b> 2.5	<b>Dokumenttype:</b> Lønpolitik for Lokal Forsikring	<b>Udstedt af:</b> Bestyrelsen	
<b>Ansvarlig for dokumentet:</b> MNL/HDBL/mipa	<b>Version:</b> 2.7	<b>Dato:</b> 29.02.2024	<b>Side:</b> Side 2 af 6

Der betales en fast løn for den enkeltes relevante kompetencer, erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Der udbetales ikke variable lønde dele til bestyrelse, direktion eller væsentlig risikotagere. Ved variable lønde dele forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Med hensyn til aflønning af medarbejdere, der er beskæftiget med udøvelse af forsikringsdistribution, skal det sikres, at aflønningsstrukturen ikke strider mod selskabets forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, herunder god skik reglerne. Det samme gør sig gældende for den aflønning, selskabet modtager med henblik på forsikringsdistribution.

Der må ikke indføres aflønningsordninger eller salgsmål, som tilskynder ansatte til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, hvis selskabet udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov.

Selskabets lønpolitik skal også understøtte selskabets ønske om at kunne tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere og ledere.

Den samlede løn må ikke udhule selskabets kapitalgrundlag.

## 5. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen har udpeget følgende risikotagere, der ud over bestyrelse og direktion også er omfattet af selskabets lønpolitik:

- Økonomidirektør
- Salgsschef
- Kundeservicechef
- Mæglerchef
- Leder for Salgssupport
- Underwriting og Produktudviklingschef
- IT-chef
- HR-chef
- Skadefchef
- Complianceansvarlig
- Ansvarlig for risikostyringsfunktionen
- Ansvarlig for aktuarfunktionen
- Ansvarlig for intern audit

Der er ikke udpeget yderligere risikotagere, men selskabets øvrige ansatte er omfattet af politikens rammer for aflønning i forbindelse med distribution jf. pkt. 4, henholdsvis rammerne for aflønning af assurandører og kundekonsulenter med salg som primære arbejdsområde jf. pkt. 9, når medarbejderens arbejde falder inden for disse rammer.



<b>Nummer:</b> 2.5	<b>Dokumenttype:</b> Lønpolitik for Lokal Forsikring	<b>Udstedt af:</b> Bestyrelsen	
<b>Ansvarlig for dokumentet:</b> MNL/HDBL/mipa	<b>Version:</b> 2.7	<b>Dato:</b> 29.02.2024	<b>Side:</b> Side 3 af 6

## 6. Bestyrelsens honorar

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

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

De af bestyrelsens medlemmer, der tillige er medlem af selskabets Revisionsudvalg modtager et særskilt fast basishonorar for dette.

De faste honorarer indeksreguleres årligt pr. 1. januar efter lønindeks for den private sektor (Gruppe "Finansiering og forsikring", sæsonkorrigeret).

De faste honorarer revurderes hver 4. år, med 2017 som udgangspunkt.

De medlemmerne af bestyrelsen, der er delegerede, modtager ikke honorar for deltagelse i generalforsamling eller novembermødet.

I forbindelse med en eventuel fratrædelse tildeles ikke nogen ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over, hvad den enkelte ifølge sin kontrakt eller den gældende overenskomst er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel.

## 7. Direktionens aflønning

Bestyrelsen fastsætter inden for nedenstående rammer alle aspekter af direktionens løn.

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabets fortsatte udvikling. Den afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet, samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledende medarbejdere.

Direktionens aflønning består af en fast månedlig løn, samt pensionsbidrag. Herudover oppebærer direktionen fri bil svarende til dennes stilling og i henhold til selskabets bilpolitik, fri telefon, internet-opkobling, og op til tre trykte medier.

Direktionen er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Der sker en årlig regulering af lønnen pr. 1. januar efter lønindeks for den private sektor (Gruppe "Finansiering og forsikring", sæsonkorrigeret).

Bestyrelsen foretager årligt en evaluering af direktionen. I forbindelse med den årlige evaluering vurderes, om der skal foretages yderligere individuel regulering af direktionens aflønning.



<b>Nummer:</b> 2.5	<b>Dokumenttype:</b> Lønpolitik for Lokal Forsikring	<b>Udstedt af:</b> Bestyrelsen	
<b>Ansvarlig for dokumentet:</b> MNL/HDBL/mipa	<b>Version:</b> 2.7	<b>Dato:</b> 29.02.2024	<b>Side:</b> Side 4 af 6

I forbindelse med en direktørs fratrædelse tildeles ikke nogen ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over, hvad direktøren ifølge sin kontrakt er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel.

## 8. Aflønning af væsentlig risikotagere

De i punkt 5 nævnte personer, der af bestyrelsen er udpeget som væsentlig risikotagere, er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Aflønningen består af fast månedlig løn, samt pensionsbidrag.

Der sker en årlig regulering af aflønningen. Lønnen reguleres efter samme regler, som gælder inden for forsikringsområdet i overenskomsten mellem FA og Forsikringsforbundet samt gennem individuelle forhandlinger.

Ingen af de omtalte personer modtager nogen form for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

De pågældende oppebærer fri bil svarende til deres stilling og i henhold til den gældende bilpolitik, såfremt den pågældendes stilling indeholder dette, samt fri telefon, internetopkobling og trykte medier efter behov.

I forbindelse med en eventuel fratrædelse tildeles ikke nogen ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over, hvad den enkelte i følge sin kontrakt eller den gældende overenskomst er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel.

## 9. Aflønning af assurandører og kundekonsulenter med salg som primære arbejdsområde

Selskabets assurandører aflønnes i henhold til den til enhver tid gældende lokalaftale indgået mellem selskabet og den lokale assurandørforening.

Den nuværende aftale indeholder en aflønning, der dels består af portefølje provision og tegningsprovision. Lønnen beregnes på baggrund af de faktiske salgstal pr. kvartal.

Modellen er balanceret, så den enkelte assurandør tilskyndes til at overholde sin forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse og understøtte selskabets strategi.

For kundekonsulenter med salg som primære arbejdsområde, kan der aftales en variabel løndel, der er resultatafhængig, og som fastsættes på grundlag af en vurdering af den enkelte medarbejders og/eller den pågældende afdelings samlede resultater.

De samlede variable lønforpligtelser må ikke udhule selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Muligheden for bonus må ikke overstige loft på 100.000 kr. årligt pr. medarbejder.



<b>Nummer:</b> 2.5	<b>Dokumenttype:</b> Lønpolitik for Lokal Forsikring	<b>Udstedt af:</b> Bestyrelsen	
<b>Ansvarlig for dokumentet:</b> MNL/HDBL/mipa	<b>Version:</b> 2.7	<b>Dato:</b> 29.02.2024	<b>Side:</b> Side 5 af 6

## 10. Nyansættelsesgodtgørelse

Der tildeles som udgangspunkt ikke godtgørelse ved nyansættelse i selskabet. Bestyrelsen kan undtagelsesvis bevilge kompensation eller frikøb fra andre kontrakter, såfremt aftalen om nyansættelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen, den aftalte nyansættelsesgodtgørelse er begrænset til det første ansættelsesår, og det vurderes, at selskabet har et godt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildeling af nyansættelsesgodtgørelsen. I vurderingen af tildelingen og størrelsen af kompensationen tager bestyrelsen højde for selskabets interesser på længere sigt.

## 11. Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport.

I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og for direktionen.

For de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, sker der ikke offentliggørelse, da dette indebærer, at der vil skulle 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 og eventuelle ansatte, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på selskabets 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 offentliggøres oplysninger om, hvordan selskabet opfylder de til lønpolitikken relevante krav.

## 12. Bestyrelsens ansvar for, og kontrol af lønpolitikken

Bestyrelsen påser, at der mindst en gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af selskabets generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen. Kontrollen er beskrevet i dokumentet 3.15 Retningslinje for kontrol af lønpolitik.

## 13. Bestyrelsens revurdering

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst en gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling. Dette skal ske inden selskabets ordinære generalforsamling, så en eventuel ændring kan fremlægges til godkendelse.



<b>Nummer:</b> 2.5	<b>Dokumenttype:</b> Lønpolitik for Lokal Forsikring	<b>Udstedt af:</b> Bestyrelsen	
<b>Ansvarlig for dokumentet:</b> MNL/HDBL/mipa	<b>Version:</b> 2.7	<b>Dato:</b> 29.02.2024	<b>Side:</b> Side 6 af 6

Vedtaget af bestyrelsen den 29. februar 2024 med henblik på endelig generalforsamlingsgodkendelse.

I bestyrelsen:

_____	_____
Niels Østergaard	Hans Kristian Nielsen
_____	_____
Christian Bang	Hans Jørgen Rasmussen
_____	_____
Kirsten Eilkær Nielsen	Linda Hartsø

Direktionen:

\_\_\_\_\_

Michael Nørgaard Larsen

