

Lønpolitik					18	
					Oprettet	04-09-2018
					Revideret	21-03-2024
Politik <input checked="" type="checkbox"/>	Retningslinje <input type="checkbox"/>	Forretningsgang <input type="checkbox"/>	Andet <input type="checkbox"/>	Næste revision	01-04-2025	
Modtager:		Direktionen				
Dokument udstedt af:		Bestyrelsen		Dato	21-03-2024	
Dokument godkendt af:		Bestyrelsen		Dato	21-03-2024	
Dokument forelagt:		Direktionen		Dato	21-03-2024	

1. Indledning

Ifølge lov nr. 718 af 13. juni 2023 om forsikringsvirksomhed bestemmelser i § 11 i og § 312, stk. 2, samt den i medfør heraf udstedte bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, med tillæg af bekendtgørelse nr. 360 af 23. marts 2022, skal en finansiel virksomhed udarbejde en lønpolitik.

Formålet med nærværende lønpolitik er at fastlægge principperne for aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i Fiskernes Forsikring.

1.1 Aflønningsudvalg

Selskabet behøver med udgangspunkt i sin størrelse ikke etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere et ansættelsesudvalg.

2. Overordnede principper for lønfastsættelse

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

Lønnen skal være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, 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 kunder og interessenter.

Den samlede løn må ikke udhule selskabets kapitalgrundlag.

3. Den omfattede personkreds

Følgende er omfattet af selskabets lønpolitik:

- Selskabets bestyrelse
- Selskabets direktion

Henset til selskabets størrelse og kompleksitet vurderes det ikke at være væsentlige risikotagere ud over direktionen.

Den omfattede personkreds, har bestyrelsen vurderet, er omfattet af nærværende lønpolitik ud fra, at de anførte funktioner anses at have væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, idet de pågældende forestår eller medvirker til løsning af opgaver, der omfatter handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter, investering af virksomhedens egne midler, udførelse af ledelse og/eller overvågning og anses i øvrigt hver for sig eller samlet for at kunne påføre virksomheden væsentlige risici.

Det er bestyrelsens vurdering, at eventuelle øvrige medarbejdere ikke defineres som væsentlige risikotagere, og disse medarbejdere er således ikke omfattet af nærværende lønpolitik.

4. Vederlag til bestyrelsen

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar, der indeksreguleres årligt. Honoraret fastsættes af generalforsamlingen. Bestyrelseshonoraret er ikke resultatafhængigt og ej heller afhængig af virksomhedens værdiudvikling.

Bestyrelsens honorar 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.

Der ydes særskilt honorar for bestyrelsesmedlemmer som deltager i revisionsudvalget.

5. Vederlag til direktionen

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

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og selskabets specifikke behov.

I forbindelse med vurderingen af direktionens aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis. Direktionens aflønning består af en fast bruttoløn som ikke er afhængig af det finansielle resultat for selskabet.

Direktionen er ikke omfattet af nogen form for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

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

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn.

6. Aflønning af kontorpersonale

Selskabets kontorpersonale aflønnes med en fast månedsløn, der indeksreguleres en gang årligt. Ansættelsesvilkårene for denne kategori følger funktionærlovens almindelige regler.

Kontorpersonalet er ikke omfattet af nogen form for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Bestyrelsen fastsætter alle aspekter af de ansattes løn.

7. Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport. Størrelsen af den samlede aflønning til direktionen og bestyrelse offentliggøres på Selskabets hjemmeside og der henvises hertil i Selskabets årsrapport. Nærværende lønpolitik vil blive omtalt i formandens beretning på selskabets generalforsamling.

Formandens beretning vil indeholde en redegørelse for aflønningen til direktionen og bestyrelsen, samt eventuelle ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, hvis dette kan oplyses, uden at oplyse disses individuelle løn.

Der vil herudover ske offentliggørelse af de i bekendtgørelsens § 23, stk. 1 nævnte oplysninger.

Lønpolitikken vil, ved ændringer, blive fremlagt til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

8. Pensionspolitik

Direktion og medarbejdere deltager i almindelige bidragsbaserede pensionsordninger på et markeds-konformt niveau. Pensionsordningerne består af et fast selskabsbetalt pensionsbidrag. Procentdelen er individuelt aftalebaseret. Der er ikke noget eget-bidrag på den individuelt aftalebaserede pensionsordning. Pension til direktion og medarbejdere må ikke indeholde elementer, der har karakter af et variabelt vederlag.

Der betales ikke pensionsbidrag til bestyrelsesmedlemmer.

9. Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen foretager kontrol med at aflønningen er i overensstemmelse med denne lønpolitik for den omfattede personkreds mindst én gang årligt.

Bestyrelsen overlader kontrollen om overholdelse af lønpolitikken til formanden for selskabets revisionsudvalg, der foretager kontrollen på vegne af bestyrelsen.

Kontrollen af lønpolitikken indebærer, at formanden for selskabets revisionsudvalg kontrollerer, at ingen væsentlige risikotagere er blevet tildelt variabel løn i regnskabsåret. Kontrollen foretages på baggrund af en stikprøvevis gennemgang af lønudbetalinger og pensionsindbetalinger, ansættelseskontrakt mv., der sammenholdes med lønpolitikken.”

Kontrolhandlingerne påbegyndes i hver år i februar måned i, og alle kontrolhandlinger skal som udgangspunkt være afsluttet til bestyrelsesmødet i marts måned, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, der medfører, at kontrollen ikke kan afsluttes på dette tidspunkt.

Efter udførelsen af kontrollen udarbejder formanden for revisionsudvalget en redegørelse for kontrollen, som behandles på bestyrelsesmødet i marts måned.

10. Ajourføring

Denne vederlagspolitik er vedtaget af selskabets bestyrelse. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger og foretage fornyet forelæggelse for generalforsamlingen. Dog skal lønpolitikken tages op til revidering mindst én 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.

Vedtaget af bestyrelsen og forelagt direktionen, den 21-03-2024.