

Forsia Forsikring A/S CVR: 44863405

# Lønpolitik

# Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Selskabets overordnede lønpolitik .....	3
Aflønningsudvalg.....	3
Den omfattede personkreds.....	3
Bestyrelsens honorar .....	4
Direktionens aflønning .....	4
Aflønningen af øvrige væsentlige risikotagere .....	5
Offentliggørelse af lønoplysninger .....	5
Godkendelse af lønpolitikken .....	5
Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken.....	5
Bestyrelsens revurdering .....	6

## LØNPOLITIK

### Indledning

Bestyrelsen i Forsia Forsikring A/S ("Selskabet") har vedtaget nærværende lønpolitik for Selskabet i overensstemmelse med reglerne gældende for gruppe 1-forsikrings-selskaber i artikel 258, stk. 1, litra I, og artikel 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 udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed ("Solvens II") og kapitel 13 (§§ 142-152) i lov om forsikringsvirksomhed<sup>1</sup> ("LFV") samt aflønningsbekendtgørelsen<sup>2</sup> ("Bekendtgørelsen").

Lønpolitikken omhandlende reglerne for og aflønningen af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte i Selskabet, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil, såkaldte væsentlige risikotagere.

Der er i forbindelse med bestyrelsens identifikation af væsentlige risikotagere taget udgangspunkt i Finanstilsynets notat af 4. januar 2017 om identifikation af væsentlige risikotagere på forsikringsområdet, Kontor for Governance, Hvidvaskforebyggelse og Betalingstjenester.

### Selskabets overordnede lønpolitik

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 en sund og effektiv risikostyring af Selskabet.

Lønnen skal være fastsat i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål - herunder i overensstemmelse med en for Selskabet holdbar forretningsmodel. Lønnen må endvidere ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med Selskabets ønsker om særligt at beskytte kunderne.

Oplysninger om ledelsesmedlemmernes lønforhold er anført på hjemmesiden [www.forsia.dk](http://www.forsia.dk). Der henvises endvidere til placeringen af oplysningerne i årsrapporten.

### Aflønningsudvalg

Grundet Selskabets størrelse er der efter LFV § 151, stk. 1 modsætningsvis ikke krav om etablering af et aflønningsudvalg. Bestyrelsen har ligeledes ikke fundet anledning til at nedsætte et sådant udvalg og bestyrelsen varetager således alle opgaver efter loven i plenum.

### Den omfattede personkreds

Følgende personkreds i Selskabet er direkte omfattet af bekendtgørelsens, jf. Bekendtgørelsens §§ 2 og 3:

- Den samlede bestyrelse, herunder medarbejdervalgte repræsentanter.
- Direktionen (anmeldt til Erhvervsstyrelsen).
- Nøglepersonerne for Risikostyringsfunktionen og Aktuarfunktionen.
- Skadescheferne for tingskade, personskade og autoskade.
- Chefen for juridisk område og Compliancenygleperson.
- Chefen for intern revision og Intern Audit.

---

<sup>1</sup> Lovbekendtgørelse nr. 169 af 16. februar 2025 om lov om forsikringsvirksomhed

<sup>2</sup> Bekendtgørelse nr. 676 af 4. juni 2025 om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser

Bestyrelsen vurderer herudover ikke, herunder på baggrund af indholdet i det ovenfor anførte notat fra Finanstilsynet, samt dialog herom med Finanstilsynet under Selskabets seneste inspektion, at der er andre ansatte i Selskabet, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil.

### **Bestyrelsens honorar**

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

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, der afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af Selskabets kompleksitet, arbejdets omfang, antallet af bestyrelsesmøder samt bestyrelsesansvaret i øvrigt.

Ud over det egentlige bestyrelseshonorar ydes der honorar til medlemmer af bestyrelsen for deltagelse i:

- Revisionsudvalg.
- Særlige projektgrupper/-udvalg.
- Bestyrelserne i koncernforbundne selskaber med væsentlig driftsaktivitet.

Fastsættelse af disse honorarer følger samme principper, som for det egentlige bestyrelseshonorar.

### **Direktionens aflønning**

Direktionen er ansat på almindelige direktøransættelsesvilkår og der sker en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre Selskabets fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for Selskabet, samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledende medarbejdere i Selskabet.

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

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionens aflønning, foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis. Direktionens aflønning kan bestå af en løndel og en pensionsdel.

Direktionens løn er som udgangspunkt fast. Bestyrelsen kan dog supplere direktionens aflønning med en variabel løndel i form af bonus. En sådan eventuel bonus kan udbetales med baggrund i bestyrelsens subjektive vurdering af en direktørs performance og præsterede resultater. Bonus kan årligt udgøre maksimalt DKK 100.000 og skal endvidere udbetales i overensstemmelse med reglerne om variabel løn i LFV § 146. Bestyrelsen kan endvidere supplere direktionens aflønning med særskilte honorarer for direktionens deltagelse på direktionsniveau i koncernforbundne selskaber med væsentlig driftsaktivitet.

Bestyrelsen kan på samme vilkår om overholdelse af reglerne i LFV tillige vælge at opstille en egentlig bonusaftale med direktionen baseret på en konkret resultatmåling. Denne resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne. Bestyrelsen skal tillige efter en konkret vurdering beslutte om den variable løndel står i passende forhold til den faste løndel. Størrelsen i øvrigt og udbetalingen af en eventuel variabel løndel skal følge lovgivningens regler og krav på området, herunder LFV § 146.

Bestyrelsen kan benytte sig af udbetaling af en såkaldt "stay on fee" til direktionen som led i en fastholdelse af direktionen. Udbetaling af et "stay on fee" er afhængig af, om den pågældende direktør fortsat er ansat på et givent tidspunkt. Udbetaling af en eventuel "stay on fee" skal følge lovgivningens regler og krav på området.

Bestyrelsen kan lade følgende lønelementer mv. indgå i direktionens aflønning:

- Fri bil.

- Fri telefon, avis mv.
- Personalegoder tilsvarende de der kan tildeles Selskabets medarbejdere i øvrigt.
- Andre goder efter bestyrelsens skøn.

Bestyrelsen kan med afsæt i direktionens ansættelseskontrakter fastlægge, at en direktør i tilfælde af en eventuel fratrædelse kan modtage en særlig fratrædelsesgodtgørelse, som ikke er resultatafhængig, svarende til maksimalt 2 års samlet vederlag inklusive pension. Dette skal dog i så fald være aftalt forud for fratrædelsestidspunktet.

I forbindelse med en direktørs fratræden kan bestyrelsen tillige beslutte at tildele en ved fratrædelsen særligt aftalt fratrædelsesgodtgørelse, som dog maksimalt kan udgøre 1 års samlet vederlag inklusive pension.

Såfremt en samlet fratrædelsesordning med direktionen overstiger værdien af et beløb svarende til direktionens vederlag i de seneste 2 regnskabsår inklusive pension, skal Selskabet offentliggøre størrelsen af det samlede vederlag, herunder størrelsen af de enkelte vederlagsdele, og en begrundelse for vederlagsdelenes størrelse. Offentliggørelsen skal ske på Selskabets hjemmeside på samme sted, som lønpolitikken er offentliggjort.

Fratrædelsesordninger for medlemmer af direktionen skal i øvrigt ske inden for rammerne af §§ 147 – 150 i LFV.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af nærværende politik alle aspekter af direktionens aflønning.

#### **Aflønningen af øvrige væsentlige risikotagere**

Bestyrelsen har fastlagt, hvem der udover medlemmerne af bestyrelsen og direktionen er omfattet af nærværende lønpolitik, og som dermed udgør væsentlige risikotagere, jf. særligt afsnit herom.

Der gælder samme regler for aflønning af disse medarbejdere som for direktionen, dog kan der ikke benyttes en ”stay on fee”.

#### **Offentliggørelse af lønoplysninger**

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside. I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, samt for øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil.

Selskabets generalforsamling vil modtage en redegørelse/beretning om nærværende lønpolitik samt en redegørelse for aflønningen af bestyrelsen og direktionen, samt af eventuelle ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Redegørelsen/beretningen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Derudover skal der ske offentliggørelse og indberetning af aflønningen for de omfattede personer i henhold til Bekendtgørelsen og gældende lovgivning i øvrigt, herunder ved offentliggørelse på Selskabets hjemmeside.

#### **Godkendelse af lønpolitikken**

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse for Selskabets bestyrelse.

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

Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af lønpolitikken overholdelse.

Kontrollen foretages af Selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen og forelægges resultatet.

Bestyrelsens kontrol og ansvar for lønpolitikken indarbejdes som en del af bestyrelsens årshjulsaktiviteter.

### **Bestyrelsens revurdering**

Lønpolitikken revurderes minimum 1 gang årligt.