
LØNPOLITIK

FOR BESTYRELSE, DIREKTION OG VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE SAMT KONTROLFUNKTIONER

Lovgrundlag

EU Kommissionen har med baggrund i Solvens II direktivet, der trådte i kraft 1. januar 2016 (Solvens II direktivet), udstedt delegeret forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 (Solvens II forordningen). Krav til udstedelse af lønpolitik fremgår af solvens II forordningens artikel 258 stk. 1, litra I og krav til indholdet af aflønningspolitik fremgår af solvens II forordningens artikel 275.

I lov om forsikringsvirksomhed nr. 718 af 13. juni 2023 (LFV) kapitel 13, §§ 142-152 samt bekendtgørelse nr. 591 af 27. maj 2024 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber mm. fremgår kravene til aflønning i et gruppe 1-forsikringsselskab. Ifølge LFV §142 skal gruppe 1 selskaber vedtage en skriftlig lønpolitik.

I henhold til LFV § 145 skal et gruppe 1-forsikringsselskab sikre, at virksomhedens aflønningsstrukturer i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution ikke strider mod virksomhedens forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, herunder god skik-reglerne. Jf. LFV § 145 stk. 2 må der ikke indføres aflønningsordninger eller salgsmål, som tilskynder virksomheden eller dens ansatte til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, når virksomheden udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre.

Lønpolitikken skal indeholde tildeling af variable løndelev og fratrædelsesgodtgørelser for den omfattede personkreds. Tildeler virksomheden personer omfattet af lønpolitikken variabel løn, skal lønpolitikken sikre, at der er en passende balance mellem faste og variable løndelev og herunder sætte loft over den variable løndel og dens størrelse i forhold til den faste løn, jf. LFV § 146 og forordningens artikel 275, stk. 2.

Selskabets overordnede lønpolitik

Selskabets lønpolitik har til formål at sørge for, at aflønningen af bestyrelse, direktion og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om at beskytte kundernes interesser.

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

Lønudvalg

Bestyrelsen skal sørge for, at det mindst 1 gang årligt kontrolleres, at lønpolitikken overholdes, og bestyrelsen skal fastlægge retningslinjer for kontrollen, jf. aflønningsbekendtgørelsen § 8.

Bestyrelsen har nedsat et lønudvalg bestående af 3 medlemmer fra bestyrelsen, henholdsvis formand, næstformand og et medlem valgt af den øvrige bestyrelse. Udvalget fungerer som en arbejdsgruppe og afgiver indstilling til beslutning i bestyrelsen i henhold til kommissorium for lønudvalget.

Bestyrelsen har udarbejdet skriftligt kommissorium for Lønudvalget.

Hvem er omfattet

Følgende er omfattet af selskabets lønpolitik:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Ledende medarbejdere med direkte reference til direktionen
- Væsentlige risikotagere:
 - Nøgleperson for compliancefunktionen
 - Nøgleperson for risikostyringsfunktionen
 - Nøgleperson for aktuarfunktionen
 - Nøgleperson for intern audit

Bestyrelsens honorar

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning. Honoraret fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdsomfang og antallet af bestyrelsesmøder samt evt. deltagelse i de af bestyrelsen nedsatte udvalg.

Direktionens aflønning

Bestyrelsen fastsætter inden for nedenstående rammer direktionens løn. Selskabets direktør er ansat på almindelige ansættelsesvilkår, og lønnen vurderes årligt.

Direktionens løn består af en fast løn og pension og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig løn. Direktionen tildes medarbejder-bonus, der udbetales til alle selskabets medarbejdere, afhængig af selskabets resultat i målingen af kundefastholdelse og -tilfredshed. Bonus beløbet er ikke så stort, at det indebærer en risiko for interessekonflikter.

Elementerne i direktionens løn sammensættes med udgangspunkt i markeds-praksis og selskabets specifikke behov. Ud over den faste løn og pension oppebærer direktionen fri bil svarende til stillingen samt kritisk sygdoms-, gruppelivs-, sundheds- og tandforsikring, avis, fri telefon og internetopkobling.

Ansættelseskontrakten med direktionen er underlagt en maksimal opsigelsesperiode på 24 måneder. Den samlede værdi af en fratrædelsesgodtgørelse kan ikke overstige to års løn inkl. alle vederlagsandele

Ledende medarbejdere med direkte reference til direktion og væsentlige risikotagere

Disse personer aflønnes med en fast månedlig løn, som består af en fast løn og pension, og de er ikke omfattet af nogen former for incitaments- og performanceafhængig-aflønning. Der tildeles medarbejder-bonus, der udbetales til alle selskabets medarbejdere, afhængig af selskabets resultat i målingen af kundefastholdelse og -tilfredshed. Bonus beløbet er ikke så stort, at det indebærer en risiko for interessekonflikter.

Udover fast løn og pension kan væsentlige risikotagere oppebære fri bil svarende til stillingen samt fri telefon og internetopkobling.

I forbindelse med eventuel fratrædelse tildeles ingen ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over, hvad den pågældende jf. ansættelsesaftalen er berettiget til af løn i henhold til aftalte opsigelsesvarsel.

Kontrolfunktioner

Selskabet har ikke etableret en Intern Revisions funktion. Kontroller foretages af de enkelte fagfunktioner med en samlet overordnet styring i økonomiafdelingen. Personerne, som er ansvarlige for kontrollerne, er således allerede udpeget som særlige risikotagere jf. ovenfor, og dermed omfattet af denne lønpolitik.

Bemyndigelse til bestyrelsen

Bestyrelsen bemyndiges til i ekstraordinære situationer at godkende udbetaling af ekstraordinær løn/bonus til personer omfattet af denne lønpolitik. Den ekstraordinære løn/bonus kan maksimalt udgøre kr. 100.000 årligt pr. person. Denne ekstraordinær løn/bonus er udover medarbejder-bonussen, der udbetales til alle selskabets medarbejder - herunder direktion, ledende medarbejdere med direkte reference til direktion og væsentlige risikotagere - afhængig af selskabets resultat i målingen af kundefastholdelse.

Offentliggørelse af lønoplysninger

Et forsikrings-selskab skal offentliggøre oplysninger om, hvordan forsikrings-selskabet lever op til kravene til lønpolitik jf. LVF § 142.

Af årsrapporten fremgår det, at oplysninger om ledelsesmedlemmers individuelle lønforhold findes på Vestjylland Forsikrings hjemmeside. På hjemmesiden offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen. Oplysninger vedr. væsentlige risikotagere oplyses under ét, så de

nævnte personers individuelle løn, ikke offentliggøres. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for årsrapportens offentliggørelse. Indholdet af nærværende lønpolitik offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Formandens beretning til selskabets delegerede forsamling vil indeholde en omtale af nærværende lønpolitik samt en redegørelse for aflønning til bestyrelse og direktion samt væsentlige risikotagere (sidstnævnte gruppe under ét).

I umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning vil der blive indberettet oplysninger vedr. aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere til Finanstilsynet.

Offentliggørelsen af lønoplysninger for hvert enkelt medlem af direktionen og bestyrelsen fremgår ikke i årsrapporten af hensyn til databeskyttelsesreglerne.

Lønpolitikken skal godkendes af selskabets delegerede forsamling

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Kontrollen kan varetages af selskabets lønudvalg. Bestyrelsen fastsætter de nærmere retningslinjer for lønudvalgets kontrol og udsteder kommissorie for lønudvalget. Lønudvalget rapporterer til selskabets bestyrelse om den foretagne kontrol.

Bestyrelsens revurdering

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst en gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til selskabets udvikling jf. aflønningsbekendtgørelsen § 7. Bestyrelsens revurdering skal finde sted før det møde, som bestyrelsen afholder med selskabets delegerede forsamling umiddelbar op til selskabets årlige generalforsamling, så eventuelle ændringer kan fremlægges til godkendelse.

Afløser lønpolitik af 28. februar 2024.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 26. februar 2025.

Bestyrelse

Kaj Damgaard
Formand

Karin Vestersager Hansen
Næstformand

Kim Guldager

John Sandholm

Jette Clausen

Ann Michelle Dalgaard

Jan Ulsø Madsen