

LØNPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION

(udfærdiget i medfør af bestemmelserne i Lov om finansiel virksomhed)

Hovedafsnit : politikker
Underafsnit : Lønpolitik for bestyrelse og direktion.
Version : 14.04.2014

Lovhjemmel

Ifølge Lov om finansiel virksomhed § 71, stk. 1, nr. 9 og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder, udstedt i henhold til Lov om finansiel virksomhed §§ 71, stk. 2, § 77 a, stk. 8 og 77 d, stk. 4, skal en finansiel virksomhed have en skriftlig lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring

Aflønningsudvalg

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

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 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 ønsker om at beskytte kunder og investorer.

Den samlede løn må ikke udhule selskabets kapitalgrundlag.

Væsentlige risici:

Selskabet har defineret følgende områder som værende væsentlige i relation til selskabets risikoprofil:

- 🚧 Medarbejdere som foretager handel med, eller godkender selskabets investeringer.

LØNPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION

(udfærdiget i medfør af bestemmelserne i Lov om finansiel virksomhed)

Hovedafsnit : politikker
Underafsnit: : Lønpolitik for bestyrelse og direktion.
Version : 14.04.2014

- ✚ Medarbejdere som har ansvaret for selskabets reinsurance, som kan tage en væsentlig risiko på selskabets vegne.
- ✚ Medarbejdere som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning i relation til selskabets indtegnings- /acceptpolitik.
- ✚ Medarbejdere som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici.

Hvem er omfattet

Der ikke er væsentlige risikotagere ud over direktionen og bestyrelsen, da direktøren eller bestyrelse på grund af selskabets størrelse, altid er involveret i beslutninger vedrørende ovenstående væsentlige risici.

Bestyrelsens honorar

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

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

Direktørens aflønning

Direktøren er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. 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.

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

LØNPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION

(udfærdiget i medfør af bestemmelserne i Lov om finansiel virksomhed)

Hovedafsnit : politikker
Underafsnit : Lønpolitik for bestyrelse og direktion.
Version : 14.04.2014

I forbindelse med den årlige vurdering af direktørens aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis. Direktørens aflønning består af fast løn og pension. Direktøren er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

I tilfælde af store arbejdsbyrder m.v. kan der ekstraordinært tildeles direktionen éngangsbeløb. Bestyrelsen bemyndiges til at bevilge op til kr. 100.000 i særlige tilfælde, indenfor et og samme regnskabsår.

Herudover oppebærer direktøren fri bil, fri telefon og internetopkobling.

I forbindelse med en direktørens fratræden tildeles en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse såfremt direktøren opsiges af selskabet uden at direktøren har givet rimelig anledning hertil. Såfremt dette sker, har direktøren ret til en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders vederlag ud over, hvad direktøren i henhold til sin kontrakt er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel. Opsigelse fra selskabets side skal ske med 12 måneders varsel og fra direktionens side med 6 måneder.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktørens løn

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 direktionen. Formandens beretning vil indeholde en redegørelse for aflønningen til bestyrelse og direktion og 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.

LØNPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION

(udfærdiget i medfør af bestemmelserne i Lov om finansiel virksomhed)

Hovedafsnit : politikker
Underafsnit : Lønpolitik for bestyrelse og direktion.
Version : 14.04.2014

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen påser, at der mindst en gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af selskabets generalforsamlingsvalgte revisor og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen og indføres i revisionsprotokollatet.

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 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.