



Lønpolitik			Dokument 3.8	
			Oprettet	16-04-2013
			Revideret	11-12-2019
			Næste revision	01-12-2020
Politik <input checked="" type="checkbox"/>	Retningslinje <input type="checkbox"/>	Forretningsgang <input type="checkbox"/>		
Dokument udstedt af:	Bestyrelsen	Dato	11-12-2019	
Dokument vedtaget af:	Bestyrelsen	Dato	11-12-2019	
Dokument forelagt:	Direktionen	Dato	11-12-2019	

1. Formål

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

Ifølge Lov om finansiel virksomhed bestemmelser i §77 a og §373. stk. 4 og 10, samt den i medfør heraf udstedte bekendtgørelse nr. 1583 af 13. december 2016 om lønpolitik m.v. skal en finansiel virksomhed udarbejde en lønpolitik.

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

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

Bestyrelsens honorar fastsættes årligt af generalforsamlingen. Bestyrelseshonoraret er ikke resultatafhængigt og ej heller afhængigt af virksomhedens værdiudvikling.

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

5. Vederlag til direktionen

Direktionen er ansat på kontrakt. 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 Dansk Plantageforsikring.

Direktøren er ikke omfattet af nogen form for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

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

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

6. Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport, hvor størrelsen af den samlede aflønning til direktionen og bestyrelse vil blive omtalt, ligesom nærværende lønpolitik vil blive omtalt i formandens beretning på selskabets generalforsamling. Formandens beretning vil indeholde en redegørelse for aflønningen til direktionen og bestyrelsen.

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

7. 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.

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 på bestyrelsesmødet den 11. december 2019.