



Lønpolitik for GF Forsikring

1. Lovgrundlag

Artikel 258, stk. 1, litra l) i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 (Solvens 2) samt §§ 12-17 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber m.v.

2. Formål

- Lønpolitikken skal sikre at: Principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring
- Aflønningen er i overensstemmelse med GF Forsikrings strategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel

Derudover skal lønpolitikken indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter i relation til virksomhedens overordnede risikostyring.

3. GF Forsikrings overordnede lønpolitik

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

Når en individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer GF Forsikring bl.a. følgende faktorer:

- Funktionens ansvar og beføjelse
- Resultater
- Indsats
- Forretningsmæssige, faglige og personlige kompetencer
- Markedsvilkår

Virksomheden bruger alene fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder.

Som udgangspunkt ydes ikke ekstraordinære engangsvederlag (bonus). Dog er det efter en konkret vurdering mulighed for at yde et kontant engangsvederlag i tilfælde af en ekstraordinær arbejdsindsats m.v. Den variable aflønning må maksimalt udgøre 100.000 kr. årligt.

Virksomheden anvender konkurrenceklausuler efter konkret vurdering. Kompensation sker i følge reglerne i Lov om ansættelsesklausuler.

4. Personkreds

Udgangspunktet er at følgende personkreds er omfattet af lønpolitikken

- Bestyrelse
- Direktion
- Intern revision/intern audit
- Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner m.v.

4.1. Bestyrelse



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

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

Ud over basishonoraret ydes et udvalgshonorar til medlemmerne af revisionsudvalget, risikoudvalget, vækst- og klubudvalget, Erhvervsudvalget, herunder de bestyrelsesmedlemmer, som er udpeget til at sidde i disse udvalg.

4.2. Direktion

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning under hensyn til, resultater, indsatser og kvalifikationer samt branchens generelle niveau på området. Bestyrelsens formandskab indstiller ramme til aflønning af direktionen til bestyrelsens godkendelse.

Direktionens aflønning består af fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Ved en direktørs fratrædelse, betales løn ifølge kontrakten og særligt i forbindelse med opsigelse fra GF Forsikrings side betales herudover aftalt fratrædelsesgodtgørelse ifølge kontrakten. Herudover betales ikke fratrædelsesgodtgørelse. Derudover modtager direktøren vederlag i henhold til kontrakten for begrænsning jf. konkurrenceklausul.

4.3. Intern revision/intern audit

Intern revisionschef aflønnes med en fast månedlig gage, som består af en fast løn og pension og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

4.4. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

Bestyrelsen har vurderet kredsen af væsentlige risikotagere, herunder medarbejdere, der ud over bestyrelse og direktion reelt driver GF Forsikring samt øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Ved gennemgangen har bestyrelsen lagt vægt på, hvilke medarbejdere, der på GF Forsikrings vegne kan påtage væsentlige risici samt i øvrigt kan udøve væsentlig indflydelse på GF Forsikrings resultat og/eller balance.

På baggrund heraf har bestyrelsen fastsat kredsen af omfattede personer, herunder væsentlige risikotagere som følger:

- Vicedirektørerne
- Afdelingsdirektør for Pris, Produktstyring og Hensættelser
- Den ansvarlige medarbejder for compliancefunktionen
- Den ansvarlige medarbejder for risikostyringsfunktionen
- Den ansvarlige medarbejder for aktuarfunktionen
- Regnskabschefen
- Investeringschef
- Chef for Kvalitet og Forsikringsupport – privat

Ledende medarbejdere modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Medarbejdere der er omfattet af konkurrenceklausul er ved fratrædelse underlagt forbud mod konkurrence. Honorering herfor sker i henhold til reglerne i Lov om ansættelsesklausuler.

Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner er ansat med afsæt i funktionærloven, hvor deres ansættelsesvilkår sammensættes med udgangspunkt i kvalifikationer og under hensyn til branchens generelle niveau for aflønning af medarbejdere i tilsvarende stillinger/funktioner.

For ansatte i særlige funktioner (risikostyringsfunktion, compliancefunktion, aktuarfunktion, intern audit funktion) er aflønningen ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.



5. Ansatte som udøver forsikringsdistribution

GF Forsikring anvender alene fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder for ansatte i Servicecenter og Kvalitet & Forsikringsupport – privat/erhverv.

6. Pensionspolitik

GF Forsikring yder ikke variable pensionsudbetalinger.

7. Tildeling af fratrædelsesgodtgørelser

Ved fratæden af de under punkt 4.4. omtalte personer betales løn og evt. fratrædelsesgodtgørelsen i henhold til gældende opsigelsesvarsel, funktionærloven og overenskomsten.

Det er derudover muligt at indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse inkl. outplacementforløb ved fratæden. En eventuel fratrædelsesgodtgørelse fastsættes indenfor rammerne af funktionærloven, uanset om ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven.

8. Kontrol og rapportering

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

Bestyrelsen skal kontrollere, at aflønning hhv. honorering sker i overensstemmelse med nærværende lønpolitik. Kontrollen foretages af ekstern revision i løbet af 1. kvartal, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen i revisionsprotokollen.

9. Godkendelse

Lønpolitikken fremlægges til godkendelse på GF Forsikrings ordinære generalforsamling.

Lønpolitikken er godkendt på generalforsamlingen i GF Forsikring a/s d. 26. april 2025.