



Politik for aflønning

1 FORMÅL

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at der føres en forsvarlig og bæredygtig lønpolitik i GF Forsikring A/S (herefter "GF Forsikring"). Det er afgørende, at aflønningsstrukturen i GF Forsikring understøtter en sund og effektiv risikostyring og samtidig er i overensstemmelse med GF Forsikrings strategi, værdier og langsigtede mål.

Formålet med politikken for aflønning er at understøtte en aflønningsstrukturen i GF Forsikring, der bidrager til værdiskabelse ved at motivere medarbejdere gennem klare aflønningsordninger. Aflønningsstrukturen er tilpasset, så den ikke tilskynder til overdreven risikotagning, som kan underminere GF Forsikrings risikostyring og langsigtede stabilitet. Aflønningsstrukturen sikrer også, at der ikke opstår interessekonflikter, der kan føre til uhensigtsmæssig adfærd og overdreven risikotagning.

Lønpolitikken omfatter alle medarbejdere samt bestyrelsen i GF Forsikring.

Lønpolitikken er vedtaget af GF Forsikrings bestyrelse og forelægges til godkendelse på generalforsamlingen i april 2026.

2 LOVGRUNDLAG

Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med artikel 258, stk. 1, litra l) og artikel 275 i Kommissionens delegerede forordninger (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 (Solvens 2), §§ 142-150 i lov om forsikringsvirksomhed samt §§ 5-9 i bekendtgørelse nr. 676 af 4. juni 2025 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og firmapensionskasser ("Bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning").

3 ANSVAR OG BEFØJELSER

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen skal godkende, hvilke medarbejdere der identificeres som væsentlige risikotagere. Direktionen skal forud for bestyrelsens beslutning fremlægge et forslag til identifikation af væsentlige risikotagere i henhold til retningslinjerne i afsnit 4.4, herunder relevant dokumentation og begrundelser.

Direktionen skal sikre, at der udarbejdes de nødvendige forretningsgange til understøttelse af GF Forsikrings politik for aflønning.

Direktionen skal sikre, at regler om oplysnings- og indberetningspligt i §§ 18-20 i Bekendtgørelsen om lønpolitik og aflønning overholdes.

Direktionen skal sikre, at lønpolitikken offentliggøres til alle medarbejdere i GF Forsikring, og at den kan findes på intranet samt hjemmeside.

Direktionen skal sikre, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrol heraf skal følge tilgangen, der er beskrevet i afsnit 5.



4 KRAV TIL RISIKOOMRÅDET

4.1 Overordnede aflønningsprincipper

GF Forsikring har tillid til, at medarbejderne handler ansvarligt og bidrager til GF Forsikrings forretningsstrategi. Tilliden er gensidig – og derfor skal GF Forsikring sikre, at aflønningen af medarbejdere sker på et objektivt og retfærdigt grundlag. Aflønningen skal således afspejle medarbejderens færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår.

GF Forsikring har en professionel tilgang til lønfastsættelse og lønudvikling og tilstræber, at aflønningen er markedsrelevant og konkurrencedygtig. Gennem benchmark og løbende evaluering af GF Forsikrings lønstrukturer sikres det, at aflønningen afspejler det ansvar, den erfaring og de kompetencer, som stillingen kræver.

Samtidig værdsætter GF Forsikring de medarbejdere, der udviser et stort engagement, passion og den gode GF-adfærd - det afspejles i både fast løn og variable lønordninger.

Aflønning skal ske uafhængig af faktorer, som ikke har indflydelse på arbejdet som køn, race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

4.2 Bestyrelsesvederlag

GF Forsikrings bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for variabel aflønning. De bestyrelsesmedlemmer, der er ansat i GF Forsikring, kan have variabel aflønning via deres ansættelsesforhold. En eventuel variabel aflønning skal være uafhængig af den medarbejdervalgtes hverv i bestyrelsen.

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 fast udvalgshonorar til medlemmerne af revisionsudvalget, risikoudvalget, klubudvalget, ad hoc erhvervsudvalget, nomineringsudvalget, herunder de bestyrelsesmedlemmer, som er udpeget til at sidde i disse udvalg. Det faste udvalgshonorar afspejler kravene til udvalgsmedlemmernes kompetencer, arbejdets omfang og antallet af møder i udvalget.

Medlemmer af GF Forsikring bestyrelse har også mulighed for at gøre brug af en medarbejderrabat ved tegning af forsikringer i GF Forsikring udgørende 30 % af forsikringspræmien.

4.3 Direktionsaflønning

Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning (og andre løndele) under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området. I overensstemmelse med direktørkontrakternes bestemmelser herom gennemfører formandskabet lønforhandlinger og indstiller det konkrete vederlag til bestyrelsens godkendelse.

Direktionen modtager fast løn og et pensionsbidrag på 20 % samt sædvanlige medarbejdergoder. Direktionen er omfattet af selskabets firmabilpolitik. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen former for variabel aflønning.

Direktion har mulighed for at gøre brug af en medarbejderrabat ved tegning af forsikringer i selskabet udgørende 30 % af forsikringspræmien

GF Forsikring anvender konkurrenceklausuler efter en konkret, individuel vurdering. Kompensation herfor fremgår af direktørkontrakten.

Direktionen har et opsigelsesvarsel på 12 måneder. Herudover ved opsigelse fra selskabets side kan et medlem af direktionen tildeles en fratrædelsesgodtgørelse. Niveaue for fratrædelsesgodtgørelsen for det enkelte direktionsmedlem er individuelt aftalt i direktørkontrakten.

Fratrædelsesgodtgørelse til direktionen kan tildeles, forudsat at alle disse betingelser er opfyldt:

1. Godtgørelsen er fastlagt i direktørkontrakten ved ansættelsen.



2. Godtgørelsen er ikke afhængig af resultater opnået i stillingen.
3. Godtgørelsen udgør maksimalt et beløb svarende til de sidste to års samlede aflønning inklusive pension.

Såfremt ovenstående betingelser ikke er opfyldt, kan fratrædelsesgodtgørelse alternativt aftales ved fratrædelsen, forudsat at godtgørelsen ikke overstiger et års samlet vederlag inklusive pension.

Fratrædelsesgodtgørelser må ikke belønne forseelser eller manglende resultater og skal i øvrigt være i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne lønpolitik.

4.4 Væsentlige risikotagere

Medarbejdere, der enten har direkte beslutningskompetence, som påvirker GF Forsikrings risikoprofil, eller udøver væsentlig indflydelse på GF Forsikrings risikoprofil, betragtes som væsentlige risikotagere i denne lønpolitik. Det omfatter bl.a. ansatte i nøglefunktioner og andre funktioner, hvor arbejdsopgaverne indebærer mulighed for at påvirke selskabets risici, kapitalforhold eller forretningsmodel i væsentlig grad.

Bestyrelsen foretager én gang årligt en vurdering af, hvilke medarbejdere der har en funktion eller et ansvar, som har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Ud over bestyrelsen og direktionen kan dette omfatte medarbejdere, der i kraft af deres rolle bør betragtes som væsentlige risikotagere.

I vurderingen af en væsentlig risikotager skal direktionen lægge vægt på, om medarbejderen har beføjelser til:

- direkte at påvirke GF Forsikrings risici, f.eks. gennem beslutninger om investeringer, indtegning af forsikringsporteføljen, skadebehandling eller placering af reassurance, eller
- indirekte at påvirke GF Forsikrings risici, f.eks. gennem funktioner som rekruttering, kontrolaktiviteter, IT-sikkerhed, økonomistyring eller juridisk rådgivning.

Væsentlige risikotagere følger de samme retningslinjer for lønelementer som øvrige medarbejdere, jf. afsnit 4.5 og 4.6.

4.5 Lønelementer for medarbejdere

4.5.1 Generelt

GF Forsikring anvender følgende lønelementer:

- Fast løn
- Pension
- Medarbejdergoder
- Variabel løn

4.5.2 Fast løn

Den faste løn udgør et fast kontant beløb.

De medarbejdere, som er ansat med overenskomstvilkår, er omfattet af bestemmelserne om løn i henhold til de enhver tid gældende kollektiv overenskomst og dertilhørende lokalaftaler og øvrige aftaler. Medarbejdernes faste løn reguleres én gang årligt den 1. juli. GF Forsikring kan for disse medarbejdere også yde individuelle lønstigninger udover overenskomstens gældende reguleringer.

For ledere og øvrige medarbejdere, som ikke er omfattet af overenskomstens vilkår, vil mulighederne for lønregulering fremgå enten særskilt af ansættelseskontrakten eller efter aftale.

4.5.3 Pension

Til medarbejdere omfattet af overenskomsten yder GF Forsikring den til enhver tid gældende pensionsats angivet heri. For ledere og øvrige medarbejdere, som ikke er omfattet af overenskomstens vilkår, vil en aftalt pensionsats fremgå særskilt af ansættelseskontrakten.

4.5.4 Medarbejdergoder



Alle medarbejdere i GF Forsikring er omfattet af gruppeforsikring og sundheds- og tandforsikring, hvortil GF Forsikring betaler præmien. Alle medarbejdere har adgang til sædvanlige medarbejdergoder, som ligger tilgængelig på intranettet.

Herudover tilbydes medarbejdere, inden for GF Forsikrings gældende retningslinjer, fri mobiltelefon og internet. Dette medarbejdergode vil altid fremgå af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt eller eventuelt tillæg til kontrakt.

Desuden har enkelte medarbejdergrupper mulighed for at vælge personalegoder, som ikke tilbydes til alle medarbejdere, som f.eks. avisabonnement og firmabil i overensstemmelse med GF Forsikrings gældende firmabilpolitik. Disse medarbejdergoder behandles altid efter de enhver tid gældende skattelovgivning.

4.5.5 Konkurrenceklausuler

GF Forsikring anvender konkurrenceklausuler efter en konkret, individuel vurdering. Kompensation herfor sker i følge de enhver tid gældende reglerne i Lov om ansættelsesklausuler.

4.6 Variable lønelementer for medarbejdere

4.6.1 Generelt om variabel løn

Variable løn omfatter alle lønelementer, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder engangsvederlag, bonusordninger, fratrædelsesgodtgørelse.

Forholdet mellem den faste løn og den variable løn afhænger af den konkrete stilling, og det skal følge rammerne, der er fastsat i afsnit 4.6.2 – 4.6.4.

4.6.2 Bonusordninger i GF Forsikring

For at sikre en markedskonform og konkurrencedygtig aflønning, og for at kunne understøtte opfyldelsen af GF Forsikrings forretningsstrategi, har GF Forsikring indført bonusordninger for medarbejderne i Mødebooking og Servicecenteret.

Formålet med bonusordningen i Mødebooking og Servicecenteret er at understøtte høj mødeleverance og henvisninger til GF Forsikrings samarbejdspartnere. Ordningen honorerer ikke for salg, men bidrager alene til at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere gennem en balanceret lønstruktur.

Bonusordningen er ikke en del af den faste løn og kan reduceres eller bortfalde. Forhold, som kan medføre en reduktion eller bortfald af den variable løn, er primært:

- Manglende overholdelse af regler og forretningsgange mv.
- Manglende overholdelse af politikker, retningslinjer og risikorammer
- Medarbejderens misligholdelse af ansættelsesforholdet

4.6.3 Ekstraordinært engangsvederlag:

GF Forsikring kan udbetale et ekstraordinært engangsvederlag som har til formål at belønne og påskønne medarbejdere som udviser en ekstraordinær arbejdsindsats.

Alle månedslønnede medarbejdere og ledere kan som udgangspunkt modtage et ekstraordinært engangsvederlag. Det gælder dog ikke medlemmer af bestyrelsen og direktionen og væsentlige risikotagere, som er fit & proper godkendt, jf. afsnit 4.2-4.4. Dog er der efter en konkret vurdering mulighed for at yde et kontant engangsvederlag i tilfælde af en ekstraordinær arbejdsindsats m.v. til direktionen og væsentlige risikotagere. Den variable aflønning må maksimalt udgøre 100.000 kr. årligt.

4.6.4 Fratrædelsesgodtgørelser

Medarbejdere omfattet af overenskomsten oppebærer fratrædelsesgodtgørelser efter de til enhver tid gældende regler i funktionærloven og overenskomsten.

En fratrædelsesgodtgørelse for ledere og visse medarbejdere ansat uden for overenskomsten oppebæres efter de gældende regler i funktionærloven.



Ligeledes kan der ved enkeltstående tilfælde udbetales en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse svarende til en passende kompensation efter gældende lovgivning.

5 KONTROLLER OG RAPPORTERING

Bestyrelsen skal kontrollere, at aflønningen sker i overensstemmelse med denne lønpolitik.

Kontrollen foretages af ekstern revision i løbet af 1. kvartal, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen i revisionsprotokollen.

6 REVURDERING

Bestyrelsen revurderer denne politik, når det er relevant, dog mindst en gang årligt.

Lønpolitikken fremlægges til godkendelse på GF Forsikrings ordinære generalforsamling.

Politik for aflønning er godkendt på generalforsamling i GF Forsikring a/s d. 25. april 2026.